



แผนอัตราค่าเลี้ยง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



เทศบาลตำบลกะปาง

อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



เทศบาลตำบลกะปาง
อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช



ประกาศเทศบาลตำบลกะปาง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ของเทศบาลตำบลกะปาง ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ และเทศบาลฯ จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๓ วรยศเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๐ จึงกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลกะปาง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๐

(นายทรงยศ กุณา)
นายกเทศมนตรีตำบลกะปาง

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลกะปาง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้ อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลกะปาง ซึ่งมีนายกเทศมนตรีเป็น ประธาน ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓๓ พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น รวมทั้งสอดคล้องกับ แผนพัฒนาต่างๆ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) รายละเอียด ตามที่ปรากฏในเล่มนี้ โดยหวังว่า สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นสู่การพัฒนา ทุกๆ ด้านให้ยั่งยืนต่อไป

เทศบาลตำบลกะปาง

สิงหาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ.....	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๔๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง.....	๔๖
๑๔. ภาคผนวก	
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- สำเนาคำสั่งการกำหนดตำแหน่ง	
- สำเนาโครงสร้างเทศบาล	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓
เทศบาลตำบลกะปาง อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

๑. หลักการและเหตุผล

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลกะปางให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชกฤษฎีการะเบียบวิธีบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ของเทศบาลตำบลกะปางที่ใช้อยู่ในปัจจุบันจะครบกำหนดปีงบประมาณ ๒๕๖๐ (สิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐) ในการนี้เทศบาลตำบลกะปางจึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยอาศัยระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, เทศบาล และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, เทศบาล และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. หรือ ก.เทศบาล) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, เทศบาล และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, เทศบาล และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, เทศบาล และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลกะปาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลกะปางมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลกะปางมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกะปาง

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลกะปางสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลกะปางเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างของเทศบาลตำบลกะปาง ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นกรรมการและเลขานุการ ดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลกะปาง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร รวมถึงสภาพปัญหาพื้นที่ของเทศบาลตำบลกะปาง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลกะปางบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตราค่าจ้างตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ควรมีการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดตรงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๓.๑ การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่าแรงอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลสัมฤทธิ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลสัมฤทธิ์ที่พึงประสงค์ให้ได้เป้าหมายโดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมากเช่นหากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าครกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบการกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ เทศบาลตำบลกะปาง มีแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้พนักงานในองค์กรทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในสายงานอย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกือบหรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการโดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปจากกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเคลื่อนย้ายอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้องรวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจปัญหาทั้งทางด้านแบบสอบถาม ตลอดจนปัญหาที่สามารถมองเห็นทางกายภาพของท้องถิ่น สภาพปัญหาต่างๆ ของเทศบาล ซึ่งนำมาจัดหมวดหมู่ตามลักษณะปัญหาและนำมากำหนดเป็นเป้าหมายและนโยบายในการบริหารจัดการได้ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- บางพื้นที่สภาพถนนเป็นดิน/ลูกรัง
- บางพื้นที่ไม่มีถนนตัดผ่านบ้านเรือน/ที่ดินของประชาชน ทำให้ยากลำบากในการสัญจรไปมาและขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- ถนนชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อขนาดเล็ก มีน้ำท่วมขังในช่วงหน้าฝนการสัญจรไปมาของประชาชนไม่สะดวกและขาดความปลอดภัย
- ไม่มีระบบระบายน้ำ คูระบายน้ำหรือบางพื้นที่ที่มีกีดกันเงินไม่สามารถระบายน้ำได้ โดยเฉพาะในช่วงที่มีฝนตกหนักส่งผลให้เกิดน้ำท่วมขัง ประชาชนได้รับอันตรายทรัพย์สินเสียหาย
- การขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะภายในเขตเทศบาลตำบลกะปางยังไม่ทั่วถึง
- การดำเนินการด้านสาธารณูปโภค การประปา ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ก่อสร้างเป็นถนนลาดยาง หรือถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก และปรับปรุงซ่อมแซมถนนให้มีสภาพพร้อมใช้งานอย่างสม่ำเสมอ
- บุกเบิกถนนเส้นทางให้มีสภาพที่เหมาะสมต่อการสัญจรไปมา
- พัฒนาระบบระบายน้ำ จัดให้มีคูระบายน้ำ
- สำรวจและจัดทำข้อมูลเพื่อดำเนินการขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึงในเขตเทศบาล
- สำรวจและขยายเขตหรือก่อสร้างประปาเพิ่มเติม เพื่อให้ตรงตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๒. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

สภาพปัญหา

- ประชาชนบางกลุ่มไม่มีงานทำที่มั่นคง ไม่มีรายได้แน่นอน ยังขาดความรู้/ความเข้าใจด้านการประกอบอาชีพและการหารายได้เสริม เพราะมีการเพาะปลูกที่จำกัดอยู่กับพืชเศรษฐกิจเพียงไม่กี่ชนิด
- มีการรวมกลุ่มของชุมชนแต่ยังไม่มีความเข้มแข็งเพียงพอ
- การอพยพแรงงานไปทำงานในเมืองที่ใหญ่กว่า ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มแต่ละกลุ่มมีตลาดรองรับน้อย เนื่องจากผลิตภัณฑ์บางชนิดที่ชุมชนผลิตยังไม่มียุทธศาสตร์ที่รับผิดชอบมาตรฐานตรวจสอบคุณภาพหรือรับรองผลิตภัณฑ์ และผลิตภัณฑ์บางชนิดที่ชุมชนผลิตก็มีมากและซ้ำๆ กัน

- แหล่งท่องเที่ยวในเทศบาลตำบลกะปาง มีความสวยงามของถ้ำ และลำคลอง แต่
ยังขาดการประชาสัมพันธ์และการปรับปรุงภูมิทัศน์

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมการเกษตรตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง จัดอบรมให้ความรู้ และหา
ผู้เชี่ยวชาญมาให้คำแนะนำเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่หลากหลายให้ประชาชนในพื้นที่

- ต้องอาศัยความเชื่อมโยงและการบูรณาการระหว่างกลุ่ม/องค์กร/ชุมชนและภาค
ส่วนต่างๆ

- ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของชุมชนในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผลิตภัณฑ์ ซึ่งจะส่งผลให้
มีการสร้างรายได้ลดรายจ่ายในครัวเรือน

- พัฒนาและการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้มีความสวยงามและปลอดภัยเน้นการ
ประชาสัมพันธ์เพิ่มขึ้น

๓. ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

สภาพปัญหา

- เกิดการแพร่ระบาดของยาเสพติด

- กลุ่มคนในชุมชน เช่น ผู้สูงอายุ แม่บ้าน เด็ก/เยาวชน ผู้พิการ ควรได้รับการพัฒนา
และส่งเสริมบทบาททางสังคมเพิ่มขึ้น

- ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม จะต้องได้รับการดูแลและมีสวัสดิการด้านเกิด แก่ เจ็บ
ตาย มากยิ่งขึ้นเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามสิทธิที่พึงจะได้รับ

- ประชาชนยังขาดการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์และขาดสถานที่ออกกำลังกาย
สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

- การพัฒนาด้านสาธารณสุข ด้านการให้บริการยังไม่ทั่วถึงและมีคุณภาพไม่เพียงพอ
ถึงแม้ว่าจะมีสวัสดิการรักษาฟรีในโรงพยาบาลของรัฐ แต่บางกลุ่มคนก็ยังไม่สามารถเข้าถึงบริการได้

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมและให้ความรู้แก่ประชาชนให้รู้เท่าทันยาเสพติด

- สร้างแรงบันดาลใจให้ทุกกลุ่มคนมีกำลังใจในการใช้ชีวิตและมีส่วนร่วมในการพัฒนา
ท้องถิ่น ส่งเสริมบทบาท

- ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม จะต้องได้รับการดูแลและมีสวัสดิการด้านเกิด แก่ เจ็บ
ตาย มากยิ่งขึ้นเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามสิทธิที่พึงจะได้รับ

- พัฒนาปรับปรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่ออกกำลังกายที่เหมาะสมและ
ปลอดภัยได้มาตรฐาน

- พัฒนาและส่งเสริมให้ อสม.ได้รับการพัฒนาศักยภาพและเป็นผู้ดูแลสุขภาพ
เบื้องต้นให้คนในชุมชน

๖. ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ขาดความตระหนักถึงคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประชาชน เช่น สัตว์น้ำใกล้สูญพันธุ์ ในช่วงฤดูแล้งขาดน้ำอุปโภคบริโภค ในช่วงฤดูฝนน้ำท่วมขัง ป่าไม้ถูกทำลาย
- ด้านมลภาวะจากการประกอบอาชีพของประชาชน เนื่องจากประชาชนบางส่วนยังขาดความเข้าใจและต้องการความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- สร้างความตระหนักและส่งเสริมการมีส่วนร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- ส่งเสริมและสร้างความเข้าใจให้ประชาชนตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติมากยิ่งขึ้น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลสะแกกรัง มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายดังนี้

๑. อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ.๒๕๕๖ ซึ่งได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดังนี้

มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายเทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
๓. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๖. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๘. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

ดังต่อไปนี้

มาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใดๆในเขตเทศบาล

๓. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๒. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
๓. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๔. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๕. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๖. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
๗. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๘. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๙. เทศพาณิชย์

๒. อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ หมวด ๒ การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาลมีอำนาจและหน้าที่ ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นด้วยตนเองดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๓. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
๔. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
๕. การสาธารณสุขการ
๖. การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
๗. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
๘. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๙. การจัดการศึกษา
๑๐. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๑๒. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๑๓. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๔. การส่งเสริมการกีฬา
๑๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๗. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๑๘. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๑๙. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๒๐. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

๒๑. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๒๒. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
๒๓. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงพยาบาล และสาธารณสุขสถานอื่นๆ
๒๔. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒๕. การผังเมือง
๒๖. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
๒๗. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๒๘. การควบคุมอาคาร
๒๙. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓๐. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓๑. กิจการอันใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ในการนี้ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลกะปาง ได้วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติกฎหมายจากพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ.๒๕๕๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT โดยวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน ได้ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒) มาตรา ๕๐ (๒))
- (๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๕) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))
- (๖) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๓))
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗))
- (๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓) มาตรา ๕๑ (๗))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๔) (มาตรา ๕๐ (๖))
- (๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๓๔))
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๔) มาตรา ๕๐ (๔))

- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖)
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖(๒๐) (มาตรา ๕๓ (๕))
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๓ (๖))
- (๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))

ดังนี้

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๓))
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๔) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๓๗))
- (๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๖) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๔))

เกี่ยวข้องกับ ดังนี้

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากิจของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))
- (๒) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๓) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗) มาตรา ๕๓ (๔))
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๕) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๓๕))
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๓) การดูแลที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘) มาตรา ๕๐ (๓))

เกี่ยวข้องกับ ดังนี้

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑) มาตรา ๕๐ (๘))

ข้อจำกัด / ภัยคุกคาม (Threat – T)

๑. เทศบาลตำบลกะปาง มีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณในการพัฒนา โดยการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานนั้นจำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ดังนั้นทำให้กระทบต่อการพัฒนาด้านอื่นๆ
๒. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ขาดความยืดหยุ่น ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับการกิจ
๓. ระบบการบริหารจัดการ ความพร้อมด้านบุคลากร สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในการพัฒนา

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากอำนาจหน้าที่ตามที่ได้กล่าวมาตามข้อ ๕ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลกะปาง ได้วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลดังกล่าว สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลกะปาง ได้โดย การจัดทำแผนพัฒนา กำหนดแนวทางและวิธีการในการดำเนินงานแต่ละด้านให้เป็นไปตามความต้องการของ ประชาชนในเขตพื้นที่ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา จังหวัด นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลกะปาง

นโยบายคณะกรรมการศึกษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ในการบริหารราชการ ได้แก่

๑. ยึดระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ กฎหมาย
๒. ด้านเศรษฐกิจและการใช้จ่ายงบประมาณ
๓. ด้านความมั่นคง
๔. ด้านการต่างประเทศ
๕. ด้านสังคมจิตวิทยา
๖. ด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม
๗. ด้านการศึกษา
๘. ด้านการพัฒนาระบบราชการ
๙. ด้านการพัฒนาอาชีพและรายได้
๑๐. ด้านการวิจัยและพัฒนา
๑๑. ด้านการเตรียมการสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ปี ๒๕๕๘
๑๒. ด้านความโปร่งใสและธรรมาภิบาล
๑๓. ด้านการปฏิรูป
๑๔. ด้านการเลือกตั้ง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยกระดับขีดความสามารถของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้มีสมรรถนะสูง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้

