

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลทกพรหม
อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี



ประกาศเทศบาลตำบลตกพรหม
เรื่อง ให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน) ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดจันทบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลตกพรหม นั้น

ดังนั้น เพื่อให้เทศบาลตำบลตกพรหมนำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มาใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาล ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลตกพรหม อำเภอลอง จังหวัดจันทบุรี

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชุมพล เจนจัดการ)
นายกเทศมนตรีตำบลตกพรหม

คำนำ

ด้วยเทศบาลตำบลตงพรม มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เทศบาลตำบลตงพรม จึงมีหน้าที่ต้องทำหรืออาจจัดทำกิจการต่าง ๆ ตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและเหมาะสม ซึ่งในการดำเนินการดังกล่าวข้างต้น เทศบาลตำบลตงพรม จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการมาปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่และภารกิจต่าง ๆ ที่ได้รับ เพื่อให้เป็นไปตามขั้นตอนของระเบียบ กฎหมาย หรือข้อบังคับที่ได้กำหนดไว้

อนึ่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในพื้นที่ได้ยึดถือ และปฏิบัติตามประกาศของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด

ดังนั้น เทศบาลตำบลตงพรม ต้องดำเนินการวางแผนงานในด้านบุคคลเพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงได้มีการจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลจะต้องจ่ายในด้านบุคคล ทั้งนี้ เพื่อตอบสนองความต้องการและให้บริการประชาชนตามอำนาจหน้าที่ในด้านต่าง ๆ

เทศบาลตำบลตงพรม

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๓.ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๔
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๑
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๒
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๖
๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๕
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๒

ภาคผนวก

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลคพรม อำเภอขลุ้ง จังหวัดจันทบุรี

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลคพรม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นเทศบาลตำบลคพรม จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลคพรมจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดจันทบุรีทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล(ก.ท.จ) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล(ก.ท.จ) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดจันทบุรีพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลคพรมแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลคพรม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลดกพรหมมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน
- ๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลดกพรหมมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดกพรหมตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดจันทบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลดกพรหมว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่
- ๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลดกพรหม
- ๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลดกพรหมสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลดกพรหมเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิก หน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
- ๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลดกพรหมสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาลที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ
- ๒.๒.๒ เทศบาลตำบลดกพรหมมีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญ กำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน
- ๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้
- ๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ
- ๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้
- ๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีความสมบัตินับตามความต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้

ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าการต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการะงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลคพรม ดังนี้

• **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

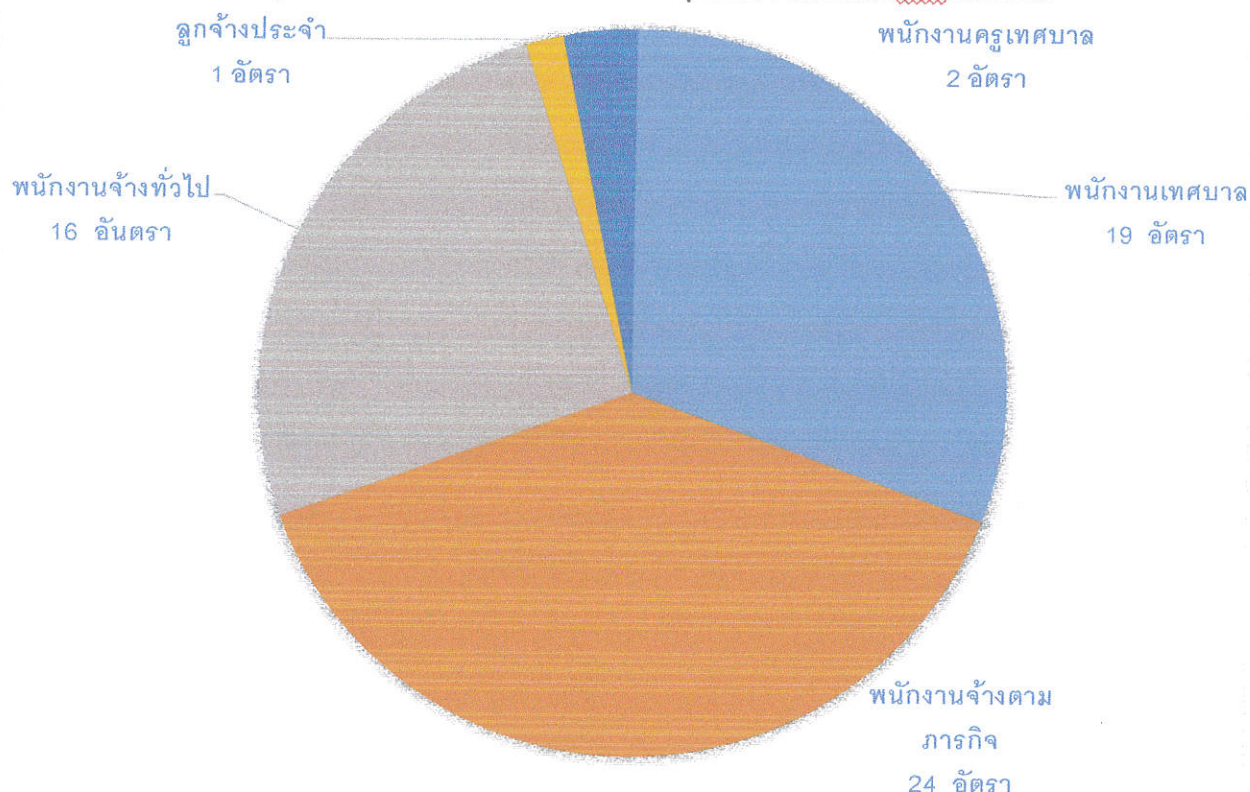
• **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ เทศบาลตำบลดกพรเป็นเทศบาลตำบลขนาดเล็ก ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิอัตรากำลังแสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด ทต.ดกพร



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลดกพรได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

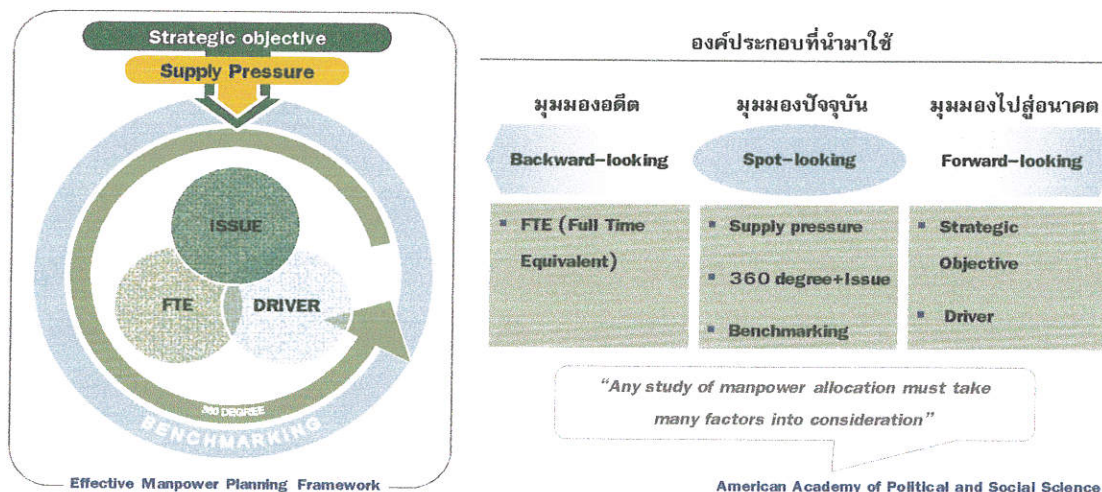
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลคพรมไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรกำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรกำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรกำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรกำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจกด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลคกพรหมที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลคกพรหมบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลคกพรหม จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลคกพรหม ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลคกพรหม ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ พิจารณางานพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลดกพรหม
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลดกพรหม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลดกพรหม (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลดกพรหม) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลดกพรหม(การตรวจประเมิน LPA)

