



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลกะปาง
อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลกะปาง
อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช



ประกาศเทศบาลตำบลกะปาง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๓๕ ประกอบ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลกะปาง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลกะปาง โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายทรงยศ กรุณา)
นายกเทศมนตรีตำบลกะปาง

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลกะปาง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้ อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลกะปาง ซึ่งมีนายกเทศมนตรีเป็น ประธาน ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น รวมทั้งสอดคล้องกับ แผนพัฒนาต่างๆ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) รายละเอียด ตามที่ปรากฏในเล่มนี้ โดยหวังว่า สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นสู่การพัฒนา ทุกๆ ด้านให้ยั่งยืนต่อไป

เทศบาลตำบลกะปาง

กรกฎาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 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	
- ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	
- สำเนาคำสั่งกำหนดตำแหน่ง	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลกะปางอำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

๑. หลักการและเหตุผล

แผนอัตรากำลังเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลกะปางให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นการควบคุมการระงับค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑- ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลกะปางที่ใช้อยู่ในปัจจุบันจะครบกำหนดในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (สิ้นสุดวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) ในการนี้ เทศบาลตำบลกะปางจึงต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) โดยอาศัยระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, เทศบาล และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, เทศบาล และเมืองพัทยา)จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

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

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลกะปาง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลกะปางมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลกะปางมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกะปาง

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลกะปางสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลกะปางเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมการระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลกะปาง ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นกรรมการและเลขานุการ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลกะปาง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๘๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร รวมถึงสภาพปัญหาพื้นที่ของเทศบาลตำบลกะปาง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลกะปางบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ควรมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดครั้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการระดมความคิดเห็นด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เก้นร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ในการประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้เป้าหมายโดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกื้อยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมากเช่นหากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ เทศบาลตำบลกะปาง มีแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้พนักงานในองค์กรทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในสายงานอย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกณฑ์หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญแต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นระบบมากขึ้นนอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการโดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจปัญหาทั้งทางด้านแบบสอบถาม ตลอดจนปัญหาที่สามารถมองเห็นทาง ภายภาพของท้องถิ่น สภาพปัญหาต่างๆ ของเทศบาล ซึ่งนำมาจัดหมวดหมู่ตามลักษณะปัญหาและนำมา กำหนดเป็นเป้าหมายและนโยบายในการบริหารจัดการได้ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- บางพื้นที่สภาพถนนเป็นดิน/ลูกรัง
- บางพื้นที่ไม่มีถนนตัดผ่านบ้านเรือน/ที่ดินของประชาชน ทำให้ยากลำบากในการสัญจรไปมาและขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- ถนนชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อขนาดเล็กมีน้ำท่วมขังในช่วงหน้าฝนการสัญจรไปมาของประชาชนไม่สะดวกและขาดความปลอดภัย
- ไม่มีระบบระบายน้ำคูระบายน้ำหรือบางพื้นที่ที่มีก็ตันตันเซินไม่สามารถระบายน้ำได้ โดยเฉพาะในช่วงที่มีฝนตกหนักส่งผลให้เกิดน้ำท่วมขัง ประชาชนได้รับอันตรายทรัพย์สินเสียหาย
- การขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะภายในเขตเทศบาลตำบลกะปางยังไม่ทั่วถึง
- การดำเนินการด้านสาธารณสุขโลก การประปายังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

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

๒. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

สภาพปัญหา

- ประชาชนบางกลุ่มไม่มีงานทำที่มั่นคง ไม่มีรายได้แน่นอนอันขาดความรู้/ความเข้าใจด้านการประกอบอาชีพและการหารายได้เสริม เพราะมีการเพาะปลูกที่จำกัดอยู่กับพืชเศรษฐกิจเพียงไม่กี่ชนิด
- มีการรวมกลุ่มของชุมชนแต่ยังไม่มีวามเข้มแข็งเพียงพอ

- การอพยพแรงงานไปทำงานในเมืองที่ใหญ่กว่า ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มแต่ละกลุ่มมีตลาดรองรับน้อย เนื่องจากผลิตภัณฑ์บางชนิดที่ชุมชนผลิตยังไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบมาตรวจสอบคุณภาพหรือรับรองผลิตภัณฑ์และผลิตภัณฑ์บางชนิดที่ชุมชนผลิตก็มีมากและซ้ำๆ กัน

- แหล่งท่องเที่ยวในเทศบาลตำบลสะป่าง มีความสวยงามของถ้ำและลำคลอง แต่ยังขาดการประชาสัมพันธ์ และการปรับปรุงภูมิทัศน์

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมการเกษตรตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง จัดอบรมให้ความรู้ และหาผู้เชี่ยวชาญมาให้คำแนะนำเพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่หลากหลายให้ประชาชนในพื้นที่

- ต้องอาศัยความเชื่อมโยงและการบูรณาการระหว่างกลุ่ม/องค์กร/ชุมชนและภาคส่วนต่างๆ

- ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของชุมชนในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผลิตภัณฑ์ ซึ่งจะส่งผลให้มีการสร้างรายได้ลดรายจ่ายในครัวเรือน

- พัฒนาและการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้มีความสวยงามและปลอดภัยเน้นการประชาสัมพันธ์เพิ่มขึ้น

๓. ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

สภาพปัญหา

- เกิดการแพร่ระบาดของยาเสพติด

- กลุ่มคนในชุมชน เช่น ผู้สูงอายุ แม่บ้าน เด็ก/เยาวชน ผู้พิการควรได้รับการพัฒนาและส่งเสริมบทบาททางสังคมเพิ่มขึ้น

- ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม จะต้องได้รับการดูแลและมีสวัสดิการด้านเกิด แก่ เจ็บ ตาย มากยิ่งขึ้นเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามสิทธิที่พึงจะได้รับ

- ประชาชนยังขาดการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์และขาดสถานที่ออกกำลังกาย สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

- การพัฒนาด้านสาธารณสุข ด้านการให้บริการยังไม่ทั่วถึงและมีคุณภาพไม่เพียงพอ ถึงแม้ว่าจะมีสวัสดิการรักษาฟรีในโรงพยาบาลของรัฐ แต่บางกลุ่มคนก็ยังไม่สามารถเข้าถึงบริการได้

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมและให้ความรู้แก่ประชาชนให้รู้เท่าทันยาเสพติด

- สร้างแรงบันดาลใจให้ทุกกลุ่มคนมีกำลังใจในการใช้ชีวิตและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ส่งเสริมบทบาท

- ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม จะต้องได้รับการดูแลและมีสวัสดิการด้านเกิด แก่ เจ็บ ตาย มากยิ่งขึ้นเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามสิทธิที่พึงจะได้รับ

- พัฒนาปรับปรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่ออกกำลังกายที่เหมาะสมและปลอดภัยได้มาตรฐาน

- พัฒนาและส่งเสริมให้ อสม. ได้รับการพัฒนาศักยภาพและเป็นผู้ดูแลสุขภาพเบื้องต้นให้คนในชุมชน

๔. ด้านการพัฒนาการเมือง การบริหาร ภายใต้ระบบธรรมาภิบาลและสร้างเครือข่าย ประชาธิปไตย

สภาพปัญหา

- ปัญหาความต้องการและความจำเป็นของประชาชนมีจำนวนมากซึ่งจะต้องใช้งบประมาณในการพัฒนาสูงแต่งบประมาณที่ได้รับมีจำนวนจำกัด
- ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเทศบาลตำบลกะปางมีปริมาณงานด้านต่างๆ เพิ่มขึ้น
- สถานที่ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์บริเวณเทศบาลยังไม่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในกรมบางด้าน
- ประชาชน ผู้นำชุมชน ควรได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้ บทบาทหน้าที่ และพัฒนาการมีส่วนร่วมแบบบูรณาการกับหน่วยงานภาครัฐมากยิ่งขึ้น

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- เทศบาลจะต้องบูรณาการความร่วมมือกับส่วนราชการอื่นๆ ในการพัฒนาตำบล และส่งเสริมให้ประชาชนยึดหลักการพัฒนาแบบยั่งยืน
- จัดหา/ซ่อมแซมอุปกรณ์ฯ ให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการใช้งาน
- ปรับปรุง ซ่อมแซม ตกแต่งสถานที่ให้มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติงาน
- ประชาชน ผู้นำชุมชน ควรได้รับการส่งเสริมองค์ความรู้ บทบาทหน้าที่ และพัฒนาการมีส่วนร่วมแบบบูรณาการกับหน่วยงานภาครัฐมากยิ่งขึ้น

๕. ด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนาและศิลปวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- เทศบาลตำบลกะปาง ไม่มีโรงเรียนในสังกัด แต่ก็ได้ให้การสนับสนุนด้านการเรียนการสอนของโรงเรียนต่างๆ ในเขตเทศบาลตำบลกะปาง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่อยู่ในความรับผิดชอบและอยู่ในพื้นที่เพื่อร่วมพัฒนาศักยภาพของเด็กและเยาวชนให้ก้าวทันสังคมรองรับอาเซียน
- ประชาชนขาดองค์ความรู้ เพราะได้รับการศึกษาไม่เพียงพอทำให้คนว่างงานมาก ส่งผลให้สภาพความเป็นอยู่ในครัวเรือนไม่ดีและมีรายได้น้อย
- การให้ความสำคัญกับศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นลดลง

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ให้ความสำคัญกับการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของเด็กและเยาวชนให้ก้าวทันสังคมรองรับอาเซียน
- ให้การสนับสนุนพัฒนาองค์ความรู้และส่งเสริมประสบการณ์ชีวิตในทุกๆ ด้าน
- ส่งเสริมให้ประชาชน เยาวชน หมู่บ้าน / ชุมชนร่วมสืบสาน อนุรักษ์และทวงแทน ประเพณีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น

๖. ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ขาดความตระหนักถึงคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประชาชน เช่น สัตว์น้ำใกล้สูญพันธุ์ ในช่วงฤดูแล้งขาดน้ำอุปโภคบริโภค ในช่วงฤดูฝนน้ำท่วมขัง ป่าไม้ถูกทำลาย
- ด้านมลภาวะจากการประกอบอาชีพของประชาชน เนื่องจากประชาชนบางส่วนยังขาดความเข้าใจและต้องการความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- สร้างความตระหนักและส่งเสริมการมีส่วนร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- ส่งเสริมและสร้างความเข้าใจให้ประชาชนตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติมากยิ่งขึ้น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลกะปาง มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายดังนี้

๑. อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาลพ.ศ.๒๕๓๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ.๒๕๔๖ 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

๑. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๒. ให้มีโรงพยาบาล
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. การสาธารณสุขมูลฐานและการก่อสร้างอื่นๆ
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. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ในการนี้ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าสิ่ง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลกะปาง ได้วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติกฎหมายจากพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ.๒๕๕๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๖ และวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT โดยวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙) (มาตรา ๕๐ (๖))
- (๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๔) (มาตรา ๕๐ (๔))

- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖)
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖(๒๐) (มาตรา ๕๑ (๔))
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑ (๖))
- (๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑))
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๔) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๖) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๔))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๑))
- (๓) การดูแลที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))
- (๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘) มาตรา ๕๐ (๓))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๓) มาตรา ๕๐ (๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕))
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๓) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

หมายเหตุ : มาตรา ๕๐,๕๑ หมายถึง พระราชบัญญัติเทศบาลพ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๖ หมายถึง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

การวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลกะปาง ด้วยเทคนิค SWOT analysis

จุดแข็ง (Strength -S)

๑. ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการเมืองการปกครองของท้องถิ่นเป็นอย่างดี
๒. มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ มีการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ และมีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๓. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ โดยได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
๔. มีทรัพยากรธรรมชาติ ทางทรัพยากรป่าไม้และแหล่งน้ำธรรมชาติเหมาะสำหรับแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

จุดอ่อน (Weak - W)

๑. ภาวะเบี้ยบบ้างคับคั่งต่างๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน
๒. มีพื้นที่รับผิดชอบหลายหมู่บ้าน (๑๑ หมู่บ้าน) ทำให้งบประมาณในการพัฒนา ด้านต่าง ๆ ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๓. สถานที่ทำการมีความคับแคบ เครื่องมือเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

โอกาส (Opportunity - O)

๑. นโยบายรัฐบาล/จังหวัด สนับสนุนการพัฒนาด้านเกษตร เพื่อสนองยุทธศาสตร์พัฒนาเกษตรสู่สากลสอดคล้องกับศักยภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. เทศบาลตำบลกะปาง ให้ความสำคัญในการพัฒนา และสนับสนุน ด้านการศึกษา ให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ให้มีคุณภาพเท่าเทียมกันและทั่วถึง ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

ข้อจำกัด / ภัยคุกคาม (Threat - T)

๑. เทศบาลตำบลกะปาง มีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณในการพัฒนา โดยการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานนั้นจำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ดังนั้นทำให้กระทบต่อการพัฒนาด้านอื่นๆ

๒. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ขาดความยืดหยุ่น ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ

๓. ระบบการบริหารจัดการ ความพร้อมด้านบุคลากร สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในการพัฒนา

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากอำนาจหน้าที่ตามที่ได้กล่าวมาตามข้อ ๕ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลกะปางได้วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหของเทศบาลตำบลกะปาง ได้โดยการ จัดทำแผนพัฒนา กำหนดแนวทางและวิธีการในการดำเนินงานแต่ละด้านให้เป็นไปตามความต้องการของ ประชาชนในเขตพื้นที่ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา จังหวัด นโยบายรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลกะปาง

นโยบายคณะกรรมการศึกษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ในการบริหารราชการได้แก่

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. ด้านความโปร่งใสของสมานฉันท์
๑๓. ด้านการปฏิรูป
๑๔. ด้านการเลือกตั้ง

ยุทธศาสตร์การพัฒนากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ยกระดับขีดความสามารถของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้มีสมรรถนะสูง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้

ตอบสนองความต้องการของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลและกิจการสภาขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานการเงินและการคลังขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นให้มีอิสระและพึ่งพาตนเองได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน

การพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทยได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การผลิตแปรรูปและการบริหารจัดการพืชเศรษฐกิจยางพาราและปาล์มน้ำมันที่มีคุณภาพแบบครบวงจร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การท่องเที่ยวธรรมชาติที่ยั่งยืน

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสู่เมืองสีเขียวชุมชนเข้มแข็งมั่นคงมั่งคั่งอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการคมนาคมและการโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐ (Strategic Issue) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. การบริหารจัดการการเกษตรแบบครบวงจร เป็นเกษตรสุขภาพ เกษตรคุณภาพ และนำนวัตกรรมเกษตรมาใช้เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตและสร้างรายได้

๒. การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และวัฒนธรรมระดับมาตรฐานสากล ที่สามารถสร้างอาชีพและรายได้ในพื้นที่เพิ่มขึ้น

๓. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ น้ำ สิ่งแวดล้อมและพลังงานมีประสิทธิภาพ เพิ่มพื้นที่สีเขียวและการใช้พลังงานสะอาด

๔. ศูนย์กลางการกระจายสินค้าและโลจิสติกส์ชั้นนำของภูมิภาค ได้มาตรฐาน ลดต้นทุน เพิ่มประสิทธิภาพการคมนาคมและการขนส่ง

๕. การพัฒนาสังคม การเรียนรู้และภูมิปัญญา เพื่อการอยู่ดีมีสุข

ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบและแนวทางการพัฒนาระบบตำบลตำบลตำบลประกอบด้วย

๖ ยุทธศาสตร์ ๒๖ แนวทางการพัฒนา รายละเอียด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ระบบระบายน้ำ และทางเท้า

๑.๒ จัดให้มีไฟฟ้าและแสงสว่างในที่สาธารณะ ถนน ตรอก ซอย ทั่วทั้งฝั่ง

๑.๓ จัดให้มีน้ำที่สะอาดสำหรับอุปโภค และบริโภคทุกครัวเรือน

๑.๔ พัฒนาระบบการจราจร

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

แนวทางการพัฒนา

๒.๑ พัฒนาเทศบาลตำบลตำบล ให้เป็นตำบลที่น่าอยู่

๒.๒ ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการแก่ประชาชน

๒.๓ ส่งเสริมบทบาทของหมู่บ้าน/ชุมชนในการพัฒนาระบบสาธารณสุข

๒.๔ ส่งเสริมสนับสนุนป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๒.๕ ส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๒.๖ การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ ปรับปรุงและพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว
- ๓.๒ ส่งเสริมและพัฒนาภาคอุตสาหกรรมและการรวมกลุ่มเพื่อการพัฒนาในด้านต่างๆ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและสร้างเครือข่ายประชาภิปไตย

แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ ปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานให้พร้อมต่อการปฏิบัติการกิจของบุคลากร
- ๔.๒ ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน
- ๔.๓ พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกะปาง ทั้งทางด้านการ ปฏิบัติงาน ด้าน

คุณธรรม และจริยธรรม

- ๔.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๔.๕ พัฒนาระบบการบริการประชาชน
- ๔.๖ ส่งเสริมระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๔.๗ ส่งเสริมพัฒนาเครือข่ายด้านประชาภิปไตยของผู้นำองค์กร
- ๔.๘ ผูกอบรมให้ความรู้ด้านประชาภิปไตยของชุมชน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและศิลปวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนา

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

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- ๖.๑ ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเทศบาลตำบลกะปางให้เป็นตำบลน่าอยู่
- ๖.๒ ดูแล 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 จะส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และส่งเสริมอาชีพเพื่อให้ประชาชนมีรายได้เสริมจากอาชีพปกติ รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อที่จะสามารถแข่งขันได้ในตลาด

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

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

๖. นโยบายด้านการเมือง การบริหาร จะบริหารงานโดยเน้นหลักประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่า เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน ให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างถูกต้อง จะจัดระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้ได้มาตรฐานและมีอุปกรณ์อย่างเพียงพอ จัดตั้งศูนย์อาสาสมัครป้องกันฝ่ายพลเรือน (อปพร.อส.ตร.) เพื่อรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งประสานงานกับหน่วยงานอื่นในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสถียรอย่างยั่งยืน

๗. นโยบายด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน จะดำเนินการส่งเสริมให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนชุมชน แผนพัฒนาเทศบาล จะเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นและหาทางออกร่วมกันในการแก้ไขปัญหา ร่วมกันรับผิดชอบดำเนินการ ในชุมชน เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนตนเองโดยเทศบาลเป็นผู้ให้การสนับสนุน รวมทั้งส่งเสริมกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ทุกประเภท

จากการวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

- ๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๓) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ๔) การให้บริการด้านสาธารณสุข
- ๕) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๖) การพัฒนาทางการศึกษา
- ๗) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๘) การส่งเสริมการกีฬา 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 ๓๓ หมู่บ้าน เทศบาลกะปางเป็นเทศบาลสามัญขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งตามแผนอัตรากำลังเดิมกำหนดกรอบอัตรากำลังไว้จำนวนทั้งสิ้น ๗๒ อัตรา และจากการวิเคราะห์การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดตามยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านต่างๆ (เอกสารหมายเลข ๑)

จากการเก็บรวบรวมสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ พบว่า ปริมาณงานของสำนักปลัดเทศบาลมีจำนวนมากกว่าส่วนราชการอื่น เนื่องจากจากยังไม่มีการแยกกองออกไป เช่น งานสาธารณสุข งานบริหารการศึกษา จึงทำให้ปริมาณความต้องการอัตรากำลังภายในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้ามีจำนวนเพิ่มขึ้น เช่น งานในฝ่ายอำนวยการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ฯลฯ สำหรับกองช่าง ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นอันเนื่องมาจากการบริหารงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีการพัฒนาก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม ถนน คูระบายน้ำ ฯลฯ และกองคลัง หากวิเคราะห์อัตรากำลังคนต่อภารกิจงาน พบว่า ยังขาดอัตรากำลังทางด้านงานการเงินและบัญชี งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ฯลฯ

๗.๑ การเปรียบเทียบอัตรากำลังของตนเองกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในกลุ่มและขนาดเดียวกัน (Benchmarking)

เทศบาลตำบลกะปาง ได้ดำเนินการเปรียบเทียบอัตรากำลัง (Benchmarking) กับเทศบาลอื่นซึ่งอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียง หรือในเขตจังหวัดเดียวกันซึ่งที่เป็นเทศบาลประเภทเทศบาลสามัญประกอบด้วยเทศบาลตำบลที่วัง เทศบาลตำบลชะมาย เทศบาลตำบลถ้ำใหญ่ ผลจากการเปรียบเทียบอัตรากำลังคนตามกรอบอัตรากำลังปรากฏดังนี้

อปท.	ส่วนราชการ (ส่วน)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	พนักงานเทศบาล (คน)	พนักงานครูเทศบาล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	รวม (คน)
ทต.ที่วัง	๖	๑๐๕,๘๙๐,๐๐๐	๔๒	๕	๒	๓๕	๘๔
ทต.ถ้ำใหญ่	๕	๘๐,๐๐๐,๐๐๐	๓๗	๔	๓	๔๐	๘๔
ทต.กะปาง	๓	๗๔,๓๗๖,๐๐๐	๒๙	๔	๓	๓๖	๗๒
ทต.ชะมาย	๕	๙๐,๐๐๐,๐๐๐	๓๖	๔	๓	๓๔	๗๗

จากผลการเปรียบเทียบอัตรากำลัง (Benchmarking) จะเห็นว่ากาหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลกะปาง ยังคงต้องปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่และภารกิจงานและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ดังนั้น เทศบาลตำบลกะปางจึงมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานในอนาคต เทศบาลตำบลกะปางอาจจะต้องมีการปรับปรุงอัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจถ่ายโอน

หรือภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นของงานบางส่วนราชการระดับกอง หรืออาจจะแบ่งส่วนราชการอย่างชัดเจน ทั้งนี้ จะต้องวิเคราะห์ค่างานปริมาณงานและความต้องการกำลังคนควบคู่กับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคลากรให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๗.๒ วิเคราะห์อัตรากำลังภายในเทศบาลตำบลกะปาง

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กรซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และ สามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอนในอนาคต
๒. มีการแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น
๓. มีการทำงานเป็นทีม มีความรักความสามัคคี
๔. มีจิตบริการมีความตั้งใจและอุทิศตนในการทำงาน
๕. มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

๖. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและงบประมาณ
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. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างส่วนราชการภายในยังขาดความเชื่อมโยง เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน
๓. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
๔. มีระเบียบ/กฎเกณฑ์ใหม่ๆ เพิ่มขึ้นจำนวนมากทำให้ทำให้การปฏิบัติของบุคลากรสะดุด
๖. บุคลากรบางตำแหน่งงานยังขาดความเข้าใจถึงภารกิจและอำนาจหน้าที่ของตนเอง
๗. งบประมาณค่อนข้างน้อยทำให้การตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในแต่ละด้านยังครอบคลุมไม่ได้เพียงพอ เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านการศึกษา ด้านการส่งเสริมการมีงานทำ

โอกาส (Opportunity)

๑. กฎหมายกระจายอำนาจ เอื้อต่อการบริหารงานของเทศบาล
๒. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน
๓. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานเทศบาลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๕. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น
๖. เทศบาลได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี
๗. เทศบาลจัดให้มีระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
๘. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่องานบุคคล เช่นการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา การฝึกอบรมเพิ่มพูนองค์ความรู้
๙. ผู้บริหารให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่

๓๐. เทศบาลมีเครือข่ายการสื่อสารที่สะดวกต่อการติดต่อเชื่อมโยงกับทุกภาคส่วนทำให้การติดต่อประสานงาน การบริหารงาน การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว

ข้อจำกัด (Threat)

๓. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มี ความชัดเจน
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** มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงมีความมุ่งมั่นตั้งใจและอุทิศตนในการทำงานมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพให้การสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและด้านพัฒนาบุคลากร มีการส่งเสริมด้านการศึกษา **ด้านตัวบุคลากรในสังกัด** บุคลากรในสังกัดมีความรักความสามัคคีมีจิตบริการมีความตั้งใจและอุทิศตนในการทำงานรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และบุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่เขตเทศบาล จึงทำให้การปฏิบัติงานการบริหารงานตรงตามความต้องการของประชาชน แต่ละสายงานมีเครือข่ายการทำงานกว้างขวาง

จุดอ่อน (Weak) เทศบาลตำบลกะปางยังมีจุดอ่อนภายในองค์กร คือ ขาดแคลนบุคลากร มีบุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงานมีระเบียบ/กฎหมายใหม่ ๆ จำนวนมากทำให้ทำให้การปฏิบัติของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์ บุคลากรบางท่านยังขาดความเข้าใจถึงภารกิจและอำนาจหน้าที่ของตนเองงบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังครอบคลุมไม่ได้เพียงพอ

โอกาส (Opportunity) ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้ความสำคัญต่องานบุคคลเป็นอย่างดีให้โอกาสในการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา การฝึกอบรม การส่งเสริมเพิ่มพูนองค์ความรู้ มีการจัดระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น

ข้อจำกัด (Threat) อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มี ความชัดเจน การให้ความอิสระของเทศบาลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมดูแลจาก ส่วนภูมิภาคการจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับการกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่นระเบียบกฎหมายยังไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานเทศบาลยังมีข้อจำกัดด้านงบประมาณมีเทคโนโลยีใหม่ๆ เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

เทศบาลตำบลกะปาง ยังมีความต้องการอัศวินกำลังที่เชี่ยวชาญทางสายอาชีพเฉพาะด้าน บางภารกิจงานยังขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน และต้องพัฒนาค้นในองค์กรให้มีความรู้เพิ่มเติมยิ่งขึ้นให้ครอบคลุมทุกภารกิจงาน และจะต้องจัดหาและพัฒนาเรื่องอุปกรณ์และเทคโนโลยีเครื่องจักรสำหรับภารกิจใหญ่ๆ เช่น รถดับเพลิง รถบรรทุกน้ำ ฯลฯ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลลพบุรี เทศบาลตำบลลพบุรีมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖ เพื่อให้ครอบคลุมพื้นที่เขตเทศบาล คือ พื้นที่ตำบลลพบุรี เทศบาลตำบลลพบุรีจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ภารกิจงาน ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างเทศบาลตำบลลพบุรี

โครงสร้างอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานแผนและงบประมาณ - งานบริหารการศึกษา - งานการเกษตร - งานสาธารณสุข - งานกิจการสภา - งานธุรการ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานพัฒนาชุมชน - งานรักษาความสะอาดและความปลอดภัยของสถานที่ราชการ ๑.๓ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลานช้าง - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองตึก	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานแผนและงบประมาณ - งานบริหารการศึกษา - งานการเกษตร - งานสาธารณสุข - งานกิจการสภา ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานพัฒนาชุมชน - งานรักษาความสะอาดและความปลอดภัยของสถานที่ราชการ ๑.๓ งานธุรการ ๑.๔ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลานช้าง - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองตึก	-ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม -ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๒ งานธุรการ	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๒ งานธุรการ	-ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม -ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรมและผังเมือง - งานการโยธา - งานการประปา - งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ - งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๓.๒ งานธุรการ	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรมและผังเมือง - งานการโยธา - งานการประปา - งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ - งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๓.๒ งานธุรการ	-ยุทธศาสตร์ ด้านโครงสร้าง พื้นฐาน
๔. หน่วยงานตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยงานตรวจสอบภายใน	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลกะปางได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานกรอบอัตรากำลังตามโครงสร้าง จึงได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ และวิเคราะห์ประมาณการการใช้อัตรากำลังในอนาคตข้างหน้าให้เหมาะสมกับการกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าในการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลกะปาง ปรากฏข้อมูล ลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