ตอบสนองความต้องการของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลและกิจการสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีอิสระและพึ่งพาตนเองได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การผลิต แปรรูปและ การบริหารจัดการพืชเศรษฐกิจอย่างพาราและปาล์มน้ำมันที่มีคุณภาพแบบครบวงจร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การท่องเที่ยววนาชาติที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการเกษตรที่มีศักยภาพในพื้นที่ที่มีความเข้มแข็ง (ข้าว, ไม้ผล, ปศุสัตว์, ประมง)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสู่เมืองสีเขียว ชุมชนเข้มแข็ง มั่นคง มั่งคั่ง อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการคมนาคม และการโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด (Strategic Issue) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. การบริหารจัดการการเกษตรแบบครบวงจร เป็นเกษตรสุขภาพ เกษตรคุณภาพ และนำนวัตกรรม เกษตรมาใช้เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตและสร้างรายได้

๒. การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และวัฒนธรรมระดับมาตรฐานสากล ที่สามารถสร้างอาชีพและ รายได้ในพื้นที่เพิ่มขึ้น

๓. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ น้ำ สิ่งแวดล้อมและพลังงานมีประสิทธิภาพ เพิ่มพื้นที่สีเขียวและการ ใช้พลังงานสะอาด

๔. ศูนย์กลางการกระจายสินค้าและโลจิสติกส์ชั้นนำของภูมิภาค ได้มาตรฐาน ลดต้นทุน เพิ่ม ประสิทธิภาพการคมนาคมและการขนส่ง

๕. การพัฒนาสังคม การเรียนรู้และภูมิปัญญา เพื่อการอยู่ดีมีสุข

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลกะปาง ประกอบด้วย

๖ ยุทธศาสตร์ ๒๖ แนวทางการพัฒนา รายละเอียด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ระบบระบายน้ำ และทางเท้า

๑.๒ จัดให้มีไฟฟ้าและแสงสว่างในที่สาธารณะ ถนน ตรอก ซอย อย่างทั่วถึง

๑.๓ จัดให้มีน้ำที่สะอาดสำหรับอุปโภค และบริโภคทุกครัวเรือน

๑.๔ พัฒนาระบบการจราจร

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

แนวทางการพัฒนา

๒.๑ พัฒนาเทศบาลตำบลกะปาง ให้เป็นตำบลที่น่าอยู่

๒.๒ ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการแก่ประชาชน

๒.๓ ส่งเสริมบทบาทของหมู่บ้าน/ชุมชนในการพัฒนาด้านสาธารณสุข

๒.๔ ส่งเสริมสนับสนุนป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๒.๕ ส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๒.๖ การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ ปรับปรุงและพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว
- ๓.๒ ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพและการรวมกลุ่มเพื่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและสร้างเครือข่ายประชาธิปไตย

แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ ปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานให้พร้อมต่อการปฏิบัติภารกิจของบุคลากร
- ๔.๒ ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน
- ๔.๓ พัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลกะปาง ทั้งทางด้านการ ปฏิบัติงาน ด้าน

คุณธรรม และจริยธรรม

- ๔.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๔.๕ พัฒนาระบบการบริการประชาชน
- ๔.๖ ส่งเสริมระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๔.๗ ส่งเสริมพัฒนาเครือข่ายด้านประชาธิปไตยของผู้นำองค์กร
- ๔.๘ มิกอบรมให้ความรู้ด้านประชาธิปไตยของชุมชน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและศิลปวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนา

- ๕.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทุกระดับทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน
- ๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- ๕.๓ ส่งเสริมสนับสนุนบำรุงรักษา บำรุง ศาสนสถาน
- ๕.๔ ส่งเสริมสนับสนุนประกอบพิธีกรรมทางศาสนา

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- ๖.๑ ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเทศบาลตำบลกะปางให้เป็นตำบลน่าอยู่
- ๖.๒ คุนแล รักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย ภายในเขตเทศบาล

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารเทศบาลตำบลกะปาง

๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน จะก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนนหนทาง ระบบประปา ต้องสะอาดและทั่วถึง ขยายการให้บริการและบำรุงรักษาไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงเพื่อให้มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ของประชาชน

๒. นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม โดยจะดำเนินการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สวยงาม จัดการขยะเพื่อลดปัญหาขยะที่กำลังเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น ส่งเสริมการนำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle) การจัดตั้งธนาคารขยะ รณรงค์ให้ประชาชนเห็นความสำคัญในการใช้พลังงานอย่างประหยัดและคุ้มค่าการใช้พลังงานทดแทนและเพิ่มพื้นที่สีเขียว เพื่อลดภาวะโลกร้อน

๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจ จะส่งเสริมการค้าเดินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และส่งเสริมอาชีพเพื่อให้ประชาชนมีรายได้เสริมจากอาชีพปกติ รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อที่จะสามารถแข่งขันได้ในตลาด

๕. นโยบายด้านการศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม จะดำเนินการด้านศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อายุ ๓-๕ ปี ให้มีคุณภาพ เพื่อลดภาระ เป็นที่ไว้วางใจของผู้ปกครองและขยายชั้นอนุบาล รองรับเด็กเล็กที่จบจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาล เพื่อลดภาระของผู้ปกครองในการหาที่เรียนต่อยอดชั้นเรียนในระดับอนุบาล รวมทั้งจะส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

๕. นโยบายด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต โดยการดูแล สงเคราะห์ผู้ที่มีรายได้น้อย ให้การสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ผู้ป่วยโรคภูมิคุ้มกันบกพร่อง ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน และส่งเสริมกิจกรรมอาสาเพื่อสังคม (อสม.) จะสนับสนุนให้เยาวชนและประชาชนทุกวัย ออกกำลังกาย เพิ่มพื้นที่ ในการเล่นกีฬา จัดสร้างอาคารอเนกประสงค์และจัดทำเป็นศูนย์กีฬา ที่ได้มาตรฐานสามารถรองรับการแข่งขันในระดับต่างๆ ได้

๖. นโยบายด้านการเมือง การบริหาร จะบริหารงานโดยเน้นหลักประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่า เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน ให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างถูกต้อง จะจัดระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้ได้มาตรฐานและมีอุปกรณ์อย่างเพียงพอ จัดตั้งศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยพลเรือน (อปพร.อส.ตร.) เพื่อรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งประสานงานกับหน่วยงานอื่นในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณภัยอย่างยั่งยืน

๗. นโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน จะดำเนินการส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนชุมชน แผนพัฒนาเทศบาล จะเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นและหาทางออกร่วมกันในการแก้ไขปัญหา ร่วมกันรับผิดชอบดำเนินการในชุมชน เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนตนเอง โดยเทศบาลเป็นผู้ให้การสนับสนุน รวมทั้งส่งเสริมกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ทุกประเภท

จากการวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

- ๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๓) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ๔) การให้บริการด้านสาธารณสุข
- ๕) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๖) การพัฒนาทางด้านการศึกษา
- ๗) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๘) การส่งเสริมการค้า กิจกรรมนันทนาการ

ภารกิจรอง

- ๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๒) การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพของประชาชน
- ๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- ๖) การส่งเสริมการเกษตร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลกะปาง ยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาลตำบลกะปาง ตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย วันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๕ มีพื้นที่ ๘๓.๘๖ ตารางกิโลเมตร ๑๑ หมู่บ้าน เดิมเทศบาลกะปางเป็นเทศบาลขนาดกลาง ปัจจุบันกระทรวงมหาดไทยได้กำหนดประเภทของเทศบาลชั้นใหม่ เทศบาลตำบลกะปางจึงเป็นเทศบาลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ๑ หน่วย ประกอบด้วย สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งตามแผนอัตรากำลังเดิมกำหนดกรอบอัตรากำลังไว้จำนวนทั้งสิ้น ๗๒ อัตรา จากการวิเคราะห์ค่างานปริมาณงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดตามยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตำแหน่งใด มีอัตราเท่าใด เพื่อให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เทศบาลตำบลกะปางจึงได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลค่างานปริมาณงานต่างๆ ของแต่ละตำแหน่งงาน (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ ๑)

จากการเก็บรวบรวมสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ พบว่า ปริมาณงานของ **สำนักงานปลัดเทศบาล** มีจำนวนมากกว่าส่วนราชการอื่น เนื่องจากจากภารกิจงานบางงานยังไม่มีแยกส่วนราชการออกไปและอัตรากำลังที่มีอยู่เดิมไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เช่น งานด้านบริหาร การศึกษา งานด้านสาธารณสุข จึงคาดการณ์ได้ว่าอัตรากำลัง ๓ ปี ข้างหน้ามีจำนวนเพิ่มขึ้น อาทิ งานด้านบริหารการศึกษา งานด้านสาธารณสุข งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ฯลฯ สำหรับกองช่าง ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นอันเนื่องมาจากการขยายตัวของชุมชนเมือง ซึ่งทำให้การบริหารงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีการพัฒนาก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนน คูระบายน้ำ ฯลฯ และกองคลัง จากการวิเคราะห์อัตรากำลังคนต่อภารกิจงาน พบว่า ปัจจุบันยังขาดแคลนอัตรากำลังงานการเงินและบัญชี งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ฯลฯ

๗.๑ การเปรียบเทียบอัตรากำลังของตนเองกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในกลุ่มและขนาดเดียวกัน (Benchmarking)

เทศบาลตำบลกะปาง ได้ดำเนินการเปรียบเทียบอัตรากำลัง (Benchmarking) กับเทศบาลประเภทเดียวกัน ซึ่งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกัน เขตจังหวัดเดียวกัน เป็นเทศบาลประเภทเทศบาลสามัญ เหมือนกัน ประกอบด้วย เทศบาลตำบลทิวัง เทศบาลตำบลท่ายาง เทศบาลตำบลต้าใหญ่ เทศบาลตำบลท่าประจ๊ะ ผลจากการเปรียบเทียบอัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลัง ปรากฏดังนี้

อปท.	ส่วนราชการ (ส่วน)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐	พนักงานเทศบาล (อัตรา)	พนักงานครูเทศบาล (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง (อัตรา)	รวม (อัตรา)
ทต.ทิวัง	๖	๔๑,๐๐๐,๐๐๐	๔๒	๕	๔	๓๓	๘๔
ทต.ต้าใหญ่	๕	๓๘,๖๔๖,๐๐๐	๓๖	๙	๓	๔๐	๘๘
ทต.กะปาง	๓	๖๖,๖๓๗,๐๐๐	๒๙	๔	๑	๓๗	๖๑
ทต.ท่ายาง	๕	๕๖,๕๔๓,๗๖๐	๒๑	-	๖	๔๔	๖๑
ทต.ท่าประจ๊ะ	๓	๓๖,๖๔๖,๖๐๓	๑๖	๕	๓	๒๑	๔๕

จากผลการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้าง (Benchmarking) จะเห็นว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างของเทศบาลตำบลกะปาง ยังต้องปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่และภารกิจงานและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ดังนั้น เทศบาลตำบลกะปางจึงมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน ในอนาคตเทศบาลตำบลกะปางอาจจะต้องมีการปรับปรุงอัตราค่าจ้าง เพื่อรองรับภารกิจถ่ายโอนหรือภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นของงานบางส่วนราชการระดับกอง หรืออาจจะแบ่งส่วนราชการอย่างชัดเจน ทั้งนี้ จะต้องวิเคราะห์ค่าจ้างปริมาณงานและความต้องการกำลังคนควบคู่กับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคลากรให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๗.๒ วิเคราะห์อัตราค่าจ้างภายในเทศบาลตำบลกะปาง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอนในอนาคต
๒. มีการแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น
๓. มีการทำงานเป็นทีม มีความรักความสามัคคี
๔. มีจิตบริการ มีความตั้งใจและอุทิศตนในการทำงาน
๕. มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
๖. สามารถจัดการรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและงบประมาณ
๗. มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน
๘. มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม
๙. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม
๑๐. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร
๑๑. บุคลากรในสังกัดส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่
๑๒. มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
๑๓. บุคลากรในสังกัดเป็นผู้มีประสบการณ์ มีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานที่หลากหลาย บางภารกิจงานสามารถทำงานแทนกันได้
๑๔. มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๑๕. แต่ละตำแหน่งงานจะมีเครือข่ายการทำงานกว้างขวาง