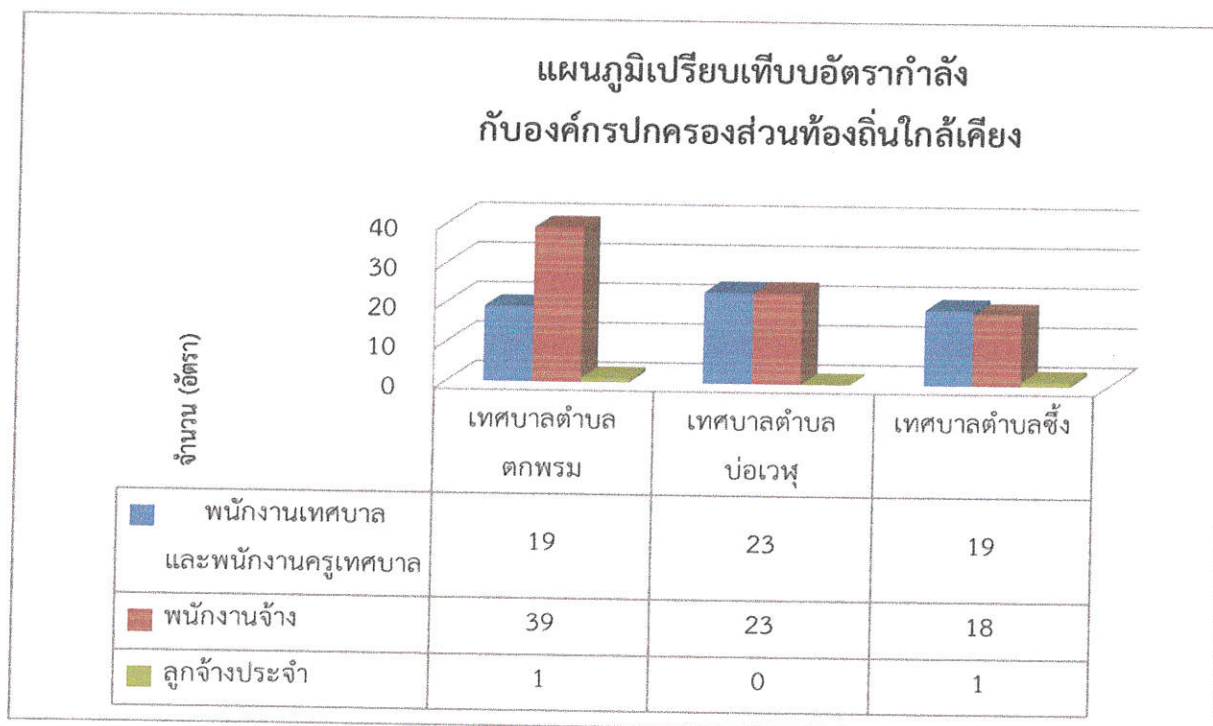
กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลดกพรหม พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

■ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลคพพร เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลคพพร รองนายกเทศมนตรีตำบลคพพร ปลัดเทศบาลตำบลคพพร และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลคพพร เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลบ่อเวฬุ และองค์การบริหารส่วนตำบลมาบไพ ซึ่งหน่วยงานทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลคพพรเทศบาลตำบลบ่อเวฬุและเทศบาลตำบลซึ่ง ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของหน่วยงานทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลดกพรหม จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือ เพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลดกพรหม ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลดกพรหมได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลเป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลหัวหน้าส่วนราชการ เป็นคณะทำงาน มีนักจัดการงานทั่วไป เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหา ครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลดกพรหมตาม กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของ เทศบาลตำบลดกพรหม

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่ม งานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลดกพรหม โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง ประจำในเทศบาลตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของ เทศบาลตำบลดกพรหม

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้อง ไม่เกิน ร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนา ความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลคพรม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลคพรม สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลคพรมสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลคพรม จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลคพรม จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลคพรม ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลคพรม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลคพรม สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลคพรม บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลคพรม โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลคพรม เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเสียเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- ๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 - ๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลดกพรหม
 - ๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลดกพรหมเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
 - ๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)
- ๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลดกพรหม และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง
- ๓.๔.๔ เทศบาลตำบลดกพรหมขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง๓ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดจันทบุรี
- ๓.๔.๕ เทศบาลตำบลดกพรหม ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- ๓.๔.๖ เทศบาลตำบลดกพรหมจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลดกพรหม

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑๙ ก.ค.๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการ	
๒๐ ก.ค.๖๖	ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารงานอัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
๓๑ ก.ค.๖๖	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อปท.ข้างเคียง	ทต.บ่อเวฬุ, ทต.ช้าง
ส.ค.๖๖	จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ภายในสิ้นเดือน ส.ค.๖๖	เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดจันทบุรีพิจารณา	
ก.ย.๖๖	ก.ท.จจังหวัดจันทบุรี ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
ก.ย.๖๖	จังหวัดจัดส่งมติ ก.ท.จ ให้ ทต.ดกพรหม	
ก.ย.๖๖	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย.๖๙
ต้นเดือน ต.ค.๖๖	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดจันทบุรี , อำเภอขลุง ภายใน ๕ วัน

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลคพรม พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคมไม่สะดวก
- สาธารณูปโภค เช่น โทรศัพท์ ไฟฟ้า ประปา ฯลฯ ไม่ทั่วถึงครบทุกครัวเรือน
- สะพานข้ามคลองไม่แข็งแรง
- ถนนและที่อาศัยอยู่ต่ำ ทำให้น้ำท่วมในฤดูฝน
- ไม่มีสถานที่ออกกำลังกายและสนามกีฬาครบทุกหมู่บ้าน
- แสงสว่างในที่สาธารณะมีไม่เพียงพอ

๔.๒ ด้านแหล่งน้ำ

- น้ำสะอาดสำหรับบริโภคไม่เพียงพอในฤดูแล้ง
- ลำคลองและแหล่งน้ำสาธารณะตื้นเขิน
- น้ำสำหรับทำการเกษตรไม่พอเพียง

๔.๓ ด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาการว่างงานและค่าแรงต่ำ
- ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ตลาดรองรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรมีไม่เพียงพอ
- ความก้าวหน้าทางอาชีพไม่มี
- ปัญหาปุ๋ย/ยา ราคาแพง
- เกษตรกรขาดความรู้ ความเข้าใจในเทคโนโลยี ทักษะการเกษตรและเทคโนโลยีใหม่ ๆ
- ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ

๔.๔ ด้านสังคม

- ปัญหายาเสพติดในกลุ่มเยาวชน
- ปัญหาความยากจน
- ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ปัญหาการไม่มีเอกสารสิทธิ์ที่ดินทำกินและที่อยู่อาศัย
- ไม่มีศาลาประจำหมู่บ้านในการทำกิจกรรมต่างๆ
- ปัญหาสนามเด็กเล่นมีไม่เพียงพอกับจำนวนเด็ก
- ปัญหาป้ายบอกสัญญาณจราจร