เทศบาลตำบลกะปางอำเภอทุ่งสงจังหวัดนครศรีธรรมราช

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานเทศบาล								
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๓	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดเทศบาล (๑๑)								
พนักงานเทศบาล								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาดำเนินการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่งานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองสูง								
พนักงานครูเทศบาล								
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงิน อุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	เงิน อุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสวนช้าง								
พนักงานครูเทศบาล								
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงิน อุดหนุน

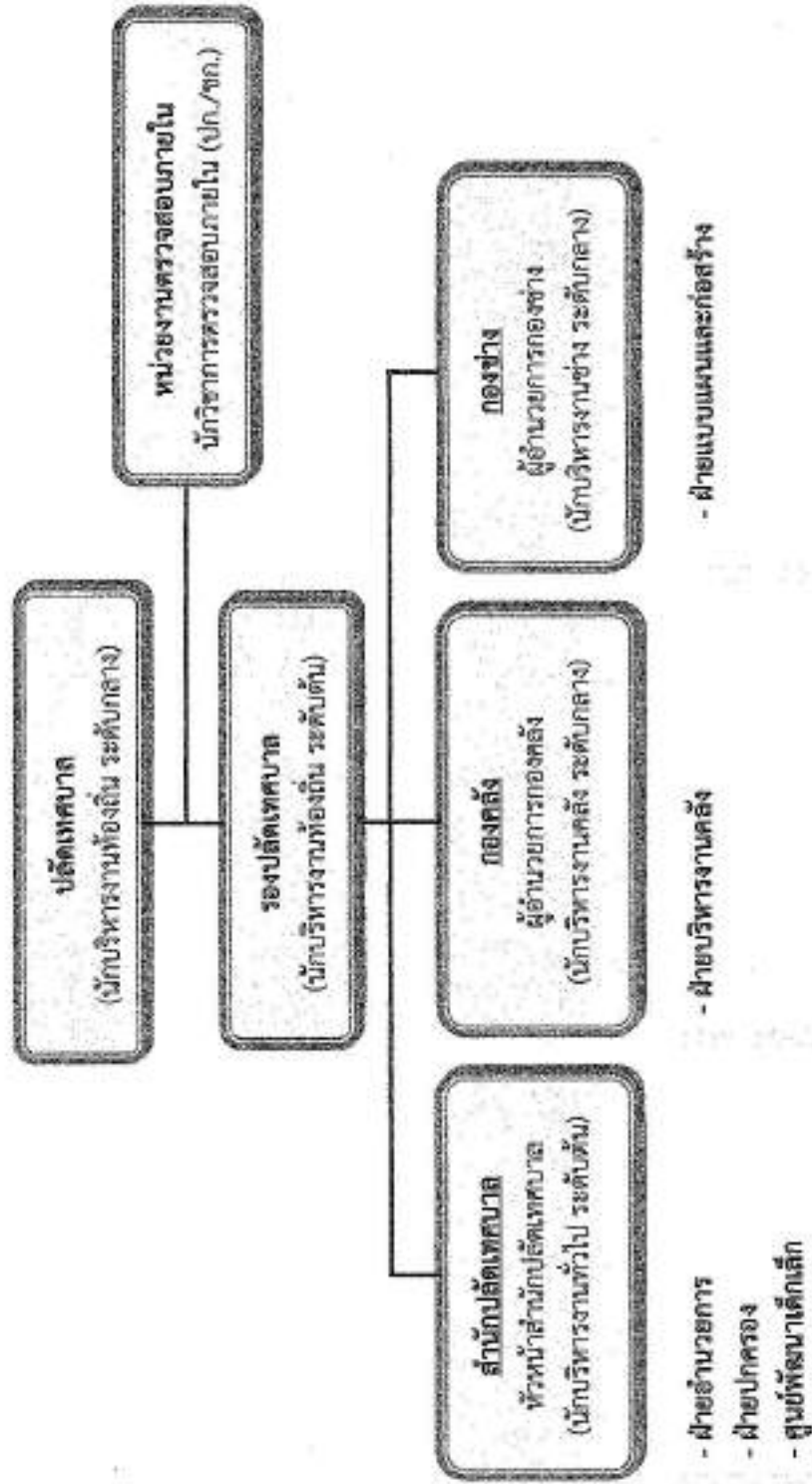
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงิน อุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงิน อุดหนุน
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานเทศบาล								
นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารการคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ถูกจ้างประจำ (กลุ่มงานสนับสนุน)								
นักวิชาการเงินและบัญชี	๓	๑	๓	-	-	-	-๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานเทศบาล								
นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเต็ม ๑ อัตรา
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
เจ้าพนักงานประปาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มิใช่ครูฝึ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานก่อสร้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจดมาตรการน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)								
พนักงานเทศบาล								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗๒	๗๒	๗๒	๗๒	-	-	-๑	

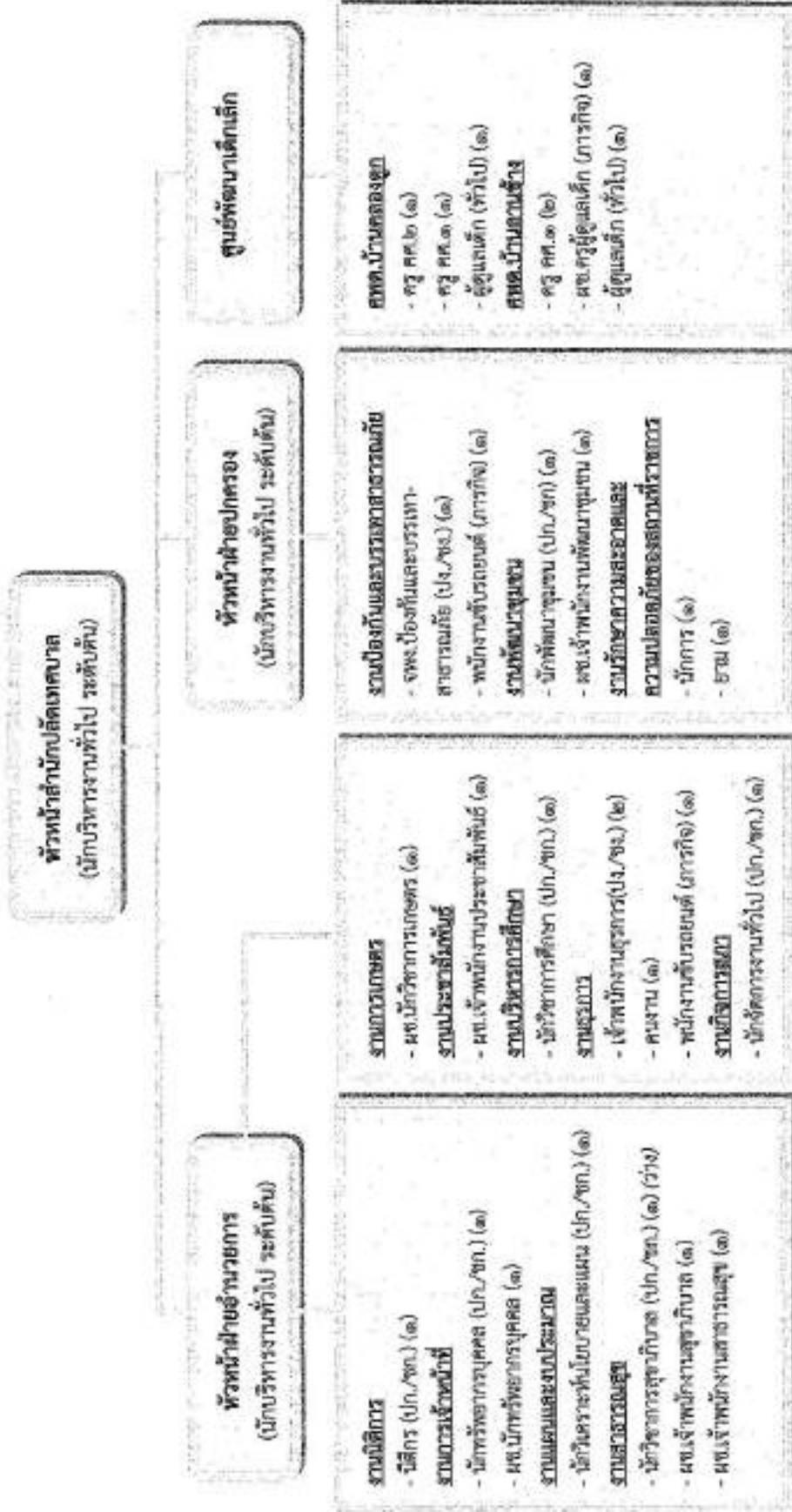
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ชั้น	จำนวน เดือน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราคนต่อสาย งานต่อปี	อัตราค่าจ้าง เดือน		อัตราค่าจ้าง รวม	ค่าใช้สอยที่ดิน (ม.)		ค่าใช้สอยรวม (๘)		หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน จำนวน (๒)		เงินเดือน	ค่าใช้สอย		ค่าใช้สอย	ค่าใช้สอย	ค่าใช้สอย		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลอง													
	หมักมูลสุรพนา													
๒๖	ครู	-	๒	-	-	๒	๒	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	หมักมูลสุรพนา													
๒๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๓	-	-	๓	๓	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	คลองน้ำ													
๒๘	แม่ครัว	๓	๓	๓๖๖,๐๐๐	๓๓๖,๐๐๐	๓	๓	-	-	๓๖๖,๐๐๐	๓๖๖,๐๐๐	๓๖๖,๐๐๐	๓๖๖,๐๐๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลอง													
๒๙	ผู้ช่วยแม่ครัว	๓	๓	๑๓๓,๐๐๐	๑๓๓,๐๐๐	๓	๓	-	-	๑๓๓,๐๐๐	๑๓๓,๐๐๐	๑๓๓,๐๐๐	๑๓๓,๐๐๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลอง													
๓๐	นักโภชนาการ	๒	๒	๒๖๖,๕๐๐	-	๒	๒	-	-	๒๖๖,๕๐๐	๒๖๖,๕๐๐	๒๖๖,๕๐๐	๒๖๖,๕๐๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลอง													
๓๑	นักโภชนาการ	๒	๒	๒๐๖,๕๐๐	-	๒	๒	-	-	๒๐๖,๕๐๐	๒๐๖,๕๐๐	๒๐๖,๕๐๐	๒๐๖,๕๐๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลอง													
๓๒	เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย	๒	๒	๒๐๖,๕๐๐	-	๒	๒	-	-	๒๐๖,๕๐๐	๒๐๖,๕๐๐	๒๐๖,๕๐๐	๒๐๖,๕๐๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลอง													
๓๓	เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย	๒	๒	๒๐๖,๕๐๐	-	๒	๒	-	-	๒๐๖,๕๐๐	๒๐๖,๕๐๐	๒๐๖,๕๐๐	๒๐๖,๕๐๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลอง													
๓๔	ผู้ช่วยแม่ครัว	-	๓	๒๖๖,๕๐๐	-	๓	๓	-	-	๒๖๖,๕๐๐	๒๖๖,๕๐๐	๒๖๖,๕๐๐	๒๖๖,๕๐๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลอง													
๓๕	นักโภชนาการ	-	๓	๒๖๖,๕๐๐	-	๓	๓	-	-	๒๖๖,๕๐๐	๒๖๖,๕๐๐	๒๖๖,๕๐๐	๒๖๖,๕๐๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลอง													
๓๖	ผู้ช่วยแม่ครัว	-	๓	๑๓๓,๐๐๐	-	๓	๓	-	-	๑๓๓,๐๐๐	๑๓๓,๐๐๐	๑๓๓,๐๐๐	๑๓๓,๐๐๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลอง													
๓๗	ผู้ช่วยแม่ครัว	-	๒	๑๓๓,๐๐๐	-	๒	๒	-	-	๑๓๓,๐๐๐	๑๓๓,๐๐๐	๑๓๓,๐๐๐	๑๓๓,๐๐๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลอง													
๓๘	ผู้ช่วยแม่ครัว	-	๒	๑๓๓,๐๐๐	-	๒	๒	-	-	๑๓๓,๐๐๐	๑๓๓,๐๐๐	๑๓๓,๐๐๐	๑๓๓,๐๐๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลอง													