จุดอ่อน (Weak)

๑. บุคลากรที่มีความชำนาญเชี่ยวชาญเฉพาะด้านไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติราชการบางภารกิจ ซึ่งทำให้บางภารกิจไม่สามารถทำงานแทนกันได้
๒. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างส่วนราชการภายในยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน
๓. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
๔. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ เพิ่มขึ้นมาจำนวนมาก ทำให้ทำให้การปฏิบัติของบุคลากรสะดุด
๖. บุคลากรบางตำแหน่งงานยังขาดความเข้าใจถึงภารกิจและอำนาจหน้าที่ของตนเอง
๗. งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้การตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในแต่ละด้านยังครอบคลุมไม่ได้เพียงพอ เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการศึกษา ด้านการส่งเสริมการมีงานทำ

โอกาส (Opportunity)

๑. กฎหมายกระจายอำนาจ เอื้อต่อการบริหารงานของเทศบาล
๒. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน
๓. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานเทศบาลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

- มากขึ้น
๕. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงาน
 ๖. เทศบาลได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี
 ๗. เทศบาลจัดให้มีระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
 ๘. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่องานบุคคล เช่นการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ด้านการศึกษา การฝึกอบรมเพิ่มพูนองค์ความรู้
 ๙. ผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่
 ๑๐. เทศบาลมีเครือข่ายการสื่อสารที่สะดวกต่อการติดต่อเชื่อมโยงกับทุกภาคส่วน ทำให้การติดต่อประสานงาน การบริหารงาน การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว

ข้อจำกัด (Threat)

๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจ บางภารกิจยังไม่มีความชัดเจน
๒. การให้ความอิสระเทศบาลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมดูแลจาก ส่วนภูมิภาค
๓. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับการกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น
๔. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
๕. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ
๖. เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงไป

จากการวิเคราะห์ SWOT ภายในองค์กร พบว่าเทศบาลตำบลกะปางมีจุดแข็ง คือ

ด้านองค์กร เทศบาลมีการแบ่งโครงสร้างมีการแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน มีการมอบหมายงาน มีการทำงานเป็นทีม องค์กรมีเครือข่ายการทำงานที่กว้างขวาง **ด้านงบประมาณ** มีการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน และมีเงินอุดหนุนจากรัฐบาลในบางภารกิจงาน **ด้านผู้บริหาร** มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความมุ่งมั่นตั้งใจและอุทิศตนในการทำงาน มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร มีการส่งเสริมด้านการศึกษา **ด้านตัวบุคลากรในสังกัด** บุคลากรในสังกัดมีความรักความสามัคคี มีจิตบริการ มีความตั้งใจและอุทิศตนในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และบุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่เขตเทศบาล จึงทำให้การปฏิบัติงานการบริหารงานตรงตามความต้องการของประชาชน แต่ละสายงานมีเครือข่ายการทำงานกว้างขวาง

จุดอ่อน (Weak) เทศบาลตำบลกะปางยังมีจุดอ่อนภายในองค์กร คือ ขาดแคลนบุคลากร มีบุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งสูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้ทำให้การปฏิบัติของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์ บุคลากรบางท่านยังขาดความเข้าใจถึงภารกิจและอำนาจหน้าที่ของตนเอง งบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ได้เพียงพอ

โอกาส (Opportunity) ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้ความสำคัญต่องานบุคคลเป็นอย่างดี ให้โอกาสในการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา การฝึกอบรม การส่งเสริมเพิ่มพูนองค์ความรู้ มีการจัดระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น

ข้อจำกัด (Threat) อำนาจหน้าที่ที่ตามแผนกระจายอำนาจ บางภารกิจยังไม่มี ความชัดเจน การให้ความอิสระของเทศบาลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมดูแลจาก ส่วน ภูมิภาค การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น ระเบียบกฎหมายยังไม่ เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เทศบาลยังมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ มีเทคโนโลยีใหม่ๆ เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

เทศบาลตำบลกะปาง ยังมีความต้องการอัตรากำลังที่เชี่ยวชาญทางสายอาชีพเฉพาะด้าน บาง ภารกิจงานยังขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน และต้องพัฒนาคนในองค์กรให้มีความรู้เพิ่มเติมยิ่งขึ้นให้ ครอบคลุมทุกภารกิจงาน และจะต้องจัดหาและพัฒนาเรื่องอุปกรณ์และเทคโนโลยีเครื่องจักรสำหรับภารกิจ ใหญ่ๆ เช่น รถดับเพลิง รถบรรทุกน้ำ ฯลฯ

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลกะปางดังกล่าว เทศบาลตำบลกะปางมีภารกิจ อำนาจ หน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อให้ครอบคลุมพื้นที่เขตเทศบาล คือ พื้นที่ตำบลกะปาง เทศบาลตำบลกะปางจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ภารกิจงาน ดังนี้

๔.๑ โครงสร้างเทศบาลตำบลกะปาง

โครงสร้างอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานเลขานุการ - งานรัฐพิธี - งานบริหารการศึกษา ๑.๒ ฝ่ายปกครอง <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานพัฒนาชุมชน - งานทะเบียนราษฎรและบัตรา 	๑. สำนักงานปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ <ul style="list-style-type: none"> - งานประชาสัมพันธ์ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานแผนและงบประมาณ - งานบริหารการศึกษา - งานการเกษตร - งานสาธารณสุข - งานกิจการสภา - งานธุรการ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานพัฒนาชุมชน - งานรักษาความสะอาดและความปลอดภัยของสถานที่ราชการ 	-ยุทธศาสตร์ ด้านการ พัฒนา คุณภาพชีวิต และสังคม -ยุทธศาสตร์ การพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ และการ ท้องเที่ยว

โครงสร้างอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานธุรการ	-ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม -ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรมและผังเมือง - งานการโยธา - งานการประปา - งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ - งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานธุรการ	-ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลกะปาง ได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานกรอบอัตรากำลังตามโครงสร้าง จึงได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ และวิเคราะห์ประมาณการการใช้อัตรากำลัง ในอนาคตข้างหน้าให้เหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลกะปางมากรอกข้อมูล ลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๕๘-๒๕๖๐) เทศบาลตำบลกะปาง อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ที่	ชื่อสายงาน/ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	พนักงานเทศบาล									
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ที่	ชื่อสายงาน/ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)										
	พนักงานเทศบาล									
๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)									
๑๕	ผู้ช่วยบุคลากร	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสุขภาพ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่สุขาภิบาล	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)									
๒๓	พนักงานตีบรอนท์	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๒๔	นักการ	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๕	ยาม	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ที่	ชื่อสถาน/ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๒๖	คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก									
	พนักงานครูเทศบาล									
๒๗	ครู	คศ.๑	๔	๔	๔	๔	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)									
๒๘	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน + สบทบ
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๒๙	ผู้ดูแลเด็กเล็ก (ทั่วไป)	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)										
	พนักงานเทศบาล									
๓๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๒	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๓	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ (กลุ่มงานสนับสนุน)									
๓๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)									
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)										
	พนักงานเทศบาล									
๔๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	หัวหน้าฝ่ายแบบแปลนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม

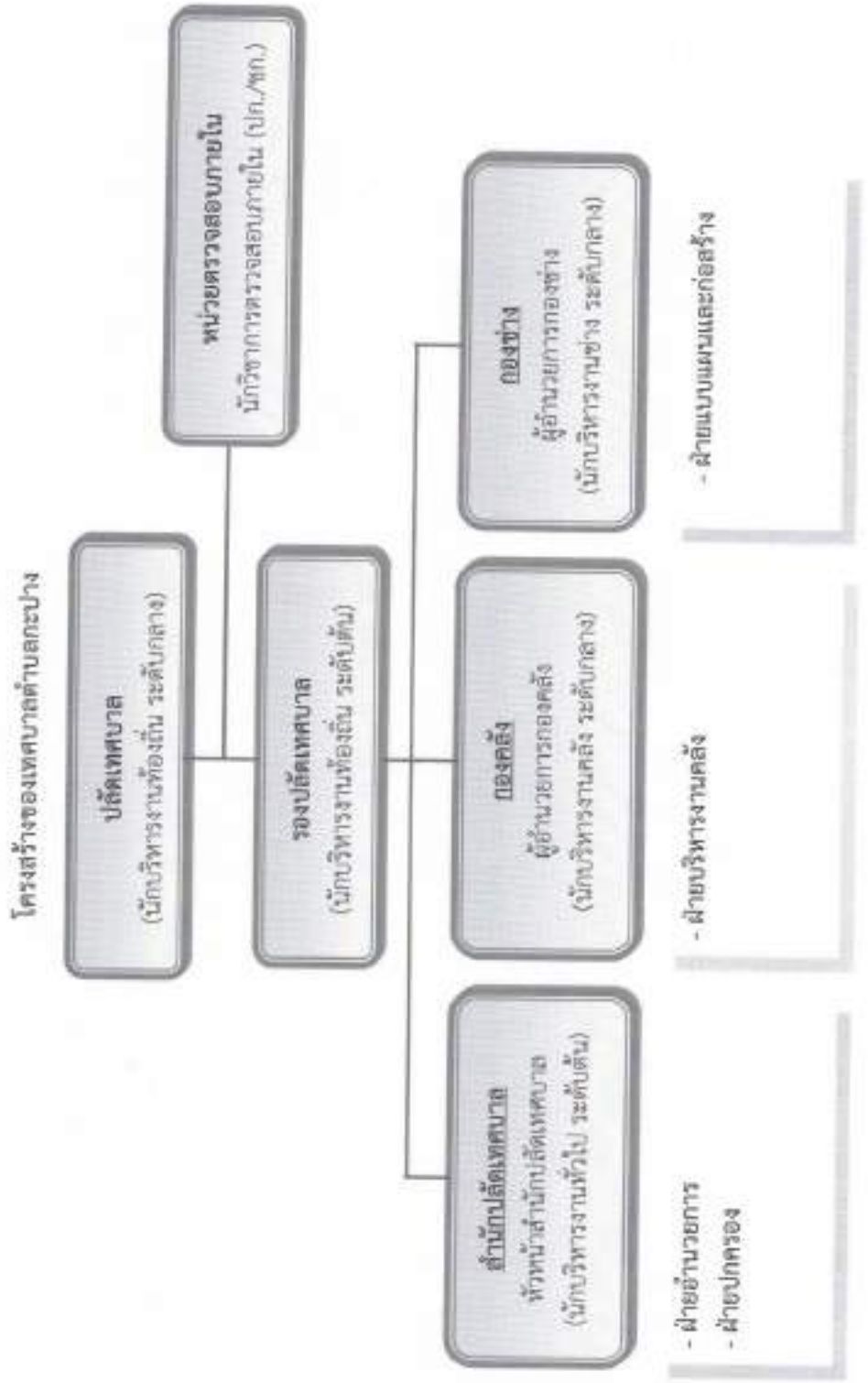
ที่	ชื่อสายงาน/ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๔๖	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๔๗	นายช่างโยธา	ปง./าง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเต็ม
๔๘	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๓	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๓	๓	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๕๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๓	๓	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)									
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๓	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๒	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๓	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๕๔	ผู้ช่วยช่างสำรวจ	-	๓	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๕	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๕๖	พนักงานจกตามครน้ำ	-	๓	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๗	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๕๘	คนงานประจํารถขยะ	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)										
	พนักงานเทศบาล									
๕๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม		๗๖	๗๖	๗๖	๗๖	-	-	-	

หมายเหตุ การจัดแผนอัตรากำลังครั้งนี้ หนังสือสั่งการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ แต่สามารถยุบตำแหน่งได้ กรณีที่ภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกินร้อยละ ๔๐ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องแสดงภารกิจและปริมาณงาน เหตุผลความจำเป็นในการขอยุบตำแหน่ง เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดด้วย