๔.๕ ด้านสาธารณสุข

- ปัญหาขยะของชุมชนที่ปริมาณเพิ่มขึ้นและไม่มีการกำจัดที่ถูกต้อง ทั้งไม่เป็นที่เป็นทางขาดที่ทิ้งขยะ
- ขาดความรู้ความเข้าใจในการควบคุมป้องกันโรคติดต่อต่างๆ เช่น ไข้เลือดออก และโรคเอดส์
- ประชาชนขาดการดูแลสุขภาพของตนเอง
- ปัญหาสุนัขและแมวจรจัด

๔.๖ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาการลักลอบตัดไม้ทำลายป่า
- ปัญหาไฟป่า
- การทิ้งขยะและการปล่อยทิ้งสิ่งปฏิกูลลงลำคลองทำให้น้ำเน่าเสีย
- ปัญหากลิ่นเหม็นจากโรงงานผลิตผลไม้กระป๋อง

๔.๗ ด้านการเมือง การบริหาร

- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- สมาชิกเทศบาลยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และการปฏิบัติ
- บุคลากรขาดประสบการณ์ ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่
- ประชาชนยังเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นน้อย
- ผู้นำชุมชน กรรมการหมู่บ้าน ควรได้รับการพัฒนาอบรม และสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมมากขึ้น
- งบประมาณในการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับบุคลากรมีจำกัด

๔.๘ ด้านการท่องเที่ยว

- มีทรัพยากรที่หลากหลายเหมาะต่อการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์แต่ขาดการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์
- แหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่ขาดการส่งเสริมและพัฒนาอย่างจริงจังจากหน่วยงานภาครัฐและประชาชน
- มีสวนป่าชุมชนที่มีความหลากหลายทางชีวภาพเอื้อต่อการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ขาดการประชาสัมพันธ์ และขาดการประสานงานระหว่างองค์กร

๔.๙ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม

- ด้านการศึกษาของเยาวชนขาดการต่อเนื่อง เพราะขาดเงินทุนในการศึกษาต่อ
- วัฒนธรรมท้องถิ่นกำลังถูกสภาพสังคมปัจจุบันกลืนหาย
- โรงเรียนขาดสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ ภาษาต่างประเทศ
- ปัญหาผู้สูงอายุถูกทอดทิ้ง

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลคกพรหม

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคกพรหมนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลคกพรหมคือ **“ตกพรหมเมืองน่าอยู่ สาธารณูปโภคและคมนาคมครบครัน สร้างเศรษฐกิจให้มั่นคง ดำรงอยู่ ด้วยความเป็นชุมชนที่เข้มแข็ง”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลคกพรหมเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลคกพรหม ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์ ๑.๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ผังเมือง สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

กลยุทธ์ ๑.๒ การพัฒนาด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

กลยุทธ์ ๑.๓ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับประชาชน

กลยุทธ์ ๒.๑ ยกระดับคุณภาพชีวิตให้กับ เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ยากไร้ ให้ดีขึ้น

กลยุทธ์ ๒.๒ ส่งเสริมการดำเนินงานด้านสาธารณสุขและเสริมสร้างสุขภาพชุมชน

กลยุทธ์ ๒.๓ ส่งเสริมการศึกษา และการกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

กลยุทธ์ ๓.๑ ส่งเสริมด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

กลยุทธ์ ๓.๒ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้สามารถแก้ไขปัญหาและพึ่งตนเองได้โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน และการเสริมสร้างระบอบประชาธิปไตยในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปกครองและการบริหารจัดการ

กลยุทธ์ ๔.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและสร้างเครือข่ายด้านประชาธิปไตย

กลยุทธ์ ๔.๒ พัฒนาขีดความสามารถในการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมการเกษตร การท่องเที่ยว และการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ ๕.๑ การอนุรักษ์ พันธุ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นและการบริหารจัดการ การกำจัดขยะมูลฝอยในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การอนุรักษ์ฟื้นฟู สืบสาน ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์ ๒.๑ ส่งเสริมความรู้ การศึกษา ให้กับประชาชนทุกระดับ

กลยุทธ์ ๒.๒ ส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการละเล่นพื้นบ้าน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและเทศบาลตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและเทศบาลตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕ การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล(มาตรา ๑๖(๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบล สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลคพรมได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบลเป็นสำคัญ

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่ เทศบาลตำบลดกพรหมจะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ การกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๑ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๓ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๔ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๕ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๖ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ การกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลดกพรหม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยัง บอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัย ที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลคพรม (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S - มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล - มีช่วงอายุ ๒๕ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน - มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต - มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ - เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W - บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล - ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ - มีภาระหนี้สิน
โอกาส O - มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น - มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T - ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ - ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน - พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ - มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลคกพรหม (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย - การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารเทศบาลและการทำงานในฐานะตัวแทน - มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร - ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน - ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ - พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี - อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O - ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี - มีความคุ้นเคยกันทุกคน - บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี - บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น - ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T - มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ ทต. - งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลคกพรหม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลคกพรหมพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานแผนและงบประมาณ ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานนิติการ ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม ๑.๙ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๑๐ งานกิจการสภาเทศบาล ๑.๑๑ งานการประชาสัมพันธ์	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานแผนและงบประมาณ ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานนิติการ ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม ๑.๙ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๑๐ งานกิจการสภาเทศบาล ๑.๑๑ งานการประชาสัมพันธ์	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานวิศวกรรม ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๔ งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๕ งานกิจการศาสนา ๔.๖ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานวิศวกรรม ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๔ งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๕ งานกิจการศาสนา ๔.๖ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้างเทศบาลตำบลคกพรหมได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๖๖) พ.ศ.๒๕๖๓ โดยมีการเปลี่ยนแปลงเกณฑ์การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานเทศบาลจากเดิมกำหนดให้เป็นไปตามขนาดเทศบาล ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ประเภท คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ

เทศบาลตำบลคกพรหม ได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปัจจุบันมี ปลัดเทศบาลตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๑.๑ พนักงานเทศบาล	๖ อัตรา
๑.๒ ลูกจ้างประจำ	๑ อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้าง	๑๔ อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานเทศบาล	๓ อัตรา
๒.๒ พนักงานจ้าง	๔ อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานเทศบาล	- อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้าง	๖ อัตรา

๔. กองการศึกษา

๔.๑ พนักงานเทศบาล	๑ อัตรา
๔.๒ พนักงานครูเทศบาล	๑ อัตรา
๔.๓ พนักงานจ้าง	๒ อัตรา

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	- อัตรา
---------------------	---------

การกำหนดสายงานในเทศบาลตำบลคกพรหม เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น เทศบาลตำบลคกพรหม มีปลัดเทศบาลตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบกับสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบกับกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงานเทศบาล	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนัก ปลัดเทศบาล	งานธุรการ	๑	-	๒	๑
	งานบริหารงานบุคคล	-	-	-	-
	งานทะเบียนราษฎร	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๑	๓
	งานแผนและงบประมาณ	๑	-	๑	-
	งานส่งเสริมการเกษตร	-	-	๑	-
	งานนิติการ	-	-	-	-
	งานสวัสดิการสังคม	๑	-	๑	-
	งานบริหารงานสาธารณสุข	-	-	๑	๒
	งานกิจการสภาเทศบาล	-	๑	-	-
	งานประชาสัมพันธ์	-	-	๑	-