๓๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนยัตราภักดิ์ ๓ ปี

โครงสร้างของเทศบาลตำบลกะปาง

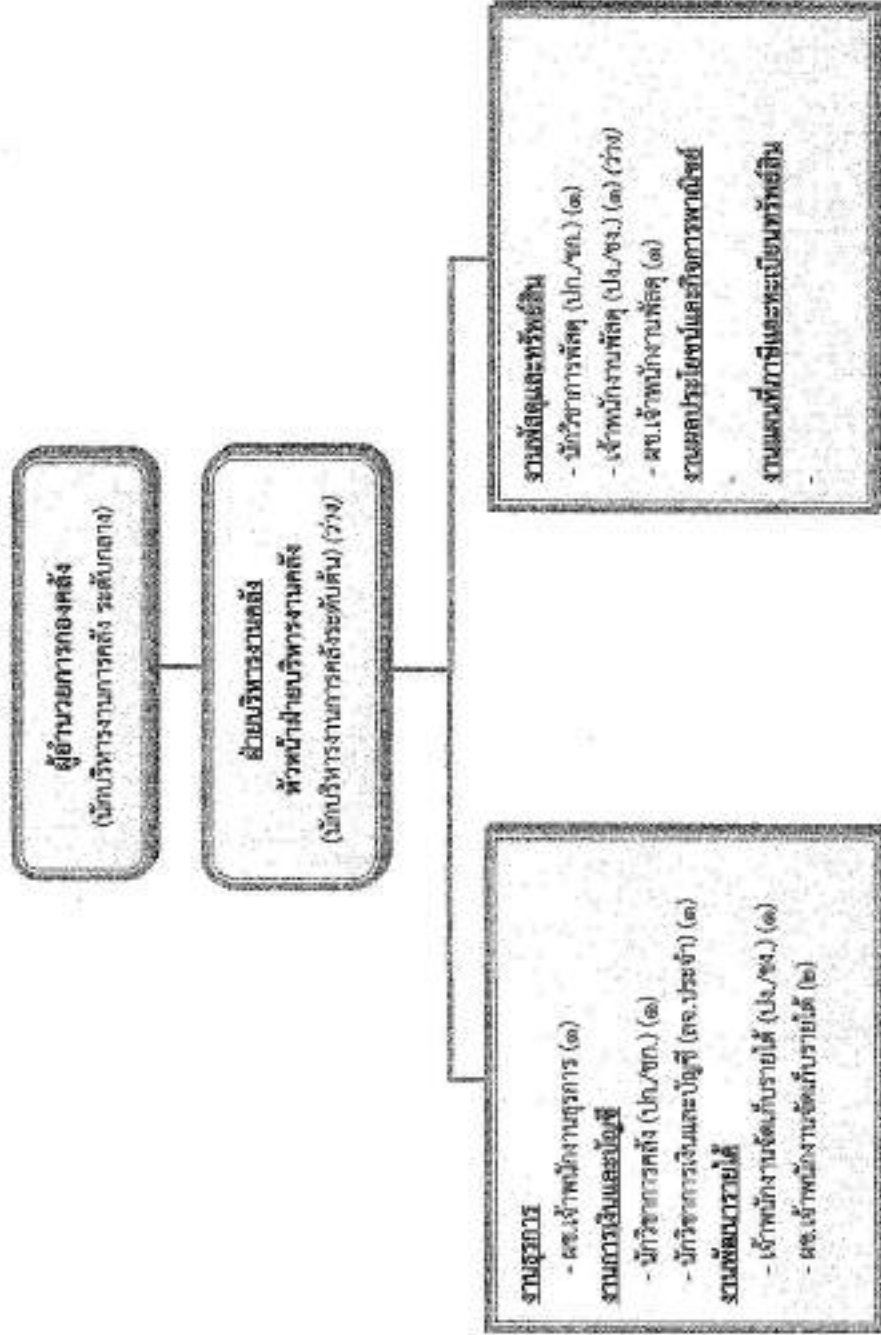


โครงสร้างส่วนราชการ : สำนักปลัดเทศบาล



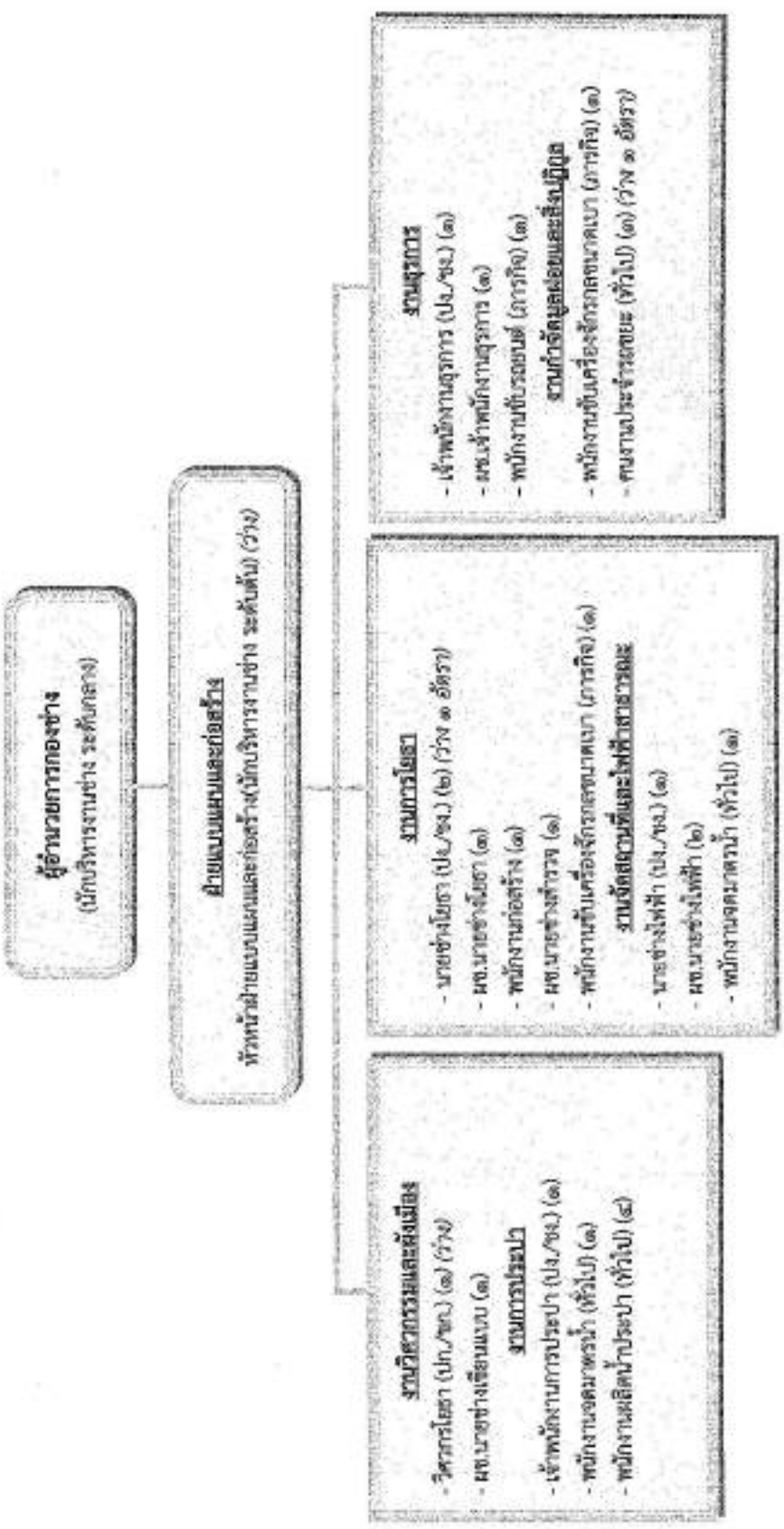
ประเภท	จำนวน	จำนวนที่โอน	ว่าง	ปฏิบัติงาน	ว่าง	รวม
ระดับ	กลาง	ต้น	ว่าง	ปฏิบัติงาน	ว่าง	รวม
จำนวน	-	๓	๑	๖	๗	๑๖

โครงสร้างส่วนราชการ : กองคลัง



ประเภท	ผู้อำนวยการกองคลัง	ระดับกลาง	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	ปฏิบัติงาน	ทั้งหมด	รวม
ระดับกลาง	๑	๑	๑	๓	๕		
จำนวน	๑	๑	๑	๓	๕	๑๑	๑๑

โครงสร้างส่วนราชการ : กองช่าง



ประเภท	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	วิศวกร	ว่างไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
ระดับ	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	การกิจ	
จำนวน	๑	๑	๕	-	๘	๑๖

โครงสร้าง : หน่วยงานตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก. (๑))