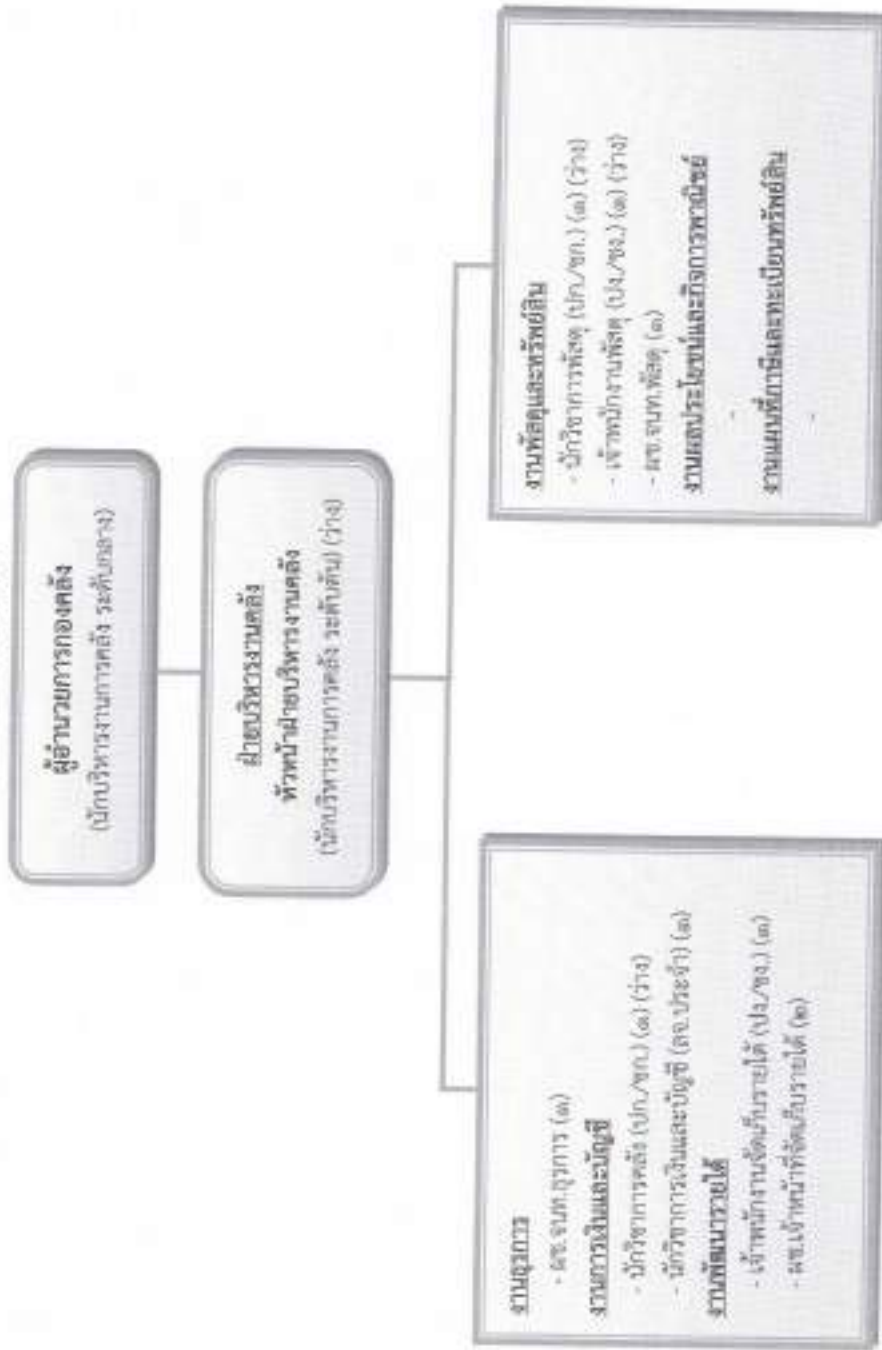
๗. การค้าขายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสาขา	ระดับ คณะ	จำนวน ที่ออก	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		ได้ร่ำรับเงินซึ่งหาก จะตั้งได้ใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			มีค่ากำเหน็จ เพิ่ม/ลด			การค้าขายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗		
๑	พนักงานเทศบาล															
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑		๕๖๖,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	(๑๖,๕๐๐)
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑		๓๖๖,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	(๑๑,๕๐๐)
สำนักงานเทศบาล (๑๑)																
๓	พนักงานเทศบาล															
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑		๓๖๖,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	(๑๑,๕๐๐)
๔	หัวหน้าฝ่ายช่างเทคนิค (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑		๓๖๖,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	(๑๑,๕๐๐)
๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑		๓๖๖,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	(๑๑,๕๐๐)
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๑		๒๕๖,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	(๘,๕๐๐)
๗	นักปฏิบัติการพิเศษ	ช.ก.	๑		๒๐๖,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	(๖,๕๐๐)
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑		๒๕๖,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	(๘,๕๐๐)
๙	ผู้ฝึก	ป.ก.	๑		๒๕๖,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	(๘,๕๐๐)
๑๐	นักวิเคราะห์งานช่าง	น.ก.ช.	๑		๒๕๖,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	(๘,๕๐๐)
๑๑	ผู้ฝึกสอนครู	ป.ก.	๑		๒๕๖,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	(๘,๕๐๐)
๑๒	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๑		๒๐๖,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	(๖,๕๐๐)
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑		๒๕๖,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	(๘,๕๐๐)
๑๔	เจ้าพนักงานบันทึกและรวบรวมเอกสาร	ช.ก.	๑		๒๕๖,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	(๘,๕๐๐)
๑๕	พนักงานเขียนแผนผัง (ช่างเทคนิค)				๒๕๖,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	๘,๕๐๐	(๘,๕๐๐)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี



โครงสร้างองค์กร



ประเภท	จำนวนการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
ระดับ	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ทั่วไป	ภารกิจ
จำนวน	๑	๑	๒	๑	๑	๕
						๑๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคณลงผู้ทำแหล่งและกรกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรณอัตรากำลังเดิม				กรณอัตรากำลังใหม่				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือนประจำตำแหน่ง	เงินคืนเงินทดแทน	
๑	พณัฒเวชเชษอด นายฉิม ใจภท	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต ศึกษาระดับปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต ศึกษาระดับปริญญาโท	๒๒-๒๐๒๓๐๒-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	ป.๒/๓	๒๒-๒๐๒๓๐๒-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	ป.๒/๓	๒๒,๐๐๐	๓๕,๐๐๐	๓๒,๐๐๐
๒	นางสาวอัญญา รณภัก		๒๒-๒๐๒๓๐๒-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	ป.๒	๒๒-๒๐๒๓๐๒-๐๐๑	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	ป.๒	๒๒,๐๐๐	-	๒๒,๐๐๐
สำนักงานปลัดเทศบาล (๑๑)											
๓	พณัฒเวชเชษอด นางอุภาวดี ฐน	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (ศึกษาระดับปริญญาโท)	๒๒-๒๐๒๓๐๒-๐๐๑	นักวิชาการบริหารงานพิเศษ (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.๒	๒๒-๒๐๒๓๐๒-๐๐๑	นักวิชาการบริหารงานพิเศษ (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.๒	๒๒,๐๐๐	-	๒๒,๐๐๐
ฝ่ายช่างเทคนิค											
๔	นายสมภาร พทดำ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (ศึกษาระดับปริญญาโท)	๒๒-๒๐๒๓๐๒-๐๐๑	นักวิชาการบริหารงานพิเศษ (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.๒	๒๒-๒๐๒๓๐๒-๐๐๑	นักวิชาการบริหารงานพิเศษ (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.๒	๒๒,๐๐๐	-	๒๒,๐๐๐
๕	นายสมศักดิ์ รัตนพันธ์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (ศึกษาระดับปริญญาโท)	๒๒-๒๐๒๓๐๒-๐๐๑	นักวิชาการบริหารงานพิเศษ (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.๒	๒๒-๒๐๒๓๐๒-๐๐๑	นักวิชาการบริหารงานทั่วไป	ป.๒	๒๒,๐๐๐	-	๒๒,๐๐๐
๖	นายสมานภัทร พทรัตน์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (ศึกษาระดับปริญญาโท)	๒๒-๒๐๒๓๐๒-๐๐๑	นักวิชาการบริหารงานพิเศษ	ป.๒	๒๒-๒๐๒๓๐๒-๐๐๑	นักวิชาการบริหารงานพิเศษ	ป.๒	๒๒,๐๐๐	-	๒๒,๐๐๐
๗	นายสมิตรี จันทักเจน	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (ศึกษาระดับปริญญาโท)	๒๒-๒๐๒๓๐๒-๐๐๑	นักวิชาการบริหารงานพิเศษ (นักบริหารงานพิเศษ)	ป.๒	๒๒-๒๐๒๓๐๒-๐๐๑	นักวิชาการบริหารงานพิเศษ (นักบริหารงานพิเศษ)	ป.๒	๒๒,๐๐๐	-	๒๒,๐๐๐
๘	นายสมิตรี ภาวภท	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (ศึกษาระดับปริญญาโท)	๒๒-๒๐๒๓๐๒-๐๐๑	นักวิชาการ	ป.๒	๒๒-๒๐๒๓๐๒-๐๐๑	นักวิชาการ	ป.๒	๒๒,๐๐๐	๕๕,๐๐๐	๒๒,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	สถานะข้าราชการชั้นต้น			สถานะข้าราชการชั้นโท			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินอื่น	
๓๗	-	-	๓๖-๒-๐๕-๑๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานบัญชี	ป.บ.บ.	๓๖-๒-๐๕-๑๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานบัญชี	ป.บ.บ.	๓๖๗,๒๐๐	-	-	ว่างเป็น
๓๘	นายวิภา สุชาติพันธ์	ป.บ.บ. (ราชการบัญชี)	๓๖-๒-๐๕-๑๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานบัญชี/เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.บ.	๓๖-๒-๐๕-๑๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานบัญชี/เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.บ.	๓๖๗,๒๐๐	-	-	๓๖๗,๒๐๐
๓๙	นายวิภา สุชาติพันธ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์	-	นักวิชาการศึกษาและบัญชี	-	-	นักวิชาการศึกษาและบัญชี	-	๓๖๗,๒๐๐	-	-	๓๖๗,๒๐๐
๔๐	นายณัฐกรวิวัฒน์ เกียรติ	นักศึกษาระดับปริญญาตรี (ประถมศึกษา)	-	เสมียนพัสดุราชการ	-	-	เสมียนพัสดุราชการ	-	๑๙๓,๐๐๐	-	-	๑๙๓,๐๐๐
๔๑	นายสมชายธรรมะวิภา สุทธิรักษ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ประถมศึกษา)	-	เสมียนพัสดุพัสดุ	-	-	เสมียนพัสดุพัสดุ	-	๑๙๓,๒๐๐	-	-	๑๙๓,๒๐๐
๔๒	นายสุริยาธรรม สุทธิรักษ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ประถมศึกษา)	-	เสมียนพัสดุพัสดุ/เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	เสมียนพัสดุพัสดุ/เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๙๕,๐๐๐	-	-	๑๙๕,๐๐๐
๔๓	นายสุภาวดี เกียรติ	ป.บ.บ. (ราชการบัญชี)	-	เสมียนพัสดุพัสดุ/เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	เสมียนพัสดุพัสดุ/เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๙๕,๒๐๐	-	-	๑๙๕,๒๐๐
สองชั้น (๘๔)												
๔๖	นายวิชาญ เทพบุตร	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศึกษาศาสตร์)	๓๖-๒-๐๕-๑๒๐๒-๐๐๑	ผู้ช่วยราชการประจำ (นักบริหารงานทั่วไป)	กศป.	๓๖-๒-๐๕-๑๒๐๒-๐๐๑	ผู้ช่วยราชการประจำ (นักบริหารงานทั่วไป)	กศป.	๑๖๖,๒๐๐	๒๗,๒๐๐	๒๗,๒๐๐	๑๖๖,๒๐๐
๔๗	นายสมชายธรรมะวิภา สุทธิรักษ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ประถมศึกษา)	-	เจ้าพนักงานแผนและพัสดุ	กศป.	๓๖-๒-๐๕-๑๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานแผนและพัสดุ	กศป.	๑๖๖,๒๐๐	๒๗,๒๐๐	๒๗,๒๐๐	๑๖๖,๒๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบสิทธิ์ว่างเดิม			กรอบสิทธิ์ว่างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เศษชิ้นส่วน	ตำแหน่ง	ระดับ	เศษชิ้นส่วน	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มส่วนเกินค่าตอบแทน	
๖๐	พริ้งภวนิจางสามภณภักข (ประภทญูมีศักดิ์พร) นางณณัน คุพพรธรรม	ปวศ. (สาขาช่างไม้ช่างเหล็ก)	-	พนักงานเทคนิคช่างเทคนิคช่าง	-	พนักงานเทคนิคช่างเทคนิคช่าง	-	พนักงานเทคนิคช่างเทคนิคช่าง	๓๓๔,๕๖๐	-	๓๓๔,๕๖๐
๖๑	นางเจวดีภรณ์ สุทธอนันต์	ปวศ. (สาขาช่างไม้ช่างเหล็ก)	-	พนักงานเทคนิคช่างเทคนิคช่าง	-	พนักงานเทคนิคช่างเทคนิคช่าง	-	พนักงานเทคนิคช่างเทคนิคช่าง	๓๓๕,๕๖๐	-	๓๓๕,๕๖๐
๖๒	นางจันทิมาภัท ฤทธา	ปวศ. (สาขาช่างไม้ช่างเทคนิคช่าง)	-	พนักงานเทคนิคช่างเทคนิคช่าง	-	พนักงานเทคนิคช่างเทคนิคช่าง	-	พนักงานเทคนิคช่างเทคนิคช่าง	๓๓๕,๕๖๐	-	๓๓๕,๕๖๐
๖๓	นางอุบลนิกิต ธีรภัทภณินิต พริ้งภวนิจางสามภณภักข	ปว.๖	-	ช่างเทคนิคช่าง	-	ช่างเทคนิคช่าง	-	ช่างเทคนิคช่าง	๓๓๕,๕๖๐	-	๓๓๕,๕๖๐
๖๔	นางณณษา ภัทสันนิษ	ปวศ. (สาขาช่างไม้ช่างเหล็ก)	-	พนักงานเทคนิคช่างเทคนิคช่าง	-	พนักงานเทคนิคช่างเทคนิคช่าง	-	พนักงานเทคนิคช่างเทคนิคช่าง	๓๓๕,๐๐๐	-	๓๓๕,๐๐๐
๖๕	นางกรวิมล คุพพรภักข	ปวศ. (สาขาช่างไม้ช่างเหล็ก)	-	พนักงานเทคนิคช่างเทคนิคช่าง	-	พนักงานเทคนิคช่างเทคนิคช่าง	-	พนักงานเทคนิคช่างเทคนิคช่าง	๓๓๕,๐๐๐	-	๓๓๕,๐๐๐
๖๖	นางณณณันภรณ์ พงษ์สุภัท	ป.๖	-	พนักงานเทคนิคช่างเทคนิคช่าง	-	พนักงานเทคนิคช่างเทคนิคช่าง	-	พนักงานเทคนิคช่างเทคนิคช่าง	๓๓๕,๐๐๐	-	๓๓๕,๐๐๐
๖๗	นางกัญฉัตร คุพพรภ	ป.๖	-	พนักงานเทคนิคช่างเทคนิคช่าง	-	พนักงานเทคนิคช่างเทคนิคช่าง	-	พนักงานเทคนิคช่างเทคนิคช่าง	๓๓๕,๐๐๐	-	๓๓๕,๐๐๐
๖๘	นางนฤมล ภูษิตวิเศษ	ป.๖	-	พนักงานเทคนิคช่างเทคนิคช่าง	-	พนักงานเทคนิคช่างเทคนิคช่าง	-	พนักงานเทคนิคช่างเทคนิคช่าง	๓๓๕,๐๐๐	-	๓๓๕,๐๐๐
๖๙	นางณณณณัน ฤทธาภักข	ป.๖	-	พนักงานเทคนิคช่างเทคนิคช่าง	-	พนักงานเทคนิคช่างเทคนิคช่าง	-	พนักงานเทคนิคช่างเทคนิคช่าง	๓๓๕,๐๐๐	-	๓๓๕,๐๐๐
๗๐	นางสุวิมล ไรธรรม	ปวศ. (สาขาช่างเทคนิคช่าง)	-	พนักงานเทคนิคช่างเทคนิคช่าง	-	พนักงานเทคนิคช่างเทคนิคช่าง	-	พนักงานเทคนิคช่างเทคนิคช่าง	๓๓๕,๐๐๐	-	๓๓๕,๐๐๐
๗๑	-	-	-	พนักงานเทคนิคช่างเทคนิคช่าง	-	พนักงานเทคนิคช่างเทคนิคช่าง	-	พนักงานเทคนิคช่างเทคนิคช่าง	-	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	การสมัครเข้าแข่งขัน			การขอเข้าร่วมแข่งขัน			เงินเดือน			หมายเหตุ
			สถานที่แข่งขัน	ตำแหน่ง	ระดับ	สถานที่แข่งขัน	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือนประจำตำแหน่ง	เงินเดือนส่วนเพิ่ม	เงินเดือนค่าตอบแทน	
๑๒๐	นายชวกร ช่างเหล็ก	บัญชีบัณฑิต (สาขาบัญชี)	๒๒๒-๒๒๒-๒๒๒-๒๒๒	นักวิชาการศึกษา	๒๒	๒๒๒-๒๒๒-๒๒๒-๒๒๒	นักวิชาการศึกษา	๒๒	๒๒๒-๒๒๒-๒๒๒-๒๒๒	๒๒	-	๒๒๒-๒๒๒-๒๒๒-๒๒๒