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงานเทศบาล	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
กองคลัง	งานธุรการ	-	-	๑	๑
	งานการเงินและบัญชี	๑	-	๑	-
	งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	-	-	๑	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	-	-
กองช่าง	งานธุรการ	-	-	๑	-
	งานวิศวกรรม	-	-	๑	-
	งานสาธารณูปโภค	-	-	๒	๒
กองการศึกษา	งานธุรการ	-	-	๑	-
	งานการศึกษาปฐมวัย	๒	-	๑	-
	งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	-	-	-	-
	งานกีฬาและนันทนาการ	-	-	-	-
	งานกิจการศาสนา	-	-	-	-
	งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	-	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลคพพร ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของเทศบาลตำบลคพพรใน ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับประชาชน
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปกครองและการบริหารจัดการ
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมการเกษตร การท่องเที่ยว และการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การอนุรักษ์ฟื้นฟู สืบสาน ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	- เพื่อพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ผังเมือง สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น และนำไปเพื่อการเกษตรเพียงพอ	- ปลัดเทศบาล - หน.สำนักปลัด - นักป้องกันและบรรเทาฯ - พนักงานดับเพลิง - พนักงานขับรถยนต์ - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง) - คนงาน - ภารโรง - จพง.สาธารณสุข - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ) - คนงานประจำรถขยะ - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - ผช.นายช่างเขียนแบบ - ผช.นายช่างไฟฟ้า - พนักงานผลิตน้ำประปา - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าซ่อมไฟฟ้า)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับประชาชน	- เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีรายได้เพิ่มมากขึ้น ส่งเสริมการศึกษา การกีฬา และพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์	- ปลัดเทศบาล - ทน.สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักวิชาการเกษตร - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการเงินและบัญชี - จพง.พัสดุ - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครู - ผู้ดูแลเด็ก
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	- เพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้สามารถแก้ไขปัญหาและพึ่งตนเองได้โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน และการเสริมสร้างระบอบประชาธิปไตยในชุมชน ส่งเสริมด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	- ปลัดเทศบาล - ทน.สำนักปลัด - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักพัฒนาชุมชน - นักป้องกันและบรรเทาฯ - นักจัดการงานทั่วไป - ผช.นักประชาสัมพันธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปกครองและการบริหารจัดการ	- เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น และสร้างเครือข่ายด้านประชาธิปไตย พัฒนาขีดความสามารถในการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	- ปลัดเทศบาล - ทน.สำนักปลัด - นักทรัพยากรบุคคล - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักจัดการงานทะเบียนและบัตร - จพง.ธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมการเกษตร การท่องเที่ยว และการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นและการบริหารจัดการ การกำจัดขยะมูลฝอยในชุมชน	- ปลัดเทศบาล - ทน.สำนักปลัด - จพง.สาธารณสุข - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ) - คนงานประจํารถขยะ - ผช.นักวิชาการเกษตร - ผช.นักประชาสัมพันธ์ - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการจัดเก็บรายได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การอนุรักษ์ฟื้นฟู สืบ สาน ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	- เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญา ท้องถิ่น	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครู - ผู้ดูแลเด็ก
---	---	---

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลคพพร ได้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอ้างอิงจากผลการดำเนินงานประจำปีที่ยังรายงานต่อสภาเทศบาล ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาว่า แต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใด แล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพของงานนั้น โดยการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปี เทียบกับเวลาทั้งหมด ที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ โดยใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณ หาเวลาปฏิบัติงาน ดังนี้

เวลามาตรฐานในการปฏิบัติงาน/คน/ปีในราชการ = ๒๓๐ วัน x ๖ ชั่วโมง x ๖๐ นาที = ๘๒,๘๐๐ นาที

(รายละเอียดแสดงปริมาณงานของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ตามภาคผนวกแนบท้าย)

ในการคำนวณกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลคพพร ได้ดำเนินการให้เป็นไปอย่างรอบคอบที่สุด โดยได้ทำการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลคพพรกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด เมื่อพบว่ากำหนดจำนวนอัตรากำลัง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ก็ได้ทบทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้นอีกครั้งแล้ว เพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงหรือเกินความจำเป็น และในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมก็ได้พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเป็นอันดับแรกก่อน เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลคพพรเป็นไปอย่างเหมาะสม

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ของเทศบาลตำบลทกพรหม อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี

จากตารางข้างต้น จะเห็นได้ว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทกพรหมที่มีอยู่ในปัจจุบัน ใช้ภารกิจที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เทศบาลตำบลทกพรหม จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในภารกิจ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปก.
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปก.
เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	พง.
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง ขอกำหนดเพิ่ม ๑อัตรา
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (พง./ชง.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ว่าง ขอยุบเลิก ๑ อัตรา
ลูกจ้างประจำ								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ส.๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-๑	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง ขอกำหนดเพิ่ม ๑อัตรา
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	-	-	๑	-	-	+๑	ว่าง ขอกำหนดเพิ่ม ๑อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	-	-๑	-	-	ว่าง ขอยุบเลิก ๑ อัตรา
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง ขอกำหนดเพิ่ม ๑อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ว่าง ขอยุบเลิก ๑ อัตรา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๕	๓	๓	๓	-๒	-	-	ว่าง ๑ อัตรา ขอยุบ เลิก ๒ อัตรา
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-๑	-	-	ว่าง ขอยุบเลิก ๑ อัตรา
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-๑	-	-	ว่าง ขอยุบเลิก ๑ อัตรา
คนงานประจํารถขยะ	๓	๒	๒	๒	-๑	-	-	ว่าง ขอยุบเลิก ๑ อัตรา
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ต้น
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชง.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ขอกำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา ว่าง ขอยุบเลิก ๑ อัตรา
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-	-	-	-๑	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา ว่าง
พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลตกพรม								
ผู้อำนวยการ ศพด.ตด.ตกพรม	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง ขอกำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา คศ.๒ ว่าง
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๔	๒	๔	๔	+๑	+๒	-	ว่าง ขอกำหนดเพิ่ม ๓ อัตรา
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	-	-	-	
รวมพนักงานเทศบาล	๑๘	๑๗	๑๘	๑๘	-๑	+๑	-	
รวมพนักงานครูเทศบาล	๓	๓	๓	๓	+๑	-	-	
รวมลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๒	๒๑	๒๑	๒๒	+๓/-๒	-	+๑	
รวมพนักงานจ้างทั่วไป	๑๖	๑๔	๑๖	๑๖	+๑/-๖	+๒	-	
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	๖๐	๕๖	๕๙	๖๐	+๕/-๙	+๓	+๑	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ของเทศบาลตำบลทกพรหม อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	สำนักปลัดเทศบาล	๒๘	๒๖	๒๗	๒๘	+๒/-๘	+๑	+๑	
๒	กองคลัง	๙	๙	๙	๙	+๑/-๑	-	-	
๓	กองช่าง	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
๔	กองการศึกษา	๑๒	๑๐	๑๒	๑๒	+๒	+๒	-	
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๖๐	๕๖	๕๙	๖๐	+๕/-๙	+๓	+๑	