ประเภท	ส่วนราชการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
ระดับ	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ทั่วไป	ภารกิจ
จำนวน	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคงเหลือคู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หน่วยงาน
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๑	หม่อมหลวงเชษฐา นามศิริ	ร.ป.ช. (ศาสตราจารย์พิเศษ)	๒๒-๒๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (นักบริหารงานห้องเรียน)	กศน.	๒๒-๒๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (นักบริหารงานห้องเรียน)	กศน.	๕๐๙,๒๖๐ (๒๕,๒๖๐)	๘๕,๐๐๐ (๑,๐๐๐๐๐)	๒๕๙,๒๖๐
๒	นางสาวกัญญา สดกแก้ว	ร.ป.ช. (ศาสตราจารย์พิเศษ)	๒๒-๒๐-๑๑๐๓-๐๐๑	รองอธิการบดี (นักบริหารงานห้องเรียน)	ค.ศ.	๒๒-๒๐-๑๑๐๓-๐๐๑	รองอธิการบดี (นักบริหารงานห้องเรียน)	ค.ศ.	๕๖๖,๒๖๐ (๒๕,๒๖๐)	-	๕๖๖,๒๖๐
๓	นายสุเมธ ฐิติ	ร.ป.ช. (ศาสตราจารย์พิเศษ)	๒๒-๒๐-๑๑๐๒-๐๐๑	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (นักบริหารงานห้องเรียน)	ค.ศ.	๒๒-๒๐-๑๑๐๒-๐๐๑	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (นักบริหารงานห้องเรียน)	ค.ศ.	๕๖๖,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐๐๐)	-	๕๖๖,๐๐๐
๔	นายสมชาย พงษ์คำ	ร.ป.ช. (ศาสตราจารย์พิเศษ)	๒๒-๒๐-๑๑๐๒-๐๐๑	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (นักบริหารงานห้องเรียน)	ค.ศ.	๒๒-๒๐-๑๑๐๒-๐๐๑	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (นักบริหารงานห้องเรียน)	ค.ศ.	๕๖๖,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐๐๐)	-	๕๖๖,๐๐๐
๕	นายสุเมธ ฐิติ	ร.ป.ช. (ศาสตราจารย์พิเศษ)	๒๒-๒๐-๑๑๐๓-๐๐๑	รองอธิการบดี (นักบริหารงานห้องเรียน)	ค.ศ.	๒๒-๒๐-๑๑๐๓-๐๐๑	รองอธิการบดี (นักบริหารงานห้องเรียน)	ค.ศ.	๕๖๖,๒๖๐ (๒๕,๒๖๐)	-	๕๖๖,๒๖๐
๖	นายสมานภัทร เพชรรัตน์	ร.ป.ช. (ศาสตราจารย์พิเศษ)	๒๒-๒๐-๑๑๐๓-๐๐๑	รองอธิการบดี (นักบริหารงานห้องเรียน)	ค.ศ.	๒๒-๒๐-๑๑๐๓-๐๐๑	รองอธิการบดี (นักบริหารงานห้องเรียน)	ค.ศ.	๕๖๖,๒๖๐ (๒๕,๒๖๐)	-	๕๖๖,๒๖๐
๗	นายสุเมธ ฐิติ	ร.ป.ช. (ศาสตราจารย์พิเศษ)	๒๒-๒๐-๑๑๐๓-๐๐๑	รองอธิการบดี (นักบริหารงานห้องเรียน)	ค.ศ.	๒๒-๒๐-๑๑๐๓-๐๐๑	รองอธิการบดี (นักบริหารงานห้องเรียน)	ค.ศ.	๕๖๖,๒๖๐ (๒๕,๒๖๐)	-	๕๖๖,๒๖๐
๘	นายสมานภัทร เพชรรัตน์	ร.ป.ช. (ศาสตราจารย์พิเศษ)	๒๒-๒๐-๑๑๐๓-๐๐๑	รองอธิการบดี (นักบริหารงานห้องเรียน)	ค.ศ.	๒๒-๒๐-๑๑๐๓-๐๐๑	รองอธิการบดี (นักบริหารงานห้องเรียน)	ค.ศ.	๕๖๖,๒๖๐ (๒๕,๒๖๐)	-	๕๖๖,๒๖๐
๙	นายสมานภัทร เพชรรัตน์	ร.ป.ช. (ศาสตราจารย์พิเศษ)	๒๒-๒๐-๑๑๐๓-๐๐๑	รองอธิการบดี (นักบริหารงานห้องเรียน)	ค.ศ.	๒๒-๒๐-๑๑๐๓-๐๐๑	รองอธิการบดี (นักบริหารงานห้องเรียน)	ค.ศ.	๕๖๖,๒๖๐ (๒๕,๒๖๐)	-	๕๖๖,๒๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรรมสิทธิ์จำนองเดิม			กรรมสิทธิ์จำนองใหม่			เงินกู้ยืม		หมายเหตุ
			เลขที่จำนอง	จำนวน	ระดับ	เลขที่จำนอง	จำนวน	ระดับ	เงินกู้ยืม	เงินประจำ ชำระคืน	
๒๐	นายสุวัฒน์ สอนแก้ว	ศษ.ม. (สาขาบริหารการศึกษาศึกษา) วท.ม. (สาขาเศรษฐศาสตร์)	๒๒-๒๐๑-๒๒๐๑-๐๐๑	บ้านวิเศษการศึกษาศึกษา	พ.ศ.	๒๒-๒๐๑-๒๒๐๑-๐๐๑	บ้านวิเศษการศึกษาศึกษา	๒๒๖,๒๖๐ (๒๒,๖๒๖)	-	-	๒๒๖,๒๖๐
๒๑	นายสุวัฒน์ สอนแก้ว	ศษ.ม. (สาขาบริหารการศึกษาศึกษา) วท.ม. (สาขาเศรษฐศาสตร์)	๒๒-๒๐๑-๒๒๐๑-๐๐๑	บ้านวิเศษการศึกษาศึกษา	พ.ศ.	๒๒-๒๐๑-๒๒๐๑-๐๐๑	บ้านวิเศษการศึกษาศึกษา	๒๒๖,๒๖๐ (๒๒,๖๒๖)	-	-	๒๒๖,๒๖๐
๒๒	พันธมิตรร่วมพัฒนาระบบ (บริษัทพันธมิตรร่วมพัฒนาระบบ จำกัด) นายวิวัฒน์ เตชะสิทธิ์	พ.บ.ม. (บริษัทพันธมิตรร่วมพัฒนาระบบ จำกัด)	-	๒๒-๒๐๑-๒๒๐๑-๐๐๑	-	-	๒๒-๒๐๑-๒๒๐๑-๐๐๑	๒๒๖,๐๐๐ (๒๒,๖๐๐)	-	-	๒๒๖,๐๐๐
๒๓	นายสุวัฒน์ สอนแก้ว	วท.ม. (สาขาบริหารการศึกษาศึกษา)	-	๒๒-๒๐๑-๒๒๐๑-๐๐๑	-	-	๒๒-๒๐๑-๒๒๐๑-๐๐๑	๒๒๖,๒๖๐ (๒๒,๖๒๖)	-	-	๒๒๖,๒๖๐
๒๔	นายสุวัฒน์ สอนแก้ว	ป.บ. (สาขาเศรษฐศาสตร์)	-	๒๒-๒๐๑-๒๒๐๑-๐๐๑	-	-	๒๒-๒๐๑-๒๒๐๑-๐๐๑	๒๒๖,๒๖๐ (๒๒,๖๒๖)	-	-	๒๒๖,๒๖๐
๒๕	นายสุวัฒน์ สอนแก้ว	ป.บ. (สาขาเศรษฐศาสตร์)	-	๒๒-๒๐๑-๒๒๐๑-๐๐๑	-	-	๒๒-๒๐๑-๒๒๐๑-๐๐๑	๒๒๖,๒๖๐ (๒๒,๖๒๖)	-	-	๒๒๖,๒๖๐
๒๖	นายสุวัฒน์ สอนแก้ว	พ.บ.ม. (สาขาบริหารการศึกษาศึกษา)	-	๒๒-๒๐๑-๒๒๐๑-๐๐๑	-	-	๒๒-๒๐๑-๒๒๐๑-๐๐๑	๒๒๖,๐๐๐ (๒๒,๖๐๐)	-	-	๒๒๖,๐๐๐
๒๗	นายสุวัฒน์ สอนแก้ว	วท.ม. (สาขาบริหารการศึกษาศึกษา)	-	๒๒-๒๐๑-๒๒๐๑-๐๐๑	-	-	๒๒-๒๐๑-๒๒๐๑-๐๐๑	๒๒๖,๒๖๐ (๒๒,๖๒๖)	-	-	๒๒๖,๒๖๐
๒๘	นายสุวัฒน์ สอนแก้ว	ศษ.ม. (สาขาบริหารการศึกษาศึกษา)	-	๒๒-๒๐๑-๒๒๐๑-๐๐๑	-	-	๒๒-๒๐๑-๒๒๐๑-๐๐๑	๒๒๖,๒๖๐ (๒๒,๖๒๖)	-	-	๒๒๖,๒๖๐
๒๙	นายสุวัฒน์ สอนแก้ว	พ.บ.ม. (สาขาบริหารการศึกษาศึกษา)	-	๒๒-๒๐๑-๒๒๐๑-๐๐๑	-	-	๒๒-๒๐๑-๒๒๐๑-๐๐๑	๒๒๖,๒๖๐ (๒๒,๖๒๖)	-	-	๒๒๖,๒๖๐
๓๐	นายสุวัฒน์ สอนแก้ว	พ.บ.ม. (สาขาบริหารการศึกษาศึกษา)	-	๒๒-๒๐๑-๒๒๐๑-๐๐๑	-	-	๒๒-๒๐๑-๒๒๐๑-๐๐๑	๒๒๖,๒๖๐ (๒๒,๖๒๖)	-	-	๒๒๖,๒๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรรมสิทธิ์จำนองเดิม				กรรมสิทธิ์จำนองใหม่				เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่จำนอง	จำนวน	ระดับ	เลขที่จำนอง	จำนวน	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำค่าเช่า/เงินเพิ่ม	รวม			
๒๓	พริ้งภวนันท์ วัฒนวิไล บุตรศรีจันทร์ ขุนพลรัตน์ จำนองครั้งที่ ๑	ป.บ	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	-	-	๑๑๑,๐๐๐	-	๑๑๑,๐๐๐
๒๔	-	-	๒๒-๒๐๑๗-๒๖๐๐๑-๐๐๑	ผู้มีทรัพย์สินไม่เพียงพอ	ค.บ	๒๒-๒๐-๒๖๐๐๑-๐๐๑	ผู้มีทรัพย์สินไม่เพียงพอ	ค.บ	๒๒๓,๐๐๐	๑๑๑,๐๐๐	๑๑๑,๐๐๐	๑๑๑,๐๐๐	-	๑๑๑,๐๐๐
๒๕	นางสาวศิริ เมธา	ศ.บ. (ศาสตราจารย์พิเศษ)	๒๒-๒๐-๒๖๐๐๑-๐๐๑	ผู้มีทรัพย์สินไม่เพียงพอ (มีหลักทรัพย์ค้ำประกัน)	ป.บ.	๒๒-๒๐-๒๖๐๐๑-๐๐๑	ผู้มีทรัพย์สินไม่เพียงพอ (มีหลักทรัพย์ค้ำประกัน)	ป.บ.	๑๐๘,๕๐๐	-	-	๑๐๘,๕๐๐	-	๑๐๘,๕๐๐
๒๖	จ.ส.จ.ปิ่นศักดิ์ วิฑูรย์	ป.บ. (ศาสตราจารย์)	๒๒-๒๐-๒๖๐๐๑-๐๐๑	ผู้มีทรัพย์สินไม่เพียงพอ (มีหลักทรัพย์ค้ำประกัน)	ป.บ.	๒๒-๒๐-๒๖๐๐๑-๐๐๑	ผู้มีทรัพย์สินไม่เพียงพอ (มีหลักทรัพย์ค้ำประกัน)	ป.บ.	๑๑๕,๕๐๐	-	-	๑๑๕,๕๐๐	-	๑๑๕,๕๐๐
๒๗	พริ้งภวนันท์ วัฒนวิไล (ประเภทผู้มีคุณสมบัติ)	ป.บ. (ศาสตราจารย์พิเศษ)	-	ผู้มีทรัพย์สินไม่เพียงพอ	-	-	ผู้มีทรัพย์สินไม่เพียงพอ	-	๑๑๕,๐๐๐	-	-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑๑๕,๐๐๐
๒๘	นางสาวสุภา ขวัญ	อ.บ	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๕๐๐	-	-	๑๐๘,๕๐๐	-	๑๐๘,๕๐๐
๒๙	นางสาวเกษม ภาสกรดี	ม.บ	-	ช่าง	-	-	ช่าง	-	๑๐๘,๕๐๐	-	-	๑๐๘,๕๐๐	-	๑๐๘,๕๐๐
๓๐	คุณวิมลนาถ สัตย์ถึก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๓๑	สมทบ วัฒนวิไล พริ้งภวนันท์ วัฒนวิไล	ศ.บ. (ศาสตราจารย์พิเศษ)	๒๒๒๐๒๖๐๐๑๐๐๑	ช่าง	ศ.บ	-	ช่าง	ศ.บ	๒๒๗,๕๐๐	-	-	๒๒๗,๕๐๐	-	๒๒๗,๕๐๐
๓๒	นางสาวศิริพร วัฒนวิไล	ศ.บ. (ศาสตราจารย์พิเศษ)	๒๒๒๐๒๖๐๐๑๐๐๑	ช่าง	ศ.บ	-	ช่าง	ศ.บ	๒๒๗,๕๐๐	-	-	๒๒๗,๕๐๐	-	๒๒๗,๕๐๐
๓๓	นางสาวสุภา วัฒนวิไล	ศ.บ. (ศาสตราจารย์พิเศษ)	๒๒๒๐๒๖๐๐๑๐๐๑	ช่าง	ศ.บ	-	ช่าง	ศ.บ	๒๒๗,๕๐๐	-	-	๒๒๗,๕๐๐	-	๒๒๗,๕๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบสิทธิ์กำกับเงินเดือน			กรอบสิทธิ์กำกับเงิน			เงินเดือน		หมายเหตุ	
			ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน /เงินพิเศษ		
๓๐	หม่อมราชวงศ์ชวมนภภัง (ประธานศูนย์นิเทศฯ) นางวันเพ็ญ เงินแก้ว	ศ.บ.บ. (ศาสตราจารย์เอกอภิวินัย)	-	รองคณบดีพิเศษ	-	ค.บ.๓	ค.บ.๓	ค.บ.๓	ค.บ.๓	๓๓๗,๕๐๐ (๒๖๖,๐๐๐฿)	-	๓๓๗,๕๐๐ (เงินอุดหนุน)
๓๑	หม่อมราชวงศ์วิไล นางสาวบุษกร ชัยศรีพร	ม.บ.บ. (ศาสตราจารย์เอก)	-	ผู้ช่วยอธิการบดี	-	ค.บ.๓	ค.บ.๓	ค.บ.๓	ค.บ.๓	๓๐๘,๐๐๐ (๒๓๖,๐๐๐฿)	-	๓๐๘,๐๐๐ (เงินอุดหนุน)
๓๒	สม.ว.นภณอภิญญา นางสาวดวงพร บุญ	ศ.บ.บ. (ศาสตราจารย์เอก)	๒๒๖๐๒๖๐๐๒๖๐	ค.บ.๓	ค.บ.๓	ค.บ.๓	ค.บ.๓	ค.บ.๓	ค.บ.๓	๒๕๖,๕๐๐ (๒๐๕,๐๐๐฿)	-	๒๕๖,๕๐๐ (เงินอุดหนุน)
๓๓	นางสาวสมใจ สว่างสุคนธ์	ศ.บ.บ. (ศาสตราจารย์เอกอภิวินัย)	๒๒๖๐๒๖๐๐๒๖๐	ค.บ.๓	ค.บ.๓	ค.บ.๓	ค.บ.๓	ค.บ.๓	ค.บ.๓	๒๓๖,๕๐๐ (๒๐๕,๐๐๐฿)	-	๒๓๖,๕๐๐ (เงินอุดหนุน)
๓๔	หม่อมราชวงศ์วิไล นางสาวแก้วพร สอนทอง	ศ.บ.บ. (ศาสตราจารย์เอก)	-	ผู้ช่วยอธิการบดี	-	ค.บ.๓	ค.บ.๓	ค.บ.๓	ค.บ.๓	๓๐๘,๐๐๐ (๒๓๖,๐๐๐฿)	-	๓๐๘,๐๐๐ (เงินอุดหนุน)
๓๕	ภอ.ส.๓ (๐๔) หม่อมราชวงศ์สมนธ์ นางสาวปัทมาพร สุพรรณ	ม.บ.บ. (ศาสตราจารย์)	๒๒๖๐๒๖๐๐๒๖๐	ค.บ.๓	ค.บ.๓	ค.บ.๓	ค.บ.๓	ค.บ.๓	ค.บ.๓	๒๗๒,๕๐๐ (๒๑๐,๐๐๐฿)	๒๗๒,๕๐๐ (๒๑๐,๐๐๐฿)	๒๗๒,๕๐๐ (เงินอุดหนุน)
๓๖	ศาสตราจารย์จรรยาภรณ์	-	๒๒๖๐๒๖๐๐๒๖๐	ค.บ.๓	ค.บ.๓	ค.บ.๓	ค.บ.๓	ค.บ.๓	ค.บ.๓	๓๓๗,๕๐๐ (๒๖๖,๐๐๐฿)	-	๓๓๗,๕๐๐ (เงินอุดหนุน)
๓๗	นางสาวกัญญาพร พงษ์นภ	ม.บ.บ. (ศาสตราจารย์เอก)	๒๒๖๐๒๖๐๐๒๖๐	ค.บ.๓	ค.บ.๓	ค.บ.๓	ค.บ.๓	ค.บ.๓	ค.บ.๓	๒๓๖,๕๐๐ (๒๐๕,๐๐๐฿)	-	๒๓๖,๕๐๐ (เงินอุดหนุน)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เป็นประจำ ตำแหน่ง	
๓๗	นางสาวสุภาวดี ใจไชยา	บ.บ.บ. (สาขาการตลาด)	๒๒-๖๘-๕๒๐๔-๐๐๕	นักวิชาการบัญชี	ป.ก.	๒๒-๖๘-๕๒๐๔-๐๐๕	นักวิชาการบัญชี	ป.ก.	๒,๐๗,๕๕๐ (๒๓,๗๐๖.๕๕)	-	๒๐๗,๕๕๐
๓๘	-	-	๒๒-๖๘-๕๒๐๓-๐๐๕	เจ้าพนักงานบัญชี	ป.บ.ก.	๒๒-๖๘-๕๒๐๓-๐๐๕	เจ้าพนักงานบัญชี	ป.บ.ก.	๒,๒๗,๕๐๐ (๒๖,๗๖๒.๕๐)	-	๒๒๗,๕๐๐
๓๙	นางณิชา สุทธิพงษ์ ผู้บังคับงาน	ป.บ.ล. (สาขาการบัญชี)	๒๒-๖๘-๕๒๐๔-๐๐๕	เจ้าพนักงานชั้นต้นบริหารได้	ป.๖.	๒๒-๖๘-๕๒๐๔-๐๐๕	เจ้าพนักงานชั้นต้นบริหารได้	ป.๖.	๒,๒๗,๕๐๐ (๒๖,๗๖๒.๕๐)	-	๒๒๗,๕๐๐
๔๐	นางอังชา ทวีศรี	ศ.บ.บ. (สาขาวิชาภาษา ไทยแผนกวิชาการจัดการ ทั่วไป (ภาวนัญญ์))	-	นักวิชาการชั้นต้นบริหารได้	-	-	นักวิชาการชั้นต้นบริหารได้	-	๒,๒๗,๕๐๐ (๒๖,๗๖๒.๕๐)	-	๒๒๗,๕๐๐
๔๑	นางสาวดวงมาลี (ประธานชมรมผู้สูงอายุ)	บ.บ.บ. (สาขาการบัญชี)	-	คุณ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	คุณ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒,๒๗,๕๐๐ (๒๖,๗๖๒.๕๐)	-	๒๒๗,๕๐๐
๔๒	นางสาวศิริวิทย์ เกื้อทอง	บ.บ.บ. (สาขาการบัญชี)	-	คุณ.เจ้าพนักงานบัญชี	-	-	คุณ.เจ้าพนักงานบัญชี	-	๒,๒๗,๕๐๐ (๒๖,๗๖๒.๕๐)	-	๒๒๗,๕๐๐
๔๓	นางสาวพรวิภา อสงัญจน์	ศ.บ.บ.บ. (สาขาการบัญชี และการเงิน)	-	คุณ.เจ้าพนักงานชั้นต้นบริหารได้	-	-	คุณ.เจ้าพนักงานชั้นต้นบริหารได้	-	๒,๒๗,๕๐๐ (๒๖,๗๖๒.๕๐)	-	๒๒๗,๕๐๐
๔๔	นางศิริจรรย์ ทวีศรี	บ.บ.บ. (สาขาการบัญชี)	-	คุณ.เจ้าพนักงานชั้นต้นบริหารได้	-	-	คุณ.เจ้าพนักงานชั้นต้นบริหารได้	-	๒,๒๗,๕๐๐ (๒๖,๗๖๒.๕๐)	-	๒๒๗,๕๐๐
๔๕	นางสาวสมภาณี ศรีไชยดี	ป.บ.บ. (สาขาการบัญชี)	-	คุณ.เจ้าพนักงานชั้นต้นบริหารได้	-	-	คุณ.เจ้าพนักงานชั้นต้นบริหารได้	-	๒,๒๗,๕๐๐ (๒๖,๗๖๒.๕๐)	-	๒๒๗,๕๐๐
๔๖	นางสาวกมลชนก หมื่นมานะสมาน นายสันติพงศ์ ขนบุรี	บ.บ.บ. (สาขาการวิชาการชั้นต้นบริหารได้)	๒๒-๖๘-๕๒๐๓-๐๐๕	ผู้ชำนาญการช่าง (นักวิชาการช่าง)	ก.๒๓	๒๒-๖๘-๕๒๐๓-๐๐๕	ผู้ชำนาญการช่าง (นักวิชาการช่าง)	ก.๒๓	๕,๒๗,๕๐๐ (๕๖,๕๐๖.๕๐)	๒๗,๖๐๐ (๕,๒๐๖.๕๐)	๕๒๗,๕๐๐ (๕๖,๕๐๖.๕๐)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	ครอบครัวเก่าเดิม			ครอบครัวเก่าใหม่			เงินเดือน		ประเภทเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง / เงินเพิ่ม	
๔๖	-	-	๒๒-๐๕-๒๓๓๓-๐๐๒	เจ้าหน้าที่ระบบงานและเครื่องจักร (นักบริหารงานช่าง) วิศวกรรมโยธา	ต้น	๒๒-๐๕-๒๓๓๓-๐๐๒	เจ้าหน้าที่ระบบงานและเครื่องจักร (นักบริหารงานช่าง) วิศวกรรมโยธา	ต้น	๓๓,๐๐๐ (๒,๕๐๐๓๕)	-	ว่างเดิม ๓๒๕,๒๐๐
๔๗	-	-	๒๒-๐๕-๒๓๓๓-๐๐๒	วิศวกรโยธา	ป.๒๓	๒๒-๐๕-๒๓๓๓-๐๐๒	วิศวกรโยธา	ป.๒๓	๓๓,๕๐๐ (๒,๕๐๐๓๕)	-	ว่างเดิม ๓๓๕,๒๐๐
๔๘	นางสาวสุวิมล นริขุณ	ป.๒๓ (ศึกษาศาสตร์บัณฑิต)	๒๒-๐๕-๒๓๓๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	จ.๒	๒๒-๐๕-๒๓๓๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	จ.๒	๒๓,๕๐๐ (๒,๕๐๐๓๕)	-	๒๓๕,๐๐๐
๔๙	นายภัทร น พัทธ	ป.๒๓ (ศึกษาศาสตร์บัณฑิต)	๒๒-๐๕-๒๓๓๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	จ.๒	๒๒-๐๕-๒๓๓๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	จ.๒	๒๓,๕๐๐ (๒,๕๐๐๓๕)	-	๒๓๕,๐๐๐
๕๐	-	-	๒๒-๐๕-๒๓๓๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.๒๓	๒๒-๐๕-๒๓๓๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.๒๓	๒๓,๕๐๐ (๒,๕๐๐๓๕)	-	ว่างเดิม ๒๓๕,๒๐๐
๕๑	นายสุทัศน์ คำม	ป.๒๓ (ศึกษาศาสตร์บัณฑิต)	๒๒-๐๕-๒๓๓๓-๐๐๒	นายช่างไฟฟ้า	จ.๒	๒๒-๐๕-๒๓๓๓-๐๐๒	นายช่างไฟฟ้า	จ.๒	๒๓,๕๐๐ (๒,๕๐๐๓๕)	-	๒๓๕,๒๐๐
๕๒	นายทรงฤทธิ์ นนท์	ป.๒๓ (ศึกษาศาสตร์บัณฑิต)	๒๒-๐๕-๒๓๓๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานโยธา	ป.๒	๒๒-๐๕-๒๓๓๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานโยธา	ป.๒	๓๓,๕๐๐ (๒,๕๐๐๓๕)	-	๓๓๕,๒๐๐
๕๓	พันเอกวิมล นวนนิตย์ (ป.๒๓ กศป.๒๕๖๓)	ป.๒๓ (ศึกษาศาสตร์บัณฑิต)	-	สม.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	สม.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๓,๕๐๐ (๒,๕๐๐๓๕)	-	๓๓๕,๐๐๐
๕๔	นายสุวิมล นริขุณ	ป.๒๓ (ศึกษาศาสตร์บัณฑิต)	-	สม.นายช่างโยธา	-	-	สม.นายช่างโยธา	-	๓๓,๕๐๐ (๒,๕๐๐๓๕)	-	๓๓๕,๒๐๐
๕๕	นายทนต์ นริขุณ	ป.๒๓ (ศึกษาศาสตร์บัณฑิต)	-	สม.นายช่างโยธา	-	-	สม.นายช่างโยธา	-	๓๓,๕๐๐ (๒,๕๐๐๓๕)	-	๓๓๕,๒๐๐
๕๖	นายทนต์ นริขุณ	ป.๒๓ (ศึกษาศาสตร์บัณฑิต)	-	สม.นายช่างโยธา	-	-	สม.นายช่างโยธา	-	๓๓,๕๐๐ (๒,๕๐๐๓๕)	-	๓๓๕,๒๐๐
๕๗	นายชเชษฐ นริขุณ	ป.๒๓ (ศึกษาศาสตร์บัณฑิต)	-	สม.นายช่างโยธา	-	-	สม.นายช่างโยธา	-	๓๓,๕๐๐ (๒,๕๐๐๓๕)	-	๓๓๕,๒๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรณบัตรทราบดีเดิม			กรณบัตรทราบดีใหม่			เงินเดือน		พยานหลักฐาน
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง / เงินเพิ่ม	
๕๘	นายบรรณสิทธิ์ พวงมณี	ปวช. (สาขาช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	สม.นายช่างไฟฟ้า	-	สม.นายช่างไฟฟ้า	-	๓๓๑,๖๐๐ (๓๓๑,๖๐๐/ปี)	-	-	๓๓๑,๖๐๐
๕๙	นายสมชายศักดิ์ พวงมณี	ปวช. (สาขาช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	สม.นายช่างไฟฟ้า	-	สม.นายช่างไฟฟ้า	-	๓๓๓,๖๐๐ (๓๓๓,๖๐๐/ปี)	-	-	๓๓๓,๖๐๐
หม่อมราชวงศ์สมานภรณ์ฉิม (ป.ร.น.ท.ผู้พิทักษ์)											
๖๐	นายสมฉิม สุพสุวกรม	ปวช. (สาขาช่างไฟฟ้า)	-	พนักงานช่างเครื่องจักรกลเกษตร	-	พนักงานช่างเครื่องจักรกลเกษตร	-	๓๓๕,๖๐๐ (๓๓๕,๖๐๐/ปี)	-	-	๓๓๕,๖๐๐
๖๑	นายสมเกียรติ์ สุพสุวกรม	ปวช. (สาขาช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	พนักงานช่างเครื่องจักร	-	พนักงานช่างเครื่องจักร	-	๓๓๖,๖๐๐ (๓๓๖,๖๐๐/ปี)	-	-	๓๓๖,๖๐๐
๖๒	นายฉิมสิทธิ์ ฤกษ์นา	ปวช. (สาขาช่างอิเล็กทรอนิกส์)	-	พนักงานช่างเครื่องจักรกลเกษตร	-	พนักงานช่างเครื่องจักรกลเกษตร	-	๓๓๘,๖๐๐ (๓๓๘,๖๐๐/ปี)	-	-	๓๓๘,๖๐๐
๖๓	นายสมเกียรติ์ รัชชานันท์	ม.๖	-	พนักงานช่างเครื่องจักร	-	พนักงานช่างเครื่องจักร	-	๓๓๙,๖๐๐ (๓๓๙,๖๐๐/ปี)	-	-	๓๓๙,๖๐๐
๖๔	นายสมาน รัชชานันท์	ปวช. (สาขาช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	พนักงานช่างเครื่องจักร	-	พนักงานช่างเครื่องจักร	-	๓๔๑,๐๐๐ (๓๔๑,๐๐๐/ปี)	-	-	๓๔๑,๐๐๐
๖๕	นายฉิมฉิมฉิม สิริวิวัฒน์	ศ.น.ม. (สาขาการศึกษาระดับอุดมศึกษา)	-	พนักงานสมิทธิภัณฑ์	-	พนักงานสมิทธิภัณฑ์	-	๓๔๑,๐๐๐ (๓๔๑,๐๐๐/ปี)	-	-	๓๔๑,๐๐๐
๖๖	นายสมเกียรติ์ พวงพิก	ม.๖	-	พนักงานสมิทธิภัณฑ์	-	พนักงานสมิทธิภัณฑ์	-	๓๔๑,๐๐๐ (๓๔๑,๐๐๐/ปี)	-	-	๓๔๑,๐๐๐
๖๗	นายวารุณี กสิณแก้ว	ปวช. (สาขาไฟฟ้ากำลัง)	-	พนักงานสมิทธิภัณฑ์	-	พนักงานสมิทธิภัณฑ์	-	๓๔๑,๐๐๐ (๓๔๑,๐๐๐/ปี)	-	-	๓๔๑,๐๐๐
๖๘	นายสมชายสิทธิ์ สุพสุวิวัฒน์	ปวช. (สาขาการบัญชี)	-	พนักงานสมิทธิภัณฑ์	-	พนักงานสมิทธิภัณฑ์	-	๓๔๑,๐๐๐ (๓๔๑,๐๐๐/ปี)	-	-	๓๔๑,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนและปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