หมายเหตุ ชื่อเงินเดือน หมายถึง เงินเดือนประจำตำแหน่ง เป็นค่าตอบแทนที่จ่ายตามคุณวุฒิการศึกษา และเงินเดือน ซึ่งจ่ายตามระดับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในบัญชีอัตราค่าจ้าง
 ๑. เงินเดือน
 ๒. เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง ค่าตอบแทนที่จ่ายตามคุณวุฒิการศึกษา และประจำตำแหน่งที่สมัครเข้าแข่งขัน และประจำตำแหน่งที่สมัครเข้าแข่งขัน
 ๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายตามคุณวุฒิการศึกษา
 ๔. เงินส่วนเพิ่ม ซึ่งจ่ายตามคุณวุฒิการศึกษา เช่น เงินค่าจ้าง (ค.บ.จ.) เงินเพิ่มพิเศษที่จ่ายตามคุณวุฒิการศึกษา (ค.บ.ก.) เงินเพิ่มพิเศษที่จ่ายตามคุณวุฒิการศึกษา (ค.บ.ค.)
 ๕. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายตามคุณวุฒิการศึกษา (ค.บ.ค.) ฯลฯ ทั้งนี้ ไม่รวมเงินเบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทน ค่าจ้าง

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนและปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

เทศบาลตำบลกะปาง ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลตำบลกะปางเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงาน

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิผลการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง ยำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชน ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลกะปาง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ปรากฏตามประกาศเทศบาลตำบลกะปาง ลงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๖ ดังนี้

ก. คุณธรรม จริยธรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ทั่วไปสำหรับพนักงานเทศบาล

- ข้อ ๓ พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงต่อเวลา และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ข้อ ๒ พึงละเว้นการแสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ราชการ
- ข้อ ๓ พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม โปร่งใส ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นและมีความรับผิดชอบตลอดจนคำนึงถึงประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นสำคัญ
- ข้อ ๔ พึงวางตนเป็นกลางทางการเมือง ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถตามนโยบายของคณะผู้บริหาร
- ข้อ ๕ พึงปฏิบัติงาน โดยยึดหลักประหยัด มีประสิทธิภาพและความเหมาะสม
- ข้อ ๖ พึงให้บริการที่ดีแก่ผู้มาติดต่อราชการและปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพมี อธิยาศัยไมตรีและมีน้ำใจ
- ข้อ ๗ พึงวางตนให้เหมาะสมกับกาลเทศะเหมาะสมแก่ฐานะารูปของข้าราชการ โดยคำนึงถึงเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่
- ข้อ ๘ พึงยกย่องส่งเสริมคนดีและไม่ส่งเสริมคนไม่ดีให้มีอำนาจ รวมทั้งไม่ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้กระทำความผิด
- ข้อ ๙ พึงปฏิบัติงาน โดยประสานงานกับส่วนราชการส่วนท้องถิ่นอื่น



คำสั่งเทศบาลตำบลกะปาง

ที่ ๓๑๕/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๕๙-๒๕๖๐) ของเทศบาลตำบลกะปาง ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ และต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้มีผลใช้บังคับวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖ และข้อ ๓๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ปี ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และหนังสือสั่งการสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนมาก ที่ มท ๐๔๐๔.๒/ว๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เทศบาลตำบลกะปาง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลกะปาง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลกะปาง | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกะปาง โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาลตำบลกะปาง ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๔) ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ชำนาญ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT

/ ๒.ศึกษาวิเคราะห์...

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน ซึ่งสำรวจได้จากข้อมูลสถิติปริมาณงาน โครงการ/กิจกรรมของทุกตำแหน่งงานภายในส่วนราชการ โดยให้แสดงข้อมูลภารกิจและปริมาณงานของ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง แล้วนำมาวิเคราะห์ว่า ภารกิจดังกล่าวต้องการกำลังคนประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และ ประเภททั่วไปในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม หรือขนาดเดียวกัน

๓. ศึกษาวิเคราะห์ การวางแผนการใช้กำลังคน ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมให้เหมาะสมกับ หน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๔. จัดทำกรอบอัตรากำลัง กำหนดให้นำข้อมูลพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

๔.๑ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และระดับตำแหน่ง ให้เป็นไปตาม ประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดกองหรือส่วนราชการของเทศบาล และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๔.๒ กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตาม ๔.๑ โดยพิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด

๔.๓ ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่กำหนดในส่วนราชการ ตาม ๔.๒ ต้อง เป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้จัดทำมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งแล้ว หรือได้รับความเห็นชอบจาก ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณี

๕. คำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่นนั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่ง ใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตราค่ากลางเงินเดือนของตำแหน่งนั้น โดยภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามที่บัญญัติไว้ใน มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๒๐ ของผลรวม อัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี

๖. ให้เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.จังหวัด เพื่อขอความเห็นชอบ แล้วให้ประกาศใช้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนา บุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

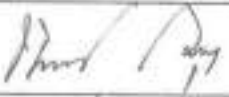

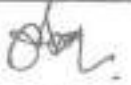

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



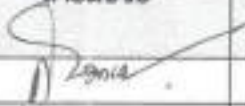

(นายทรงยศ กรุณา)
นายกเทศมนตรีตำบลกะปาง

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓
วันอังคารที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๓๐ น. เป็นต้นไป
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลกะปาง

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายทรงยศ กรูณา นายกเทศมนตรีตำบลกะปาง	ประธานกรรมการ		
๒	นายชลิต ไทยทอง ปลัดเทศบาลตำบลกะปาง	กรรมการ		
๓	นางสุภาวดี ชูมี หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ		
๔	นางสาวปัทมาพร สุขชนะ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ		
๕	นายวัชรินทร์ จามจรี ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ		
๖	นางสาวกรภัทร เพชรรัตน์ นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการและ เลขานุการ		

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางอรุณรัตน์ รอดดี	พ.ท.ชำนาญการ		
๒	นายชลิตศักดิ์ แก้วมรกต	นักวิชาการ		
๓				
๔				
๕				

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
วันอังคารที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๓๐ น. เป็นต้นไป
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลกะปาง

ผู้มาประชุม

๑. นายทรงยศ กรุณา	นายกเทศมนตรีตำบลกะปาง	ประธาน
๒. นายชลิต ไทยทอง	ปลัดเทศบาลตำบลกะปาง	กรรมการ
๓. นางสุภาวดี ชูมี	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. นางสาวปัทมาพร สุขชนะ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายวิชรินทร์ จามจุรี	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๘. นางสาวภรภัทร เพชรรัตน์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กรรมการและเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายสามารถ ทองคำ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
๒. นายสถิต แก้วมรกต	นิติกรชำนาญการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลกะปาง ได้ครบองค์ประชุมแล้ว จึงมาครบทุกท่านนะครับ ผม นายทรงยศ กรุณา นายกเทศมนตรีตำบลกะปาง ขอเปิดการประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น. และดำเนินการตามระเบียบวาระการประชุมครับ

ระเบียบวาระที่ ๑

นายทรงยศ กรุณา
นายกเทศมนตรี

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลกะปาง

ตามที่งานกาชาดเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ได้ดำเนินการเสนอบันทึกข้อความเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ตามหนังสือสั่งการสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบค.จังหวัด นครศรีธรรมราช ตัวนมาก ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ ๖ ๔๒๕๓ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี

งบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๓ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ปี ๒๕๔๕ และที่ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับหนังสือสั่งการดังกล่าว เทศบาลตำบล กะปาง จึงได้ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้