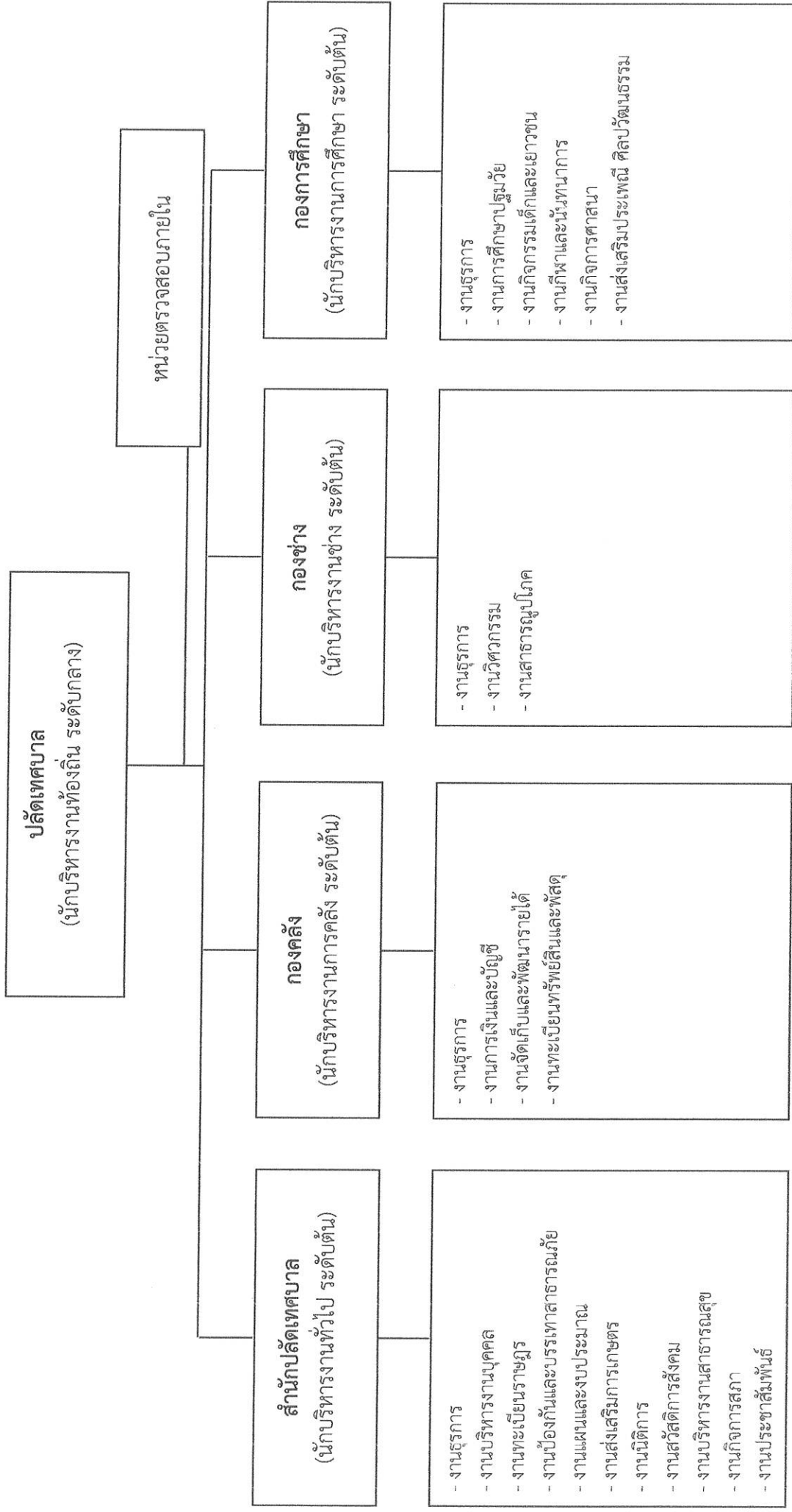
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ๓ ปี ข้างหน้า	อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (ต่อปี)			ค่าใช้จ่ายรวม (ต่อปี)			หมายเหตุ		
				จำนวน	เงินเดือน (ต่อปี)	เงินประจำ ตำแหน่ง (ต่อปี)		เพิ่ม/ลด			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
								ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙						
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๐	๕๔๔,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๕๕,๔๐๐	ว่าง
๒	สำนักปลัดเทศบาล (๑๑) หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๗๒๐	๔๙๐,๗๒๐	๔๙๐,๗๒๐	(๓๖,๓๑๐) (๓,๕๐๐)
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปท/ทก.	๑	๐	๓๔๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๙,๗๒๐	๓๗๙,๗๒๐	๓๗๙,๗๒๐	ว่าง
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๔๐๙,๗๒๐	-	๑	๑	๑	๑๓,๒๐๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๔,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐)
๕	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปท.	๑	๑	๓๔๔,๒๘๐	-	๑	๑	๑	๑๐,๕๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๘,๑๖๐	๓๖๘,๑๖๐	๓๘๑,๒๔๐	(๒๘,๖๙๐)
๗	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปท.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	๙,๑๒๐	๙,๑๒๐	๙,๑๒๐	๑๙๙,๒๔๐	๑๙๙,๒๔๐	๒๐๗,๔๘๐	(๑๕,๐๖๐)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๔,๖๔๐	๑๔๔,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๑๐)
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ปท/ชก.	๐	๐	-	-	๐	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชก.	๑	๐	-	-	๐	๐	๐	-	-	-	๐	๐	๐	ยกเลิก
๑๑	ลูกจ้างประจำ นักจัดการงานทั่วไป	ส.๒	๑	๑	๓๐๓,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑๔,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๓๒๐	(๒๕,๒๕๐)
๑๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๒๕๕,๗๖๐	๒๕๕,๗๖๐	๒๖๒,๕๖๐	(๑๕,๐๐๐)
๑๓	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	คุณวุฒิ	๑	๑	๒๕๗,๕๒๐	-	๑	๑	๑	๑๐,๓๒๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๑๖๐	๓๗๙,๖๔๐	๓๗๙,๖๔๐	๓๘๙,๘๐๐	(๒๑,๙๖๐)
๑๔	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	คุณวุฒิ	๑	๑	๒๙๒,๔๔๐	-	๑	๑	๑	๑๑,๗๖๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๗๒๐	๓๑๖,๔๔๐	๓๑๖,๔๔๐	๓๒๙,๖๔๐	(๒๔,๓๗๐)
๑๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	คุณวุฒิ	๑	๑	๒๐๒,๒๐๐	-	๑	๑	๑	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๘,๙๖๐	๒๑๘,๘๘๐	๒๑๘,๘๘๐	๒๒๗,๖๔๐	(๑๖,๕๕๐)
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๔,๒๘๐	๑๔๔,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๔๙,๗๖๐	-	๑	๑	๑	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๘๘๐	(๑๒,๔๘๐)
๑๘	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	คุณวุฒิ	๐	๐	-	-	๑	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑๗,๒๐๐	๑๗,๕๖๐	๓๘๙,๗๖๐	๓๘๙,๗๖๐	๓๙๕,๗๖๐	กำหนดเพิ่ม
๑๙	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	คุณวุฒิ	๐	๐	-	-	๐	๑	๑	-	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	คุณวุฒิ	๑	๐	-	-	๐	๐	๐	-	-	-	๐	๐	๐	ยกเลิก
๒๑	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	ทักษะ	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๖๔๐	(๙,๔๐๐)
๒๒	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	ทักษะ	๐	๐	-	-	๑	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๖๔๐	กำหนดเพิ่ม
๒๓	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	ทักษะ	๑	๑	๑๒๖,๙๖๐	-	๑	๑	๑	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๑๓๗,๔๐๐	๑๓๗,๔๐๐	๑๔๒,๙๒๐	(๑๐,๕๕๐)
๒๔	พนักงานจ้างทั่วไป															
๒๕	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๕	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