เทศบาลตำบลกะปาง ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของคนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลตำบลกะปางเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงาน

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิผลการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน 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 ๑ พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงต่อเวลา และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ข้อ ๒ พึงละเว้นการแสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ราชการ
- ข้อ ๓ พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม โปร่งใส ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นและมีความรับผิดชอบตลอดจนคำนึงถึงประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นสำคัญ
- ข้อ ๔ พึงวางตนเป็นกลางทางการเมือง ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถตามนโยบายของคณะผู้บริหาร
- ข้อ ๕ พึงปฏิบัติงาน โดยยึดหลักประหยัด มีประสิทธิภาพและความเหมาะสม
- ข้อ ๖ พึงให้บริการที่ดีแก่ผู้มาติดต่อราชการและปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพมีอัธยาศัยไมตรีและมีน้ำใจ
- ข้อ ๗ พึงวางตนให้เหมาะสมกับกาลเทศะเหมาะสมแก่ฐานะานุรูปของข้าราชการ โดยคำนึงถึงเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่
- ข้อ ๘ พึงยกย่องส่งเสริมคนดีและไม่ส่งเสริมคนไม่ดีให้มีอำนาจ รวมทั้งไม่ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้กระทำความผิด
- ข้อ ๙ พึงปฏิบัติงาน โดยประสานงานกับส่วนราชการส่วนท้องถิ่นอื่น

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลกะปาง

ที่ ๓๓๗/๑ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ด้วยแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลกะปาง ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้มีผลใช้บังคับวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๖ และข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ปี ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และหนังสือสั่งการสำนักงวน ก.จ. ก.ช. และ ก.อบต. ที่ ๓๐๔๓/๒/๓๐ ลงวันที่ ๓๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลกะปาง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประกอบด้วย

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

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกะปาง โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยภารกิจกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล หลักเกณฑ์งานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตราค่าจ้างของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๓. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ รวมถึงแผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหารด้านทรัพยากรธรรมชาติ

และสิ่งแวดล้อม เป็นต้น โดยให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางการเข้าไปแก้ไขปัญหาวหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT

๒. วิเคราะห์ประเมินความต้องการอัตราค่าจ้างคน โดยวิเคราะห์ตามอำนาจหน้าที่และภารกิจว่าจะต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด โดยให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดการณ์ว่าจะมีการกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ โดยให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ พร้อมเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มหรือขนาดเดียวกัน

๓. วิเคราะห์วางแผนการใช้จ่ายค่าจ้างคน ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอื่นเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ โดยให้เป็นตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๔. จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง กำหนดให้นำข้อมูลพนักงานเทศบาล ข้าราชการถ่ายโอน พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไปถึงแผนอัตราค่าจ้างฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลแต่ละส่วนราชการและเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๑๘๐๔.๕/ว๕๒๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดทำแผนข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง) ตามตัวอย่างที่กำหนด ดังนี้

๔.๑ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๔.๒ กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตาม ๔.๑ โดยพิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด (พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานและปริมาณงานในส่วนราชการนั้น

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

๕. การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่นนั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตราค่ากลางเงินเดือนของตำแหน่งนั้น โดยภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี จะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามที่บัญญัติไว้ใน มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๑๕ ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี

๖. ให้เสนอร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ต่อ ก.จังหวัด ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เพื่อเป็นการรอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าต่อไป

/ ทั้งนี้ ตั้งแต่...