คำสั่งเทศบาลตำบลกะปาง

ที่ ๓๑๔/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ของเทศบาล ตำบลกะปาง ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ และต้อง ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ให้แล้ว เร็วก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้มีผลใช้บังคับวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖ และข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการ พนักงานพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ปี ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ปัจจุบัน และหนังสือสั่งการสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๕.๒/ว๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เทศบาลตำบลกะปาง จึง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลกะปาง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลกะปาง | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกะปาง โดย คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของ ส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาลตำบลกะปาง ตลอดจนพิจารณาค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดย กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-

๒๕๖๓) ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๔) ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน ซึ่งสำรวจได้จากข้อมูลสถิติปริมาณงานโครงการ/กิจกรรมของทุกตำแหน่งงานภายในส่วนราชการ โดยให้แสดงข้อมูลภารกิจและปริมาณงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง แล้วนำมาวิเคราะห์ว่า ภารกิจดังกล่าวต้องการกำลังคนประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และ ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มหรือขนาดเดียวกัน

๓. ศึกษาวิเคราะห์ การวางแผนการใช้กำลังคน ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๔. จัดทำกรอบอัตรากำลัง กำหนดให้นำข้อมูลพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

๔.๑ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และระดับตำแหน่ง ให้เป็นไปตาม ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดกองหรือส่วนราชการของเทศบาล และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๔.๒ กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตาม ๔.๑ โดยพิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด

๔.๓ ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่กำหนดในส่วนราชการ ตาม ๔.๒ ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว หรือได้รับความเห็นชอบจาก ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณี

๕. คำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่นนั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตราค่ากลางเงินเดือนของตำแหน่งนั้น โดยการระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามที่บัญญัติไว้ใน มาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๒๐ ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี

๖. ให้เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ ก.จังหวัด เพื่อขอความเห็นชอบ แล้วให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายทรงยศ กรุณา)

นายกเทศมนตรีตำบลกะปาง

นายทรงยศ กรุณา
นายกเทศมนตรี

๑.๒ แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เชิญงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ซึ่งแจ้งเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครบ

นางสาวภรภัทร เพชรรัตน์
นักทรัพยากรชำนาญการ

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ของเทศบาลตำบลกะปาง ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ และต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนดสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบนี้ ตามหนังสือสั่งการระบุไว้ไม่ให้กำหนดตำแหน่งเพิ่ม กรณีขยับเลิกตำแหน่งจะขยับเลิกได้เฉพาะภาวะค่าใช้จ่ายดำเนินงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐ เท่านั้น สำหรับการดำเนินการนั้นให้นายก อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประกอบด้วย

- นายก อปท. เป็นประธาน
- ปลัด อปท. เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายหนึ่ง

คนเป็นกรรมการและเลขานุการ

ในการออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อและตำแหน่งหรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้

สำหรับเรื่องต่อไปเป็นการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามตัวอย่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งจะมีรายละเอียดส่วนประกอบที่เป็นรูปเล่มแผนอัตรากำลัง ในส่วนที่ต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ได้แก่

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

รายละเอียดต่างๆ ตามหนังสือสั่งการที่แนบมา และงานการเจ้าหน้าที่ได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้ตรวจสอบ และพิจารณา

จากหนังสือสั่งการกรมส่งเสริมฯ หน้าที่ ๘ ไม่ให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มในรอบขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ค่ะ สำหรับรอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ ก.จังหวัดกำหนดไว้ ปีละ ๔ ครั้ง เราสามารถเพิ่ม/ลดตำแหน่งได้ค่ะ แต่ต้องขึ้นอยู่กับจำนวนและปริมาณด้วยค่ะ สำหรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช กำหนดส่งให้คณะกรรมการตรวจสอบ ในวันศุกร์ที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ และนำส่งเข้า ก.จังหวัด ในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ ค่ะ สำหรับการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ได้รับคำปรึกษาและการสนับสนุนจากทุกส่วนราชการภายในองค์กร

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

นายทรงยศ กุณา
นายกเทศมนตรีตำบลกะปาง

เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลกะปาง

ในส่วนรายละเอียดที่คณะกรรมการฯ ต้องพิจารณาแก้ไข ตามรายละเอียดเอกสารตามหัวข้อที่งานการเจ้าหน้าที่เสนอมา ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๒. วัตถุประสงค์

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
 ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
 ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
 ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
 ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
 ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
 ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง
- ในการนี้ ก็ยังมีเอกสารการเก็บค่างานและปริมาณงานของทุกตำแหน่งของแต่ละส่วนราชการมาประกอบการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งนี้ด้วย

นายทรงยศ กรุณา
นายกเทศมนตรีตำบลกะปาง

- ดูรายละเอียดกันมาคร่าวๆ แล้วนะครับ ต่อไปพิจารณาจากแต่ละกอง โดยเริ่มจากสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง ตามลำดับนะครับ เชิญครับ

นางสุภาวดี ชูมี
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

สำนักปลัดเทศบาล มีโครงสร้างเดิมประกอบด้วย ๒ ฝ่าย ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานธุรการ
- งานสารบรรณ
- งานเลขานุการ
- งานรัฐพิธี
- งานบริหารการศึกษา

๑.๒ ฝ่ายปกครอง

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานพัฒนาชุมชน
- งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ

มีตำแหน่งว่าง ๒ อัตรา ดังนี้

๑. นักวิชาการสุขาภิบาล (ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

ตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล (ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
เทศบาลฯ ร้องขอให้ กสอ.จัดสอบ

ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ซึ่งเป็นตำแหน่งประเภท
พนักงานจ้างตามภารกิจ ขณะนี้งานการเจ้าหน้าที่ส่งเรื่องเพื่อขอความ
เห็นชอบ ก.จังหวัด

ตามโครงสร้างภารกิจงานสำนักปลัดเทศบาล เห็นควรปรับปรุง
โครงสร้างใหม่ให้เหมาะสมและเป็นไปตามภารกิจงาน ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดเทศบาล

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ

- งานประชาสัมพันธ์
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานนิติการ
- งานแผนและงบประมาณ
- งานบริหารการศึกษา
- งานการเกษตร
- งานสาธารณสุข
- งานกิจการสภา
- งานธุรการ

๑.๒ ฝ่ายปกครอง

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานพัฒนาชุมชน
- งานรักษาความสะอาดและความปลอดภัยของสถานที่ราชการ

ในระยะเวลาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) รอบปรับปรุง
แผนอัตรากำลัง ดิฉันขอเสนอให้เพิ่มตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและ
บรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) หรือตำแหน่งนักป้องกันและ
บรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) เพื่อรองรับภารกิจงานที่เพิ่ม
มากขึ้น

นางสาวปัทมาพร สุขชนะ
ผู้อำนวยการกองคลัง

กองคลัง มีโครงสร้างเดิมประกอบด้วย ๑ ฝ่าย ดังนี้

กองคลัง

๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง

- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานการเงินและบัญชี
- งานระเบียบการคลัง
- งานสถิติการคลัง
- งานพัฒนารายได้
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

กองคลังมีตำแหน่งว่าง ๔ อัตรา ดังนี้

๑. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

๒. นักวิชาการคลัง (ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ)

๓. นักวิชาการพัสดุ (ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ (ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญงาน)
ตำแหน่งนักวิชาการคลัง (ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ (ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
และตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ (ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญงาน)
เทศบาลฯ ร้องขอให้ กสอ.จัดสอบ ส่วนตำแหน่งสายงานบริหาร ตำแหน่ง
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เทศบาลฯ
ใช้วิธีการรับโอน

ตามโครงสร้างภารกิจงานกองคลัง เห็นควรปรับปรุงโครงสร้างใหม่
ให้เหมาะสมและเป็นไปตามภารกิจงาน ดังนี้

๒. กองคลัง

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง

- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานการเงินและบัญชี
- งานพัฒนารายได้
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานธุรการ

ในระยะเวลาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) รอบการ
ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง คิฉินขอเสนอให้เพิ่มตำแหน่งงานแผนที่ภาษีและ
ทะเบียนทรัพย์สิน พนักงานจ้าง ทำหน้าที่จัดทำแผนที่ภาษี จำนวน ๒
อัตรา เพิ่มตำแหน่งข้าราชการงานการเงินและบัญชี ตำแหน่งนักวิชาการ
การเงินและบัญชี (ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ) และเพิ่มตำแหน่งงานพัฒนา
รายได้ เพื่อรองรับภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้น

นายวัชรินทร์ จามจุรี
ผู้อำนวยการกองช่าง

กองช่าง มีโครงสร้างเดิมประกอบด้วย ๑ ฝ่าย ดังนี้

๑. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

- งานวิศวกรรม
- งานสถาปัตยกรรม
- งานผังเมือง
- งานสาธารณูปโภค
- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ

กองช่างมีตำแหน่งว่าง ๓ อัตรา ดังนี้

๑. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
๒. นายช่างโยธา (ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๒ อัตรา
๒. เจ้าพนักงานการประปา (ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
๓. วิศวกรโยธา (ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
ตำแหน่งนายช่างโยธา (ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน
๒ อัตรา ตำแหน่งเจ้าพนักงานการประปา (ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)

และตำแหน่งวิศวกรโยธา (ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ) เทศบาลฯ ร้อง
ขอให้ กสอ.จัดสอบ ส่วนตำแหน่งสายงานบริหาร ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายแผน
และก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เทศบาลฯ ใช้วิธีการรับโอน
ตามโครงสร้างภารกิจงานกองช่าง เห็นควรปรับปรุงโครงสร้างใหม่
ให้เหมาะสมและเป็นไปตามภารกิจงาน ดังนี้

๑. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

- งานวิศวกรรมและผังเมือง
- งานการโยธา
- งานการประปา
- งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ
- งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- งานธุรการ

ในระยะเวลาแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๓) รอบการ
ปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ขอเสนอเพิ่มตำแหน่งนายช่างเครื่องกล (ระดับ
ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) และขอเสนอให้เพิ่มตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการ
ตรวจสอบภายใน เพื่อรองรับภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น

นายชลิศ ไทยทอง
ปลัดเทศบาลตำบลกะปาง

- เรื่องงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งเอามาจากเทศบัญญัติงบประมาณ
รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ สำหรับปี ๒๕๖๑ ปี ๒๕๖๒ และปี ๒๕๖๓ ให้คิด
ประมาณการ ดังนี้

▶ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ตั้งไว้ ๖๖,๖๗๗,๐๐๐ บาท
สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ตามหนังสือสั่งการกรม
จัดทำแผนอัตราค่าจ้างให้ใช้ประมาณการจากเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย
ประจำปี ๒๕๖๐ เป็นตัวตั้ง เนื่องจากเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย
ประจำปี ๒๕๖๑ ยังไม่ได้ประกาศใช้

▶ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คิด ๕% ของงบประมาณ
รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ เป็นเงิน ๓,๐๓๐,๘๕๐ บาท

▶ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ คิด ๕% ของงบประมาณ
รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน ๓๓,๕๑๑,๓๗๒.๕๐ บาท

▶ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ คิด ๕% ของงบประมาณ
รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน ๓๓,๑๘๖,๘๖๒.๕๐ บาท

นายทรงยศ กรุณา
นายกเทศมนตรีตำบลกะปาง

- สำหรับภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น เชิญ
งานการเจ้าหน้าที่ชี้แจงครับ

นางสาวภรภัทร เพชรรัตน์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ตามที่งานการเจ้าหน้าที่ได้ติดคำนวณภาระค่าใช้จ่ายจากกรอบตำแหน่งทั้งหมด ๗๒ ตำแหน่ง ตำแหน่งที่มีคนครอง ๕๙ ตำแหน่ง สรุปภาระค่าใช้จ่ายดังนี้

ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓
๒๖.๑๙	๒๕.๗๔	๒๕.๓๐

นายทรงยศ กรุณา
นายกเทศมนตรีตำบลกะปาง

ให้คณะกรรมการตรวจสอบชื่อตำแหน่ง ระดับตำแหน่งในสังกัดกองของท่านว่าถูกต้อง ครบถ้วนหรือไม่ ตำแหน่งและระดับตำแหน่งถูกต้องแล้วในระดับนั้น สมขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

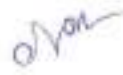
ระเบียบวาระที่ ๔
นายทรงยศ กรุณา
นายกเทศมนตรีตำบลกะปาง

เรื่องอื่นๆ

- มีท่านใดเสนอเรื่องอื่นๆ หรือไม่ เมื่อไม่มีมอบปิดการประชุม

ปิดการประชุม เวลา ๑๖.๓๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวภรภัทร เพชรรัตน์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายทรงยศ กรุณา)
นายกเทศมนตรีตำบลกะปาง