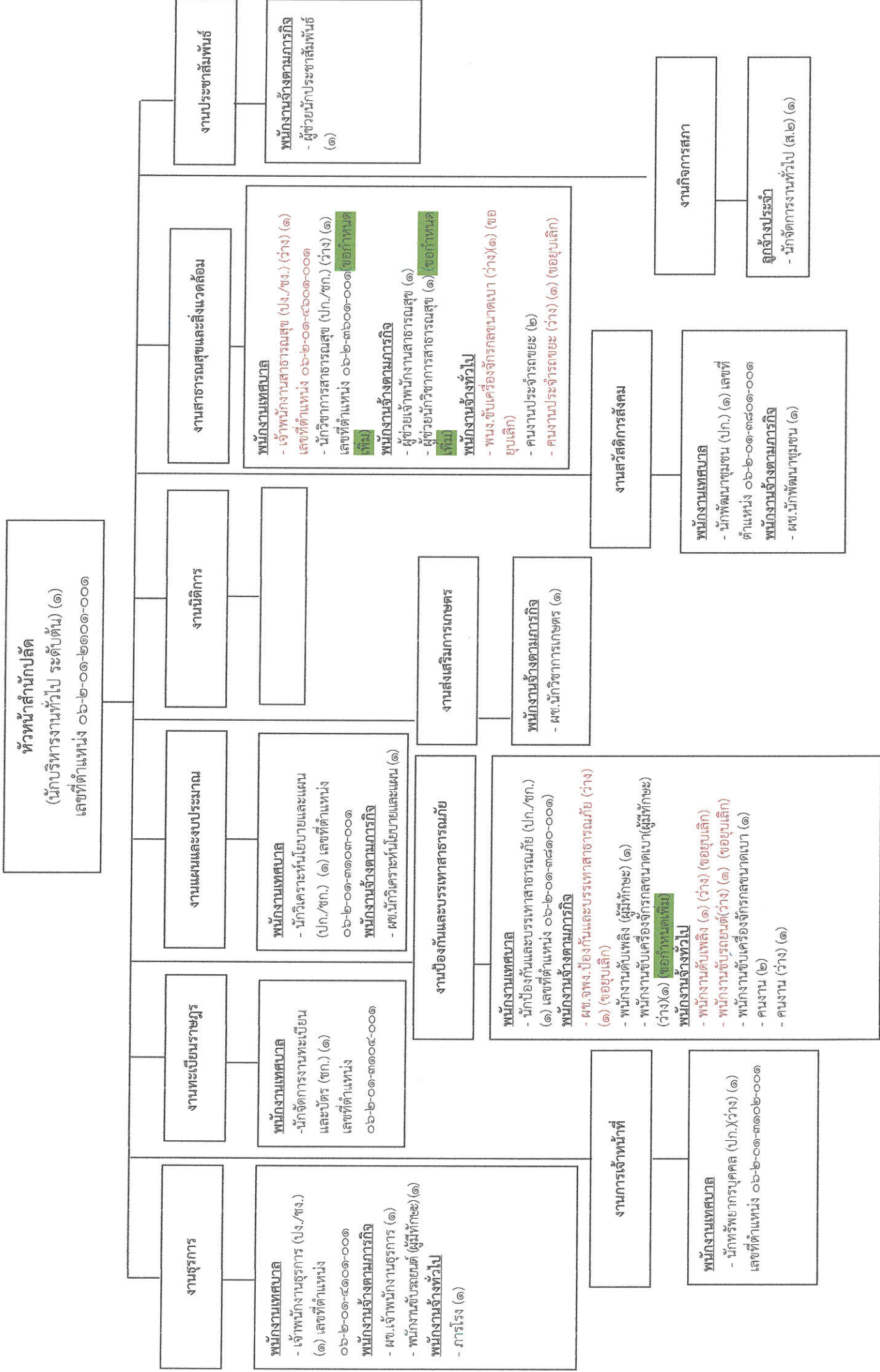
[illegible]

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างเทศบาลตำบลทพรม (เทศบาลประเภทสามัญ)



โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)
เลขที่ตำแหน่ง ๐๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑

งานธุรการ

พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (๑)
พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)

งานการเงินและบัญชี

พนักงานเทศบาล
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.) (๑)
ตำแหน่งเลขที่ ๐๖-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี (๑)

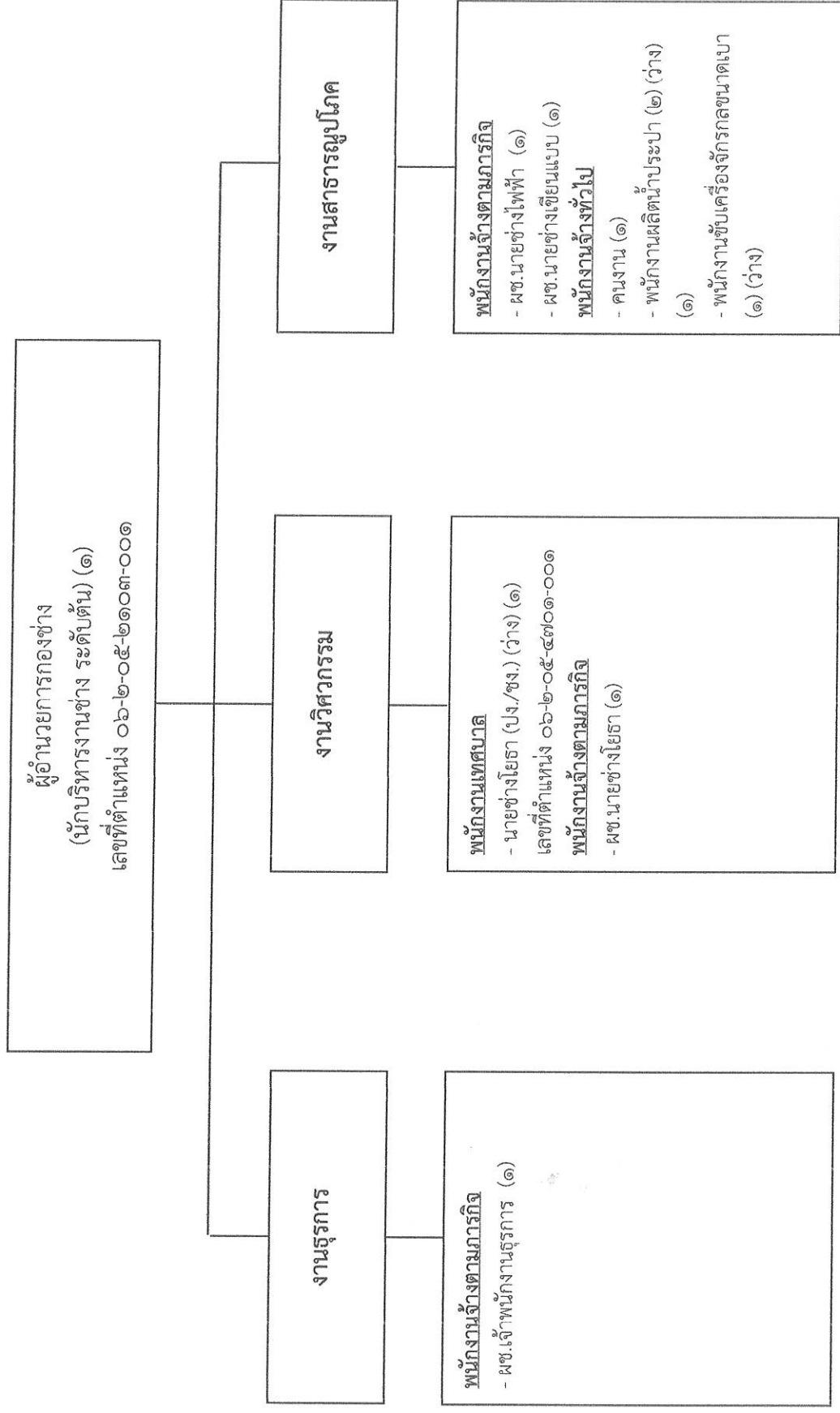
งานจัดเก็บและพัฒนารายได้

พนักงานเทศบาล
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.) (ว่าง) (๑)
ตำแหน่งเลขที่ ๐๖-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