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ถึง ณ วันที่ ๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

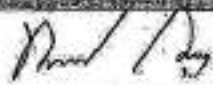

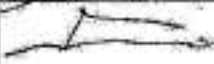

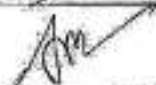


(นายพรอม กรุณา)


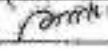
นายกเทศมนตรีตำบลกะปาง

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
วันพฤหัสบดี ที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลกะปาง

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายเซ็น	หมายเหตุ
๑	นายทรงยศ ภูริมา นายกเทศมนตรีตำบลกะปาง	ประธานกรรมการ		
๒	นายชลิต ไชยทอง ปลัดเทศบาลตำบลกะปาง	กรรมการ		
๓	นางสาวปัทมาพร สุขชนะ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ		
๔	นายวิเศษศรี จามจุรี ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ		
๕	นางสุภาวดี ชูมี หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล	กรรมการและ เลขานุการ		
๖	นางสาวกรภัทร เพชรรัตน์ นักบริหารการบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ		

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายเซ็น	หมายเหตุ
๑	นายพิทักษ์ เม็ทธิส	ผู้ช่วยนักบริหารการบุคคล		
๒	นางสาวกัญญา ใจดีถัก	ผู้ช่วยปลัดเทศบาล		
๓				
๔				
๕				

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
วันพฤหัสบดีที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น. เป็นต้นไป
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลกะปาง

ผู้มาประชุม

๑. นายทรงยศ ภูธนา	นายกเทศมนตรีตำบลกะปาง	ประธาน
๒. นายชลิศ ไททอง	ปลัดเทศบาลตำบลกะปาง	กรรมการ
๓. นางสาวปัทมาพร สุขชนะ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายวิรัตน์ไศรยชัย จามจุรี	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสุภาวดี ภูมิ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและ เลขานุการ
๖. นางสาวภรภัทร เพชรรัตน์	นิเทศวิทยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางสาวไอลญา ยอดแก้ว	รองปลัดเทศบาลตำบลกะปาง
------------------------	------------------------

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลกะปาง ได้ครบองค์ประชุมแล้ว ซึ่งครบทุกท่านนะครับ ผม นายทรงยศ ภูธนา นายกเทศมนตรีตำบลกะปาง ขอเปิดการประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น. และดำเนินการตามระเบียบวาระการประชุมครับ

ระเบียบวาระที่ ๑
นายทรงยศ ภูธนา
นายกเทศมนตรี

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
๑.๑ คำสั่งการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลกะปาง

ตามที่งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ได้ดำเนินการเสนอ
บันทึกข้อความเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
-๒๕๖๖ ตามหนังสือสั่งการสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด
นครศรีธรรมราช ที่ นศ.๐๐๒๓.๒/ว.๒๕๕๗ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน
๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-
๒๕๖๖ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงาน

เทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ปี ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับหนังสือสั่งการดังกล่าว เทศบาลตำบลกะปาง จึงได้ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราจ้าง ๓ ปี ดังนี้

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลกะปาง ที่ ๑๗๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยเทศบาลฯ ได้แต่งตั้ง

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

โดยให้คณะกรรมการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตราจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) จัดทำแผนอัตราจ้าง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกะปาง ให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยภารกิจกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาลตำบลกะปาง ตลอดจนการระดมความคิดเห็นของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตราจ้างของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๓-๒๕๖๕) ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติยุทธศาสตร์ การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๕) ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค. รวมถึงแนวทางการแก้ไข ปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการการอัตราจ้างคน ซึ่งสำรวจได้จาก ข้อมูลสถิติปริมาณงานโครงการ/กิจกรรมของทุกตำแหน่งงานภายในส่วนราชการ โดยให้แสดงข้อมูลภารกิจและปริมาณงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง แล้วนำมาวิเคราะห์ว่า ภารกิจดังกล่าวต้องการกำลังคนประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่ และ ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเปรียบเทียบ อัตราจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มหรือขนาดเดียวกัน

๓. ศึกษาวิเคราะห์ การวางแผนการใช้กำลังคน ให้มีการสำรวจและ ประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ เพื่อให้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๔. จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง กำหนดให้นำข้อมูลพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไปถึงในแผน อัตราค่าจ้างฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

๔.๑ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และระดับตำแหน่ง ให้เป็นไปตาม ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดกองหรือส่วน ราชการของเทศบาล และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๔.๒ กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการ แบ่งส่วนราชการ ตาม ๔.๑ โดยพิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งใด สายงาน ใด ระดับใด จำนวนเท่าใด

๔.๓ ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่กำหนดใน ส่วนราชการ ตาม ๔.๒ ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว หรือได้รับความเห็นชอบจาก ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณี

๕. ค่าตอบแทนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่นนั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ได้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่ง ว่าง ให้ใช้อัตราค่ากลางเงินเดือนของตำแหน่งนั้น โดยภาระค่าใช้จ่ายตาม แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี จะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามที่บัญญัติไว้ใน มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๒๐ ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี

๖. ให้เสนอร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ต่อ ก.จังหวัด ภายในเดือน สิงหาคม ๒๕๖๓ แล้วได้ประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยให้มีผลบังคับ ใช้ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนด ตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ใน ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าต่อไป

นายทรงยศ กรูณา
นายกเทศมนตรี

๑.๒ แนวทางการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
เชิญงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ซึ่งแจ้งเหตุผลในการจัดทำแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี ครบ

นางสาวกรภัทร เพชรรัตน์
นักบริหารงานวิชาการ

ด้วยแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของ เทศบาลตำบลกะปาง ครอบคลุมค่าใช้จ่ายบังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ และต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด สำหรับการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ในรอบนี้ ตามหนังสือสั่งการระบุไว้ ไม่ให้กำหนดตำแหน่งเพิ่ม กรณียุบเลิกตำแหน่งจะขุดลึกได้เฉพาะภาระ ค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐ เท่านั้น สำหรับการดำเนินการนี้

ให้นายก อบท. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าสิ่ง ประกอบด้วย:

- นายก อบท. เป็นประธาน
- ปลัด อบท. เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและ

เลขานุการ

-ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายหนึ่ง

คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ในการออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าสิ่ง ๓ ปี ให้ระบุชื่อ และตำแหน่งหรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้

สำหรับเรื่องต่อไปเป็นการดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าสิ่ง ๓ ปี ตามตัวอย่างแผนอัตราค่าสิ่ง ๓ ปี ซึ่งจะมีรายละเอียดส่วนประกอบที่เป็น รูปเล่มแผนอัตราค่าสิ่ง ในส่วนที่ต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าสิ่ง ๓ ปี (ปี ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ได้แก่

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราค่าสิ่ง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะ ดำเนินการ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตราค่าสิ่ง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าสิ่ง ๓ ปี

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นและลูกจ้าง

รายละเอียดต่างๆ ตามหนังสือสั่งการที่แนบมา และงานการ เจ้าหน้าที่ได้จัดทำร่างแผนอัตราค่าสิ่ง ๓ ปี เพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้ ตรวจสอบ และพิจารณาต่อ

จากหนังสือสั่งการกรมส่งเสริมฯ หน้าที่ ๙ ไม่ได้กำหนดตำแหน่ง เพิ่มในรอบขอความเห็นชอบแผนอัตราค่าสิ่ง ๓ ปี ค่ะ สำหรับรอบปรับปรุง แผนอัตราค่าสิ่ง ๓ ปี ที่ ก.จังหวัดกำหนดไว้ ปีละ ๔ ครั้ง เราสามารถเพิ่ม/ลด ตำแหน่งได้ค่ะ แต่ต้องขึ้นอยู่กับสถานการณ์และปริมาณด้วยค่ะ สำหรับแผน

อัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) สำนักงานส่งเสริมการ
ปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา กำหนดส่งให้คณะกรรมการ
ตรวจสอบ ในวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป
สำหรับการจัดทำร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
ได้รับคำปรึกษาและการสนับสนุนจากทุกส่วนราชการภายในองค์กร

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- โฉนด -

ระเบียบวาระที่ ๓

นายทรงยศ กุฎมา
นายกเทศมนตรีตำบลละหาน

เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ ร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของ
เทศบาลตำบลละหาน

ในส่วนรายละเอียดที่คณะกรรมการฯ ต้องพิจารณาแก้ไข ตามรายละเอียด
เอกสารตามหัวข้อที่งานการเงินเจ้าหน้าที่เสนอมา ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล
 ๒. วัตถุประสงค์
 ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
 ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น
 ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 ๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
 ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ
อัตราค่าจ้าง
 ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
 ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
 ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
 ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วน
ราชการ
 ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
 ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
และถูกจ้าง
- ในการนี้ ก็ยังมีเอกสารการเก็บค่างานและปริมาณงานของทุกตำแหน่งของ
แต่ละส่วนราชการมาประกอบการพิจารณาจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ครั้งนี้
ด้วย

นายทรงยศ กฤณา
นายกเทศมนตรีตำบลกะปำง

- ดูรายละเอียดก็มากกว่าๆ แล้วนะครับ ค่อยไปพิจารณาจากแต่ละกอง
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
- งานทะเบียนราษฎรและบัตรา

มีตำแหน่งว่าง ๓ อัตรา ดังนี้

๑. หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ซึ่งขณะนี้อยู่ใน
กระบวนการขึ้นคอนการรับโอน

ตามโครงสร้างการปฏิบัติงานสำนักปลัดเทศบาล เห็นควรปรับปรุง
โครงสร้างใหม่ให้เหมาะสมและเป็นไปตามภารกิจงาน ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดเทศบาล

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ

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

๑.๒ ฝ่ายปกครอง

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานพัฒนาชุมชน
- งานรักษาความสะอาดและความปลอดภัยของสถานที่ราชการ

ในระยะเวลาแผนอัตราทั้งสิ้น ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) รอบปรับปรุงแผน
อัตราทั้งสิ้น ดิฉันขอเสนอให้เพิ่มฝ่ายนโยบายและแผนงาน โดยเพิ่มตำแหน่ง

หัวหน้าฝ่ายนโยบายและแผนงาน โดยตัดโอนตำแหน่งนิติกร (ปก./ชก.) และนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) และให้เพิ่มตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) หรือตำแหน่งนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติกิจการ/ชำนาญการ) หรือผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อรองรับภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้น

นางสาวปัทมาพร สุขชนะ
ผู้อำนวยการกองคลัง

กองคลัง มีโครงสร้างเดิมประกอบด้วย ๑ ฝ่าย ดังนี้
กองคลัง

๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง

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

กองคลังมีตำแหน่งว่าง ๒ อัตรา ดังนี้

๑. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

๒. เจ้าพนักงานพัสดุ (ระดับปฏิบัติกลาง/ชำนาญงาน)

ซึ่งเทศบาลฯ ได้ประกาศรับสมัครไปแล้ว

ในระยะเวลาแผนอัตราค่าถึง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) รอบการปรับปรุงแผนอัตราค่าถึง คัดชั้นขอเสนอให้เพิ่มตำแหน่งงานแผนกที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน พนักงานจ้าง หัวหน้าที่จัดทำแผนที่ภาษี จำนวน ๑ อัตรา เพิ่มตำแหน่งข้าราชการในงานการเงินและบัญชี ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี (ระดับปฏิบัติกลาง/ชำนาญการ) หรือตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) และควรมีฝ่ายเพิ่ม คือฝ่ายพัฒนารายได้ โดยปรับปรุงโครงสร้างใหม่ให้เหมาะสมและเป็นไปตามภารกิจงาน ดังนี้

๒. กองคลัง

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง

- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานการเงินและบัญชี

๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้

- งานพัฒนารายได้
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานธุรการ

นายรัตน์เศรษฐ์ จามจุรี
ผู้อำนวยการกองช่าง

กองช่าง มีโครงสร้างเดิมประกอบด้วย ๓ ฝ่าย ดังนี้

- ๑. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
 - งานวิศวกรรม
 - งานสถาปัตยกรรม
 - งานผังเมือง
 - งานสาธารณูปโภค
 - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ

กองช่างมีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา ดังนี้

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

ตำแหน่งวิศวกรโยธา (ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ) เทศบาลฯ
ร้องขอให้ กสอ.จัดสอบ ส่วนตำแหน่งสาขางานบริหาร ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย
แบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เทศบาลฯ ใช้วิธีการรับโอน
ตามโครงสร้างภารกิจงานกองช่าง เห็นควรปรับปรุงโครงสร้างใหม่
ให้เหมาะสมและเป็นไปตามภารกิจงาน ดังนี้

- ๑. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
 - งานวิศวกรรมและผังเมือง
 - งานการโยธา
 - งานการประปา
 - งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ
 - งานกึ่งจัดดูแลผอมและสิ่งปฏิกูล
 - งานธุรการ

ในระยะเวลาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) รอบการ
ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ขอเสนอเพิ่มตำแหน่งนายช่างเครื่องกล (ระดับ
ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) และขอเสนอให้เพิ่มตำแหน่งผู้ช่วยนักวิชาการ
ตรวจสอบภายใน เพื่อรองรับภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น

นายชลิต โทษทอง
ปลัดเทศบาลตำบลกะลาสาธิต

- เรื่องงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งเอนมาจากเทศบาลบุญศิริงบประมาณ
รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ สำหรับปี ๒๕๖๔ ปี ๒๕๖๕ และปี ๒๕๖๖ ให้คิด
ประมาณการ ดังนี้

▶ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ ตั้งไว้ ๗๔,๑๓๒,๐๐๐ บาท
สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามหนังสือสั่งการการ
จัดทำแผนอัตรากำลังให้ใช้ประมาณการจากเทศบาลบุญศิริงบประมาณรายจ่าย
ประจำปี ๒๕๖๓ เป็นตัวตั้ง เนื่องจากเทศบาลบุญศิริงบประมาณรายจ่าย
ประจำปี ๒๕๖๔ ยังไม่ได้ประกาศใช้

▶ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ คิด ๕% ของงบประมาณ
รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน ๓๗,๘๓๘,๐๐๐ บาท

▶ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ คิด ๕% ของงบประมาณ

รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน ๘๑,๓๓๐,๕๓๐ บาท

▶ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ คิด ๕% ของงบประมาณ

รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน ๘๕,๘๓๗,๐๕๖.๕๐ บาท

- สำหรับภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น เชิญ
งานการเงินฯ ที่ชี้แจงครับ

นายทรงยศ กรูณา
นายกเทศมนตรีตำบลกะปาง

นางสาวภรภัทร เพชรรัตน์
นักบริหารบุคคลชำนาญการ

- ตามที่งานการเงินฯ ได้คิดคำนวณภาระค่าใช้จ่ายจากกรอบตำแหน่ง
ทั้งหมด ๗๒ ตำแหน่ง สรุปภาระค่าใช้จ่ายดังนี้

ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
๒๓.๒๖	๒๖.๘๗	๒๖.๐๗

นายทรงยศ กรูณา
นายกเทศมนตรีตำบลกะปาง

ให้คณะกรรมการตรวจสอบชื่อตำแหน่ง ระดับตำแหน่งในสังกัดกองของท่าน
ว่าถูกต้อง ครบถ้วนหรือไม่ ตำแหน่งและระดับตำแหน่งถูกต้องแล้วหรือ
ฉะนั้น ผมขอความเห็นชอบร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๔
นายทรงยศ กรูณา
นายกเทศมนตรีตำบลกะปาง

เรื่องอื่นๆ
- มีท่านใดเสนอเรื่องอื่นๆ หรือไม่ เมื่อไม่มีผมขอปิดการประชุม

ปิดการประชุม เวลา ๑๖.๓๐ น.

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจงานการประชุม

(นางสาวภรภัทร เพชรรัตน์)
นักบริหารบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายทรงยศ กรูณา)
นายกเทศมนตรีตำบลกะปาง



ประกาศเทศบาลตำบลกะปาง

เรื่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลกะปาง

ด้วยเทศบาลตำบลกะปางเป็นเทศบาลประเภทเทศบาลสามัญ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ ส่วนงานหน้าที่ของเทศบาล ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช (ก.ท.จ. นครศรีธรรมราช) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว เทศบาลตำบลกะปางจึงประกาศกำหนด โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลกะปาง ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการกลาง งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การจัดทำร่างเทศบัญญัติ งานประชุมสภาเทศบาล การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาเทศบาล คณะผู้บริหาร งานเลือกตั้ง งานทะเบียนราษฎร การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม การให้คำปรึกษาหารือและความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลของเทศบาลทั้งหมด และราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและ เฝ้าระวังการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ ของเทศบาล 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

๑.๒ ฝ่ายปกครอง

- ๑.๒.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๒.๒ งานพัฒนาชุมชน
- ๑.๒.๓ งานรักษาความสะอาดและความปลอดภัยของสถานที่ราชการ

๑.๓ งานธุรการ

- ๑.๔ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลานช้าง
- ๑.๕ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคลองตุ๊ก

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับการนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี 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

๒.๒ 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 งานกำบังคู่มือฝอยและสิ่งปฏิกูล

๓.๒ งานธุรการ

๔. ฝ่ายงานตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกหน่วยงานภายในเทศบาลและมีอำนาจในการเข้าถึงข้อมูลเอกสาร ทรัพย์สินเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานตรวจสอบ แต่หน่วยตรวจสอบภายในไม่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย วิธีปฏิบัติงาน และระบบการควบคุมภายในหรือการแก้ไข ระบบควบคุมภายใน ซึ่งหน้าที่ดังกล่าวอยู่ในความรับผิดชอบของผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง ผู้ตรวจสอบภายในมีหน้าที่เป็นเพียงผู้ให้ คำปรึกษาแนะนำ ขอบเขตการตรวจสอบภายในจะครอบคลุมทั้งการตรวจสอบด้านการเงินและการบัญชี และการตรวจสอบการดำเนินงาน รวมทั้งการสอบทานการประเมินผลการควบคุมภายใน

(ทั้งนี้ ตั้งแต่...

พียงนี้ ตั้งแต่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายทรงยศ คุรุณา)
นายกเทศมนตรีตำบลกะปำง



คำสั่งเทศบาลตำบลกะปาง

ที่ ๕๓๗/๒๕๖๓

เรื่อง กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
ตามแผนอัตรากาลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๒) และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ เห็นชอบแผนอัตรากาลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

เทศบาลตำบลกะปาง จึงประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากาลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

สั่ง ณ วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายทรงยศ ฤงมา)

นายกเทศมนตรีตำบลกะปาง

รหัสนิติบุคคล	ชื่อบุคคล	ข้อมูลการจดทะเบียนนิติบุคคล		ข้อมูลการจดทะเบียนภาษีมูลค่าเพิ่ม		ข้อมูลการจดทะเบียนการค้า		ประเภทกิจการ	มูลค่าเพิ่ม (บาท)	มูลค่าเพิ่ม (บาท)	มูลค่าเพิ่ม (บาท)	มูลค่าเพิ่ม (บาท)
		เลขประจำตัวประชาชน	เลขประจำตัวนิติบุคคล	เลขประจำตัวภาษีมูลค่าเพิ่ม	เลขประจำตัวการค้า	ปีจดทะเบียน	ปีจดทะเบียน					
๓๖	บริษัทมหาชน	๓๖-๒๐๙-๒๕๒๕-๐๐๑	๓๖-๒๐๙-๒๕๒๕-๐๐๑	๓๖-๒๐๙-๒๕๒๕-๐๐๑	๓๖-๒๐๙-๒๕๒๕-๐๐๑	๓๖-๒๐๙-๒๕๒๕-๐๐๑	๓๖-๒๐๙-๒๕๒๕-๐๐๑	การค้า	๓๖,๒๐๙,๒๕๒๕	๓๖,๒๐๙,๒๕๒๕	๓๖,๒๐๙,๒๕๒๕	๓๖,๒๐๙,๒๕๒๕
๓๗	นางสาววิมลพร สุพรรณ	๓๗-๒๐๙-๒๕๒๕-๐๐๑	๓๗-๒๐๙-๒๕๒๕-๐๐๑	๓๗-๒๐๙-๒๕๒๕-๐๐๑	๓๗-๒๐๙-๒๕๒๕-๐๐๑	๓๗-๒๐๙-๒๕๒๕-๐๐๑	๓๗-๒๐๙-๒๕๒๕-๐๐๑	การค้า	๓๗,๒๐๙,๒๕๒๕	๓๗,๒๐๙,๒๕๒๕	๓๗,๒๐๙,๒๕๒๕	๓๗,๒๐๙,๒๕๒๕
๓๘	นางสาววิมลพร สุพรรณ	๓๘-๒๐๙-๒๕๒๕-๐๐๑	๓๘-๒๐๙-๒๕๒๕-๐๐๑	๓๘-๒๐๙-๒๕๒๕-๐๐๑	๓๘-๒๐๙-๒๕๒๕-๐๐๑	๓๘-๒๐๙-๒๕๒๕-๐๐๑	๓๘-๒๐๙-๒๕๒๕-๐๐๑	การค้า	๓๘,๒๐๙,๒๕๒๕	๓๘,๒๐๙,๒๕๒๕	๓๘,๒๐๙,๒๕๒๕	๓๘,๒๐๙,๒๕๒๕
๓๙	นางสาววิมลพร สุพรรณ	๓๙-๒๐๙-๒๕๒๕-๐๐๑	๓๙-๒๐๙-๒๕๒๕-๐๐๑	๓๙-๒๐๙-๒๕๒๕-๐๐๑	๓๙-๒๐๙-๒๕๒๕-๐๐๑	๓๙-๒๐๙-๒๕๒๕-๐๐๑	๓๙-๒๐๙-๒๕๒๕-๐๐๑	การค้า	๓๙,๒๐๙,๒๕๒๕	๓๙,๒๐๙,๒๕๒๕	๓๙,๒๐๙,๒๕๒๕	๓๙,๒๐๙,๒๕๒๕
๔๐	นางสาววิมลพร สุพรรณ	๔๐-๒๐๙-๒๕๒๕-๐๐๑	๔๐-๒๐๙-๒๕๒๕-๐๐๑	๔๐-๒๐๙-๒๕๒๕-๐๐๑	๔๐-๒๐๙-๒๕๒๕-๐๐๑	๔๐-๒๐๙-๒๕๒๕-๐๐๑	๔๐-๒๐๙-๒๕๒๕-๐๐๑	การค้า	๔๐,๒๐๙,๒๕๒๕	๔๐,๒๐๙,๒๕๒๕	๔๐,๒๐๙,๒๕๒๕	๔๐,๒๐๙,๒๕๒๕
๔๑	นางสาววิมลพร สุพรรณ	๔๑-๒๐๙-๒๕๒๕-๐๐๑	๔๑-๒๐๙-๒๕๒๕-๐๐๑	๔๑-๒๐๙-๒๕๒๕-๐๐๑	๔๑-๒๐๙-๒๕๒๕-๐๐๑	๔๑-๒๐๙-๒๕๒๕-๐๐๑	๔๑-๒๐๙-๒๕๒๕-๐๐๑	การค้า	๔๑,๒๐๙,๒๕๒๕	๔๑,๒๐๙,๒๕๒๕	๔๑,๒๐๙,๒๕๒๕	๔๑,๒๐๙,๒๕๒๕

ลำดับ	ชื่อหน่วยงาน	ประเภทโครงการ	งบดำเนินงาน (บาท)		งบอุดหนุน (บาท)		งบลงทุน (บาท)	งบกลาง (บาท)	รวม (บาท)
			งบดำเนินงาน	งบอุดหนุน	งบอุดหนุน	งบอุดหนุน			
๖๐	วิทยาลัยอาชีวศึกษา (ประเภทผู้ฝึกสอน)	ป.พ. (ราชการในสาขา)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลเกษตร	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลเกษตร	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลเกษตร	๓๓๘,๐๐๐ (๓๓๘,๐๐๐)
๖๑	นายณัฐพร สุทธิธรรม	ป.ส. (ราชการในสาขา)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๒๐,๐๐๐ (๑๒๐,๐๐๐)
๖๒	นายณัฐพร สุทธิธรรม	ป.พ. (ราชการในสาขา)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลเกษตร	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลเกษตร	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลเกษตร	๓๓๘,๐๐๐ (๓๓๘,๐๐๐)
๖๓	นายณัฐพร สุทธิธรรม	ป.ส. (ราชการในสาขา)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๒๐,๐๐๐ (๑๒๐,๐๐๐)
๖๔	นายณัฐพร สุทธิธรรม	ป.พ. (ราชการในสาขา)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๒๐,๐๐๐ (๑๒๐,๐๐๐)
๖๕	นายณัฐพร สุทธิธรรม	ค.ส.น. (ราชการในสาขา)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๒๐,๐๐๐ (๑๒๐,๐๐๐)
๖๖	นายณัฐพร สุทธิธรรม	ค.ส.น. (ราชการในสาขา)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๒๐,๐๐๐ (๑๒๐,๐๐๐)
๖๗	นายณัฐพร สุทธิธรรม	ป.ส. (ราชการในสาขา)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๒๐,๐๐๐ (๑๒๐,๐๐๐)
๖๘	นายณัฐพร สุทธิธรรม	ป.พ. (ราชการในสาขา)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๒๐,๐๐๐ (๑๒๐,๐๐๐)
๖๙	นายณัฐพร สุทธิธรรม	ป.ส. (ราชการในสาขา)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๒๐,๐๐๐ (๑๒๐,๐๐๐)