รายงานรายละเอียดประมาณการรายรับงบประมาณรายจ่ายทั่วไป

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

เทศบาลตำบลกะปาง

อำเภอทุ่งตง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประมาณการรายรับรวมทั้งสิ้น **66,677,000 บาท** แยกเป็น
รายได้จัดเก็บ

หมวดภาษีอากร	รวม	650,000 บาท
ภาษีโรงเรือนและที่ดิน	จำนวน	500,000 บาท
ประมาณการไว้เท่ากับปีที่ผ่านมา เนื่องจากคาดว่าจะจัดเก็บได้ตามจำนวน		
ภาษีบำรุงท้องที่	จำนวน	100,000 บาท
ประมาณการไว้ต่ำกว่าปีที่ผ่านมา เนื่องจากถือยอดใกล้เคียงปีที่ผ่านมา		
ภาษีป้าย	จำนวน	50,000 บาท
ประมาณการไว้เท่ากับปีที่ผ่านมา เนื่องจากคาดว่าจะจัดเก็บได้ตามจำนวน		
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	รวม	164,000 บาท
ค่าธรรมเนียมเกี่ยวกับใบอนุญาตการพนัน	จำนวน	1,000 บาท
ประมาณการไว้เท่ากับปีที่ผ่านมา เนื่องจากคาดว่าจะจัดเก็บได้ตามจำนวน		
ค่าธรรมเนียมเกี่ยวกับการควบคุมอาคาร	จำนวน	5,500 บาท
ประมาณการไว้เท่ากับปีที่ผ่านมา เนื่องจากคาดว่าจะจัดเก็บได้ตามจำนวน		
ค่าธรรมเนียมเก็บขนขยะมูลฝอย	จำนวน	5,000 บาท
ประมาณการไว้เท่ากับปีที่ผ่านมา เนื่องจากคาดว่าจะจัดเก็บได้ตามจำนวน		
ค่าธรรมเนียมเปิด ไปรษณีย์ ติดตั้งแผ่นประกาศหรือแผ่นปลิวเพื่อการโฆษณา	จำนวน	1,000 บาท
ประมาณการไว้เท่ากับปีที่ผ่านมา เนื่องจากคาดว่าจะจัดเก็บได้ตามจำนวน		
ค่าธรรมเนียมการแพทย์	จำนวน	30,000 บาท
ประมาณการไว้เท่ากับปีที่ผ่านมา เนื่องจากคาดว่าจะจัดเก็บได้ตามจำนวน		
ค่าปรับผู้กระทำความผิดกฎหมายจราจรทางบก	จำนวน	50,000 บาท
ประมาณการไว้ต่ำกว่าปีที่ผ่านมา เนื่องจากถือยอดใกล้เคียงปีที่ผ่านมา		
ค่าปรับผู้กระทำความผิดกฎหมายและข้อบังคับท้องถิ่น	จำนวน	1,000 บาท
ประมาณการไว้เท่ากับปีที่ผ่านมา เนื่องจากคาดว่าจะจัดเก็บได้ตามจำนวน		
ค่าปรับการผิดสัญญา	จำนวน	10,000 บาท
ประมาณการไว้ต่ำกว่าปีที่ผ่านมา เนื่องจากถือยอดใกล้เคียงปีที่ผ่านมา		
ค่าปรับอื่น ๆ	จำนวน	10,000 บาท
ประมาณการไว้ต่ำกว่าปีที่ผ่านมา เนื่องจากถือยอดใกล้เคียงปีที่ผ่านมา		

ค่าใบอนุญาตประกอบการค้าสำหรับกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ประมาณการไว้เท่ากับปีที่ผ่านมาก เนื่องจากคาดว่าจะจัดเก็บได้ตาม จำนวน	จำนวน	30,000 บาท
ค่าใบอนุญาตให้ตั้งตลาดเอกรชน ประมาณการไว้เท่ากับปีที่ผ่านมาก เนื่องจากคาดว่าจะจัดเก็บได้ตาม จำนวน	จำนวน	500 บาท
ค่าใบอนุญาตเกี่ยวกับการควบคุมอาคาร ประมาณการไว้เท่ากับปีที่ผ่านมาก เนื่องจากคาดว่าจะจัดเก็บได้ตาม จำนวน	จำนวน	10,000 บาท
ค่าใบอนุญาตอื่นๆ ประมาณการไว้เท่ากับปีที่ผ่านมาก เนื่องจากคาดว่าจะจัดเก็บได้ตาม จำนวน	จำนวน	10,000 บาท
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	รวม	200,000 บาท
ดอกเบี้ย ประมาณการไว้เท่ากับปีที่ผ่านมาก เนื่องจากคาดว่าจะจัดเก็บได้ตาม จำนวน	จำนวน	200,000 บาท
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภคและการพาณิชย์	รวม	1,600,000 บาท
รายได้จากสาธารณูปโภคและการพาณิชย์ ประมาณการไว้เท่ากับปีที่ผ่านมาก เนื่องจากคาดว่าจะจัดเก็บได้ตาม จำนวน	จำนวน	1,600,000 บาท
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	รวม	186,000 บาท
ค่าขายแบบแปลน ประมาณการไว้ต่ำกว่าปีที่ผ่านมาก เนื่องจากถ้อยยอดใกล้เคียงปีที่ผ่านมาก	จำนวน	166,000 บาท
รายได้เบ็ดเตล็ดอื่นๆ ประมาณการไว้ต่ำกว่าปีที่ผ่านมาก เนื่องจากถ้อยยอดใกล้เคียงปีที่ผ่านมาก	จำนวน	20,000 บาท
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		
หมวดภาษีจัดสรร	รวม	30,000,000 บาท
ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อน ประมาณการไว้เท่ากับปีที่ผ่านมาก เนื่องจากคาดว่าจะได้รับการจัดสรร ตามจำนวน	จำนวน	300,000 บาท
ภาษีมูลค่าเพิ่มตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนฯ ประมาณการไว้สูงกว่าปีที่ผ่านมาก เนื่องจากคาดว่าจะได้รับการจัดสรร ตามจำนวน	จำนวน	8,500,000 บาท
ภาษีมูลค่าเพิ่มตาม พ.ร.บ. จัดสรรรายได้ฯ ประมาณการไว้เท่ากับปีที่ผ่านมาก เนื่องจากคาดว่าจะได้รับการจัดสรร ตามจำนวน	จำนวน	6,000,000 บาท
ภาษีธุรกิจเฉพาะ ประมาณการไว้เท่ากับปีที่ผ่านมาก เนื่องจากคาดว่าจะได้รับการจัดสรร ตามจำนวน	จำนวน	2,000,000 บาท
ภาษีสุรา ประมาณการไว้เท่ากับปีที่ผ่านมาก เนื่องจากคาดว่าจะได้รับการจัดสรร ตามจำนวน	จำนวน	3,000,000 บาท

ภาษีสรรพสามิต	จำนวน	6,500,000 บาท
ประมาณการไว้สูงกว่าปีที่ผ่านมาก เนื่องจากคาดว่าจะได้รับการจัดสรรตามจำนวน		
ค่าภาคหลวงแร่	จำนวน	400,000 บาท
ประมาณการไว้เท่ากับปีที่ผ่านมาก เนื่องจากคาดว่าจะได้รับการจัดสรรตามจำนวน		
ค่าภาคหลวงปิโตรเลียม	จำนวน	300,000 บาท
ประมาณการไว้สูงกว่าปีที่ผ่านมาก เนื่องจากคาดว่าจะได้รับการจัดสรรตามจำนวน		
ค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมตามประมวลกฎหมายที่ดิน	จำนวน	3,000,000 บาท
ประมาณการไว้เท่ากับปีที่ผ่านมาก เนื่องจากคาดว่าจะได้รับการจัดสรรตามจำนวน		
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		
หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป	รวม	33,877,000 บาท
เงินอุดหนุนทั่วไป สำหรับดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจถ่ายโอนเลือกทำ	จำนวน	33,877,000 บาท
ประมาณการไว้สูงกว่าปีที่ผ่านมาก เนื่องจากคาดว่าจะได้รับการจัดสรรตามจำนวน		



ประกาศเทศบาลตำบลกะปาง
เรื่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลกะปาง

ด้วยเทศบาลตำบลกะปาง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช (ก.ท.จ.นครศรีธรรมราช) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๐ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ เรียบร้อยแล้ว เทศบาลตำบลกะปางจึงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลกะปาง ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการกลาง งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การจัดทำร่างเทศบัญญัติ งานประชุมสภาเทศบาล การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาเทศบาล คณะผู้บริหาร งานเลือกตั้ง งานทะเบียนราษฎร การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาหารือและความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลของเทศบาลทั้งหมด และราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล แบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ

- ๑.๑.๑ งานประชาสัมพันธ์
- ๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๑.๓ งานนิติการ
- ๑.๑.๔ งานแผนงานและงบประมาณ
- ๑.๑.๕ งานบริหารการศึกษา
- ๑.๑.๖ งานการเกษตร
- ๑.๑.๗ งานสาธารณสุข
- ๑.๑.๘ งานกิจการสภา
- ๑.๑.๙ งานธุรการ

๑.๒ ฝ่ายปกครอง

- ๑.๒.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๒.๒ งานพัฒนาชุมชน
- ๑.๒.๓ งานรักษาความสะอาดและความปลอดภัยของสถานที่ราชการ

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับการนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับพัสดุของเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง

- ๒.๑.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๒.๑.๒ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๑.๓ งานพัฒนารายได้
- ๒.๑.๔ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- ๒.๑.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- ๒.๑.๖ งานธุรการ

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุมเก็บรักษาการเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้

๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

- ๓.๑.๑ งานวิศวกรรมและผังเมือง
- ๓.๑.๒ งานการโยธา
- ๓.๑.๓ งานการประปา
- ๓.๑.๔ งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ
- ๓.๑.๕ งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๓.๑.๖ งานธุรการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายทรงยศ กรุณา)