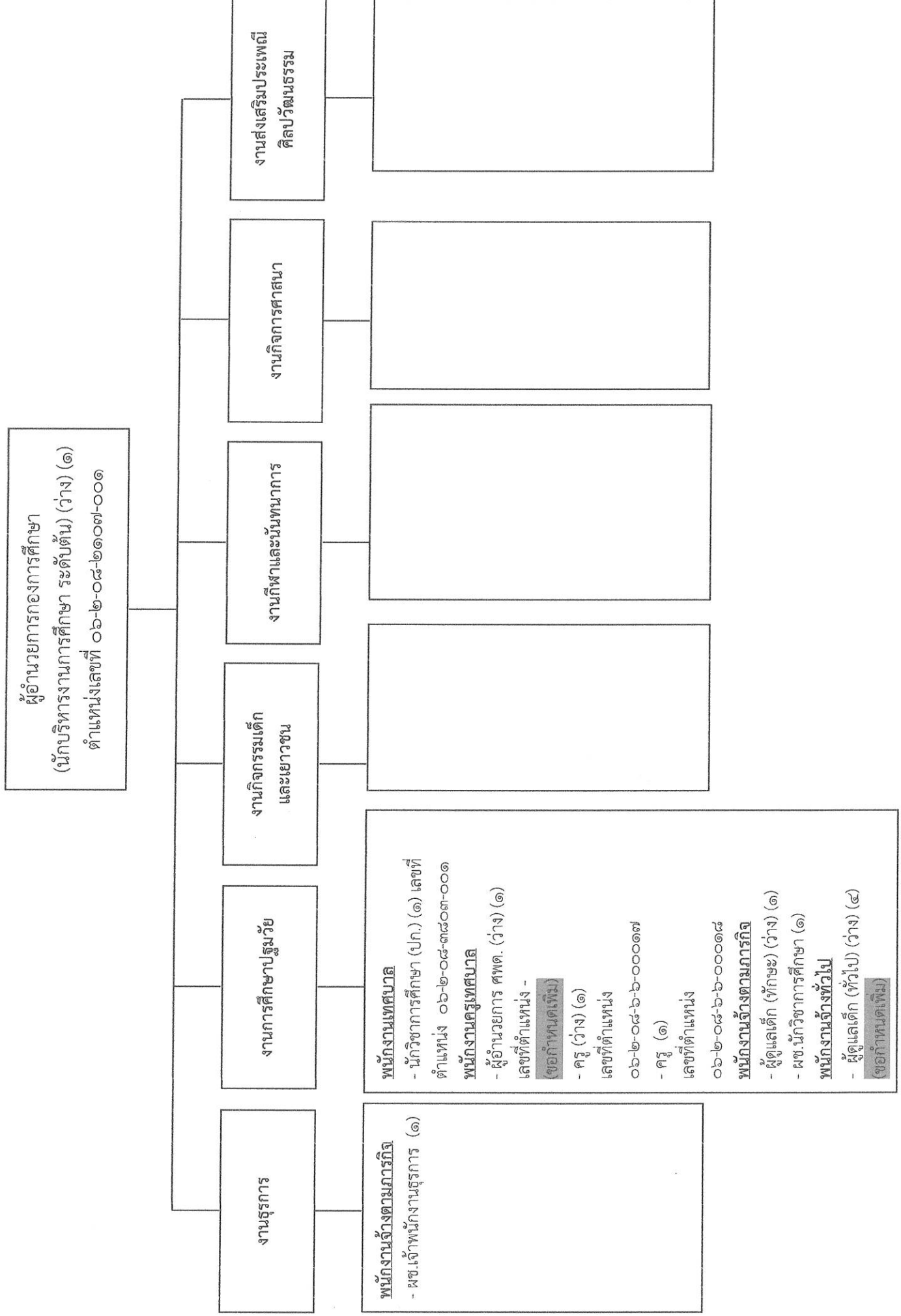
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

พนักงานเทศบาล
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.) (๑)
ตำแหน่งเลขที่ ๐๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ (ว่าง) (ขอยุบ
เลิก X๑)
- ผช.นักวิชาการพัสดุ (เอกภักหมัด
เพ็ญ)