นายกเทศมนตรีตำบลกะปาง



คำสั่งเทศบาลตำบลกะปาง

ที่ ๔๕๑ /๒๕๖๐

เรื่อง การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
ตามแผนอัตรากาลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๒) และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๐ เห็นชอบแผนอัตรากาลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลกะปาง จึงประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากาลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายทรงยศ กุณา)
นายกเทศมนตรีตำบลกะปาง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงิน		เงินเดิม
๑๑	นายสารวิจิตรภรณ์ ทนงนุช	บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการตลาด)	๒๑-๒-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๑	๒๑-๒-๐๑-๕๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๑	๑๕๕,๖๕๐	๑๕๕,๖๕๐
๑๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พนักงานเสวยรวม บุคลากร	ครูศึกษาระดับมัธยมศึกษา (สาขาการศึกษาปฐมวัย)	๑๐-๒-๐๒๒๕	ครู	คศ.๓	๑๐-๒-๐๒๒๕	ครู	คศ.๓	๒๖๖,๘๖๐	เงินสุญญ
๑๓	นายกาญจนา พันธ์ภักดี	ครูศึกษาระดับมัธยมศึกษา (สาขาการศึกษาปฐมวัย)	๑๐-๒-๐๒๒๖	ครู	คศ.๓	๑๐-๒-๐๒๒๖	ครู	คศ.๓	๒๖๖,๐๐๐	เงินสุญญ
๑๔	นายอัครินทร์ เกษมสังกร	ครูศึกษาระดับมัธยมศึกษา (สาขาการศึกษาปฐมวัย)	๑๐-๒-๐๔๕๖	ครู	คศ.๓	๑๐-๒-๐๔๕๖	ครู	คศ.๓	๒๖๖,๕๐๐	เงินสุญญ
๑๕	นางสาวศานติง แก้วอุบล	ครูศึกษาระดับมัธยมศึกษา (สาขาการศึกษาปฐมวัย)	๑๐-๒-๐๔๕๗	ครู	คศ.๓	๑๐-๒-๐๔๕๗	ครู	คศ.๓	๒๖๕,๐๐๐	เงินสุญญ
๑๖	พณิชย์มานฉ่างสามถนกรกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) นางสาวปวีณา วัฒนสุข	บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	นศ. บุคลากร	-	-	นศ. บุคลากร	-	๑๓๓,๒๐๐	๑๓๓,๒๐๐
๑๗	นายวัชร คุชรักษ์	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาขาพัฒนบริหารการเกษตร)	-	นศ. นักวิชาการเกษตร	-	-	นศ. นักวิชาการเกษตร	-	๒๓๓,๘๖๐	๒๓๓,๘๖๐
๑๘	นายณัฐนิชา ทองแก้ว	ป.๒๑. (สาขาคอมพิวเตอร์)	-	นศ. เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	นศ. เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๖,๐๖๐	๑๒๖,๐๖๐
๑๙	นางชนกฤทัย นน့်นง	ป.๒๑. (สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	นศ. เจ้าพนักงานเทคนิคเครื่อง	-	-	นศ. เจ้าพนักงานเทคนิคเครื่อง	-	๑๒๕,๘๖๐	๑๒๕,๘๖๐
๒๐	นางสาววรรณิณี ไชยระจำนง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการตลาดอิเล็กทรอนิกส์)	-	นศ. เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	นศ. เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๓๔,๕๒๐	๑๓๔,๕๒๐
๒๑	นางสาวณัฏฐา เวียงขันธ์	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาขาเทคนิคการแพทย์)	-	นศ. เจ้าพนักงานเทคนิคสุขภาพ	-	-	นศ. เจ้าพนักงานเทคนิคสุขภาพ	-	๑๕๕,๕๒๐	๑๕๕,๕๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	การสอบสัมภาษณ์		การสอบสัมภาษณ์ใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	
๓๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทที่มีคุณวุฒิ) พนักงานเจ้าหน้าที่ไม่ ชำนาญงาน ชวรินทร์ นายชวรินทร์ อังคารม	- ป.บ ป.บ	- - -	สม.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน นักการ ช่าง	- - -	- - -	สม.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน นักการ ช่าง	๓๓๕,๐๐๐ ๓๐๕,๐๐๐ ๓๐๕,๐๐๐	- - -	๓๓๕,๐๐๐ ๓๐๕,๐๐๐ ๓๐๕,๐๐๐
กองคลัง (๑๔)										
๓๕	พนักงานสอบสวน นายสุวิมลพร สุพรรณ	ปริญญาโทชั้นนิติศาสตร์ (สาขาการบัญชี)	๓๕-๒-๐๕-๒๖๒๖-๐๐๕	ผู้ชำนาญการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๓๕-๒-๐๕-๒๖๒๖-๐๐๕	ผู้ชำนาญการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๓๕๐,๕๐๐	๒๕,๒๐๐	๓๗๕,๗๐๐
ฝ่ายบริหารงานคลัง										
๓๖	-	-	๓๖-๒-๐๕-๒๖๒๖-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๖-๒-๐๕-๒๖๒๖-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๓๖๗,๒๐๐	-	๓๖๗,๒๐๐
๓๗	-	-	๓๖-๒-๐๕-๒๖๒๖-๐๐๕	นักวิชาการคลัง	ป.บ.ช.	๓๖-๒-๐๕-๒๖๒๖-๐๐๕	นักวิชาการคลัง	๓๕๕,๕๐๐	-	๓๕๕,๕๐๐
๓๘	-	-	๓๖-๒-๐๕-๒๖๒๖-๐๐๕	นักวิชาการพัสดุ	ป.บ.ช.	๓๖-๒-๐๕-๒๖๒๖-๐๐๕	นักวิชาการพัสดุ	๓๕๕,๕๐๐	-	๓๕๕,๕๐๐
๓๙	-	-	๓๖-๒-๐๕-๒๖๒๖-๐๐๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.บ.ช.	๓๖-๒-๐๕-๒๖๒๖-๐๐๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒๕๕,๕๐๐	-	๒๕๕,๕๐๐
๔๐	นายวิศา สุชาติพงษ์	ป.วศ. (สาขาการบัญชี)	๓๖-๒-๐๕-๒๖๒๖-๐๐๕	เจ้าพนักงานอำนวยการคลัง	ป.๓	๓๖-๒-๐๕-๒๖๒๖-๐๐๕	เจ้าพนักงานอำนวยการคลัง	๒๒๖,๒๐๐	-	๒๒๖,๒๐๐
๔๑	นายสุวิมลพร นายสุวิมลพร สุชาติพงษ์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (สาขาศิลปศาสตร บริหารงานอำนวยการ)	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	๒๑๐,๕๐๐	-	๒๑๐,๕๐๐
๔๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทที่มีคุณวุฒิ) นายชัยวัฒน์ เบื้องคร	ปริญญาตรีชั้นนิติศาสตร์ (สาขาการบัญชี)	-	สม.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	สม.เจ้าพนักงานพัสดุ	๓๕๖,๐๐๐	-	๓๕๖,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	ครอบครัวกำลังเดิม			ครอบครัวกำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่สำเนียง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่สำเนียง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่ม		
๔๓	นางสาวพรพรรณแก้ว สหายจันทร์	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาระบบสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์	-	คน.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	คน.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๒๕,๒๕๐	-	๑๒๕,๒๕๐	๑๒๕,๒๕๐
๔๔	นางจิราภรณ์ เพ็ชรดี	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจบัณฑิต ปวส. (สาขาการบัญชี)	-	คน.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	คน.เจ้าพนักงานพัสดุกับรายการได้	คน.เจ้าพนักงานพัสดุกับรายการได้	-	๑๕๔,๕๐๐	-	๑๕๔,๕๐๐	๑๕๔,๕๐๐
๔๕	นางสาวรณภาณี เพ็ชรดี	ปวส. (สาขาการบัญชี)	-	คน.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	คน.เจ้าพนักงานพัสดุกับรายการได้	คน.เจ้าพนักงานพัสดุกับรายการได้	-	๑๒๕,๒๕๐	-	๑๒๕,๒๕๐	๑๒๕,๒๕๐
กองช่าง (๑๕)												
พนักงานเทศบาล												
๔๖	นายวัชรินทร์ อานสุธี	เทคโนโลยีบัณฑิต (สาขาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์)	๒๒-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๒๒๗,๒๐๐	๒๒๗,๒๐๐	๒๒๗,๒๐๐	๒๒๗,๒๐๐
ฝ่ายระบบแผนกช่างก่อสร้าง												
๔๗	-	-	๒๒-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายระบบแผนกช่างก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	หัวหน้าฝ่ายระบบแผนกช่างก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	หัวหน้าฝ่ายระบบแผนกช่างก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๒๖,๒๐๐	-	๑๒๖,๒๐๐	ว่างเต็ม
๔๘	-	-	๒๒-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	บน	วิศวกรโยธา	วิศวกรโยธา	บน/ชก	๑๒๕,๒๐๐	-	๑๒๕,๒๐๐	ว่างเต็ม
๔๙	นางสาวสุพิน แก้วอุดม	ปวส. (สาขาเทคนิคการก่อสร้าง)	๒๒-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๒	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๒	๒๒๕,๒๐๐	-	๒๒๕,๒๐๐	ว่างเต็ม
๕๐	-	-	๒๒-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	บน/ชก	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	บน/ชก	๒๒๗,๒๐๐	-	๒๒๗,๒๐๐	ว่างเต็ม
๕๑	-	-	๒๒-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	บน/ชก	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	บน/ชก	๒๒๗,๒๐๐	-	๒๒๗,๒๐๐	ว่างเต็ม
๕๒	นางสุวิทย์ คำคง	ปวส. (สาขาช่างไฟฟ้ากำลัง)	๒๒-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชก	นายช่างไฟฟ้า	นายช่างไฟฟ้า	ชก	๒๒๕,๒๐๐	-	๒๒๕,๒๐๐	ว่างเต็ม
๕๓	-	-	๒๒-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	บน/ชก	เจ้าพนักงานประปา	เจ้าพนักงานประปา	ป.๒/ชก	๒๒๗,๒๐๐	-	๒๒๗,๒๐๐	ว่างเต็ม
๕๔	พนักงานวิชาช่างเทคนิค (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ) นางสาวสุวิมล บุญพอ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการช่าง)	-	คน.เจ้าพนักงานธุรการ	-	คน.เจ้าพนักงานธุรการ	คน.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๕,๒๕๐	-	๑๒๕,๒๕๐	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินเพิ่ม
๕๕	นายสุวิทย์ แสงสว่าง	ปวศ. (สาขาช่างก่อสร้าง)	-	เลขช่างโยธา	-	เลขช่างโยธา	-	๑๕๕,๖๑๐	-	๑๕๕,๖๑๐
๕๖	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๕๗	นายสมชาย ชวนะมาลัย	ปวศ. (สาขาช่างก่อสร้าง)	-	เลขช่างโยธาช่างเขียนแบบ	-	เลขช่างโยธาช่างเขียนแบบ	-	๑๗๑,๖๐๐	-	๑๗๑,๖๐๐
๕๘	นายสมรจิต ทรพจนศรี	ปวศ. (สาขาช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	เลขช่างไฟฟ้า	-	เลขช่างไฟฟ้า	-	๑๕๖,๕๖๐	-	๑๕๖,๕๖๐
๕๙	นายสมศักดิ์ วัฒนบุตร	ปวศ. (สาขาช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	เลขช่างไฟฟ้า	-	เลขช่างไฟฟ้า	-	๑๖๖,๖๑๐	-	๑๖๖,๖๑๐
๖๐	พนักงานจ้างตามวุฒิถึง (ประมวลผู้บังคับใช้) นายสมณีน กฤษสุวรรณ	ปวศ. (สาขาช่างไฟฟ้า)	-	พนักงานเงินเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	พนักงานเงินเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๑,๕๑๐	-	๑๑๑,๕๑๐
๖๑	นายอภิรักษ์ สุทธอนันต์	ปวศ. (สาขาช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	พนักงานช่างประกอบตู้	-	พนักงานช่างประกอบตู้	-	๑๕๕,๑๖๐	-	๑๕๕,๑๖๐
๖๒	นายธีระศักดิ์ ฤกษ์นา	ปวศ. (สาขาช่างอิเล็กทรอนิกส์)	-	พนักงานช่างประกอบตู้	-	พนักงานช่างประกอบตู้	-	๑๖๕,๑๑๐	-	๑๖๕,๑๑๐
๖๓	นายอนุวัตร รักสว่างเลิศ	ปวศ. (สาขาช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	เลขช่างก่อสร้าง	-	เลขช่างก่อสร้าง	-	๑๑๗,๕๖๐	-	๑๑๗,๕๖๐
๖๔	นายอนุช วัชรจันทร์	ปวศ. (สาขาช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	พนักงานช่างอาคารน้ำ	-	พนักงานช่างอาคารน้ำ	-	๑๐๔,๐๐๐	-	๑๐๔,๐๐๐
๖๕	นายวิศพร คงชาญกิจ	ปวศ. (สาขาช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	พนักงานช่างอิเล็กทรอนิกส์ช่าง	-	พนักงานช่างอิเล็กทรอนิกส์ช่าง	-	๑๐๔,๐๐๐	-	๑๐๔,๐๐๐
๖๖	นายสมณีนันท์ พงษ์พิทักษ์	ปวศ. (สาขาช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	พนักงานช่างอิเล็กทรอนิกส์ช่าง	-	พนักงานช่างอิเล็กทรอนิกส์ช่าง	-	๑๑๑,๖๐๐	-	๑๑๑,๖๐๐
๖๗	นายวิเชียร สมภพนา	ปวศ.	-	พนักงานช่างอิเล็กทรอนิกส์ช่าง	-	พนักงานช่างอิเล็กทรอนิกส์ช่าง	-	๑๐๔,๐๐๐	-	๑๐๔,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินคืน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	
๖๘	นายอุษณ บุญสวัสดิ์	ป.บ	-	พนักงานอิเล็กทรอนิกส์ประจำสำนักงานประจำกระทรวง	-	พนักงานอิเล็กทรอนิกส์ประจำสำนักงานประจำกระทรวง	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๙	นายสมพงษ์ กอสมัก	ป.บ	-	พนักงานประจำกระทรวง	-	พนักงานประจำกระทรวง	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๐	นายสุวัฒน์ ไชยระยิ่ง	ป.วศ. (สาขาช่างอุตสาหกรรม)	-	พนักงานประจำกระทรวง	-	พนักงานประจำกระทรวง	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๑	-	-	-	พนักงานประจำกระทรวง	-	พนักงานประจำกระทรวง	-	-	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
พนักงานพัฒนา									
๗๒	นางอนุการณีย์ รัตนพันธุ์	บัญชีบัณฑิต (สาขาบัญชี)	๒๒๖-๒๒๖-๒๒๐๘-๐๐๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๒๒๖,๒๒๐	-	๒๒๖,๒๒๐