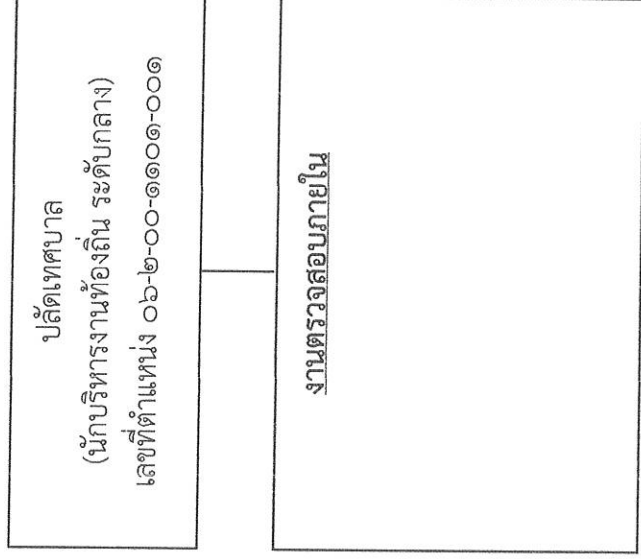
โครงสร้างกองช่าง



โครงสร้างกองการศึกษา



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานที่กำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) (เทศบาลตำบลทพรหม)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	-ว่าง-	-	๐๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (๔๕,๖๗๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๖,๐๔๐
๒	-ว่าง-	-	๐๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๐๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๔๓,๔๔๐ (๓๖,๙๕๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๕๒,๗๔๐
๓	นางพิริยา รักพันธ์์ สำรวย	ร.บ.	๐๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๗๒๐ (๓๒,๘๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๗๒๐
๔	-ว่าง-	-	๐๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๐๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๕	นายพัธน์วิทย์ สิงห์พันธ์	-	๐๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	๐๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	๔๐๙,๗๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๔๐๙,๗๒๐
๖	นางธนกร คงชู	ร.บ.ม.	๐๖-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๐๖-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๗	นางสาวจิระประไพ รักษา	ศ.บ.	๐๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๐๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๓๔๔,๒๘๐ (๒๘,๖๙๐x๑๒)	-	-	๓๔๔,๒๘๐
๘	นายอริชัย พิทักษ์	-	๐๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๐๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๙	นางสาวปิยะนุช บุญเกณท์	-	๐๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๐๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๑๐	-ว่าง-	-	๐๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ชก.	๐๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๑๑	นางสาววราภรณ์ นิคมเอนกยกิจชาติ	ร.บ.บ.	-	นักจัดการงานทั่วไป	ส.๒	-	นักจัดการงานทั่วไป	ส.๒	๓๐๓,๐๐๐ (๒๕,๒๕๐x๑๒)	-	-	๓๐๓,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
๑๒	นางสาวหยาดนภา กรจ่างฉาย	ศศ.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐	
๑๓	นายอุดมพงษ์ ชีวะเจริญ	ศศ.บ.	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๒๕๗,๕๒๐ (๒๑,๔๖๐x๑๒)	-	-	๒๕๗,๕๒๐	
๑๔	นายสามารถ พรหมมี	วท.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๒๕๒,๔๔๐ (๒๔,๓๗๐x๑๒)	-	-	๒๕๒,๔๔๐	
๑๕	นางสาวนรีนุช ชีวะเจริญ	รป.ศ.	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๐๒,๒๐๐ (๑๖,๘๕๐x๑๒)	-	-	๒๐๒,๒๐๐	
๑๖	นางสาวสุณิสา บรรณพัทธ์	ค.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐	
๑๗	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐	
๑๘	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐	
๑๙	น.ส.วิพรรณพร สีสิด	วท.บ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑๔๙,๗๖๐ (๑๒,๔๘๐x๑๒)	-	-	๑๔๙,๗๖๐	
๒๐	นายวุฒิพงศ์ งามวงษ์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐	
๒๑	นายณัฐนุท โพธิสาร	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	-	๑๒๖,๙๖๐ (๑๐,๕๕๐x๑๒)	-	-	๑๒๖,๙๖๐	
๒๒	-ว่าง-	-	-	พนักงานขึ้นเครื่องจักรขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๒๓	นางนภกรณ์ สุริยา	ม.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายอดิสร เกษมน้อย	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นางสาวอริสา พานิชานุรักษ์	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นางสาวอรรัตน์ บกฬี	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	-ว่าง-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นายบุญมา สุภาสาร	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายถาวร วรโคตร	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓๐	นางสาววัชรินทร์ บุญมั่น	บธ.บ.	๐๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๑,๔๐๐
๓๑	นางสาวมลวรรณ ศิริสวัสดิ์	บธ.บ.	๐๖-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๐๖-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๓๒	ว่าง	-	๐๖-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๐๖-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๓๓	นายนิคม ขาญด้วยกิจ	ปวช.	๐๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๐๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๑๓,๔๔๐ (๒๖,๑๒๐x๑๒)	-	-	๓๑๓,๔๔๐
๓๔	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๓๕	นางสาวอริรัตน์ ชลสินธ์	รป.ศ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๕,๙๖๐ (๑๓,๘๓๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๙๖๐
๓๖	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๓๗	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๒,๑๖๐ (๑๒,๖๘๐x๑๒)	-	-	๑๕๒,๑๖๐
๓๘	นางสาวชยุตา แสนทวีสุข	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	ว่าง	-	๐๖-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๖-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๔๒๕,๖๐๐
๔๐	-ว่าง-	-	๐๖-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ชง.	๐๖-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ชง.	๒๘๗,๙๐๐ (๒๔,๘๑๕x๑๒)	-	-	๒๘๗,๙๐๐
๔๑	นางสาวเทียนรุ่ง มาลาเนียม	ป.ส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๔๒	นางสาวนารี ชีวะเจริญ	ป.ส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๖,๒๘๐ (๑๔,๖๙๐x๑๒)	-	-	๑๓๖,๒๘๐
๔๓	นางสาวมณฑิรา นิลโกศล	ป.ส.	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๖๕,๙๖๐ (๑๓,๘๓๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๙๖๐
๔๔	นายธวัช ใจดี	ป.ส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๒๑,๘๐๐ (๑๐,๑๕๐x๑๒)	-	-	๑๒๑,๘๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
๔๕	นายกิตติภพ บุญประเทือง	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๖	ว่าง	-	-	พนักงานผลิตน้ำตาลประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำตาลประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๗	นายสุปัญญา สังข์งาม	ม.๖	-	พนักงานผลิตน้ำตาลประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำตาลประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๘	ว่าง	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๙	-ว่าง-	-	๐๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๐๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐	
๕๐	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.ทด.ต.กรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	-	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)	
๕๑	นางสาวนิพนธ์ภัทร กุลกิจ	คป.	๐๖-๒-๐๘-๒๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๐๖-๒-๐๘-๒๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐	
๕๒	ว่าที่ร้อยตรีหญิงจันทิมา โพธิ์	คศ.บ.	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๐๔,๒๔๐ (๑๗,๐๒๐x๑๒)	-	-	๒๐๔,๒๔๐	
๕๓	นายอภิสิทธิ์ เมืองเพื่อง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๙,๑๖๐ (๑๒,๔๓๐x๑๒)	-	-	๑๔๙,๑๖๐	
๕๔	-ว่าง-	-	๐๖-๒-๐๘-๖-๖-๐๐๑๗	ครูผู้ช่วย	-	๐๖-๒-๐๘-๖-๖-๐๐๑๗	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(ว่างเดิม)	
๕๕	นางสาวปณิธิญา คุ้มวงศ์	คศ.บ.	๐๖-๒-๐๘-๖-๖-๐๐๑๘	ครู	-	๐๖-๒-๐๘-๖-๖-๐๐๑๘	ครู	-	-	-	-	(ว่างเดิม)	
๕๖	นางสาววงศกรจนา ทิพนทะ	บธ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐	
๕๗	ว่าง	บธ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๕๘	ว่าง	บธ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๕๙	ว่าง	บธ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๖๐	ว่าง	บธ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลคพรหมกำหนดแนวทางการของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลคพรหม ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลคพรหม มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นเทศบาลตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย เทศบาลตำบลคพรหม ได้รับการถ่ายโอนสถานีนามัยมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีนามัยจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้เทศบาลตำบลคพรหม มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีนามัยถ่ายโอน ทำให้เทศบาลตำบลคพรหม สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลคพรหมตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้

วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลคพพรเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลคพพร ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของเทศบาลตำบลคพพร

เทศบาลตำบลดกพรหม ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงาน และลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของ จริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด เทศบาลตำบลตงกพรหม งานบริหารงานบุคคล

ที่ จบ ๕๔๕๐๑/๓๗๐

วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลตงกพรหม

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลตงกพรหม

เรื่องเดิม

ตามที่เทศบาลตำบลตงกพรหม ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ซึ่งผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดจันทบุรี ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ จะสิ้นสุดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้ เทศบาลตำบลตงกพรหม มีความจำเป็นต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังใหม่ เพื่อใช้บังคับในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลตงกพรหม มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการปรับปรุงตำแหน่ง ยุบเลิกตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) นั้น

ข้อเท็จจริง

๑. ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เทศบาลตำบลตงกพรหม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ประกอบด้วย

- | | |
|---|---------------------|
| (๑) นายกเทศมนตรีตำบล | เป็นประธาน |
| (๒) ปลัดเทศบาล | เป็นคณะกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นคณะกรรมการ |
| (๔) พนักงานเทศบาล | เลขานุการคณะกรรมการ |

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลตงกพรหม โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมาย ว่าด้วยพระราชบัญญัติเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และ ปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรงบประมาณของเทศบาลตำบล โดยกำหนดเป็น แผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

๒. คณะกรรมการ มีหน้าที่ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านศีลธรรมคุณธรรม จริยธรรม จัดทำแผนการพัฒนากุศลกร ตรวจสอบ กำกับดูแลและติดตามประเมินผลการดำเนินการพัฒนากุศลกร พร้อมทั้งพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนากุศลกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และส่งเสริมให้กุศลกรมีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต และยั่งยืน

ข้อระเบียบ

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่

๓) กำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น เข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)

๔. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแบ่ง)

๕. หนังสือที่ ศก ๐๐๒๓.๒๔/ว ๑๐๑๒ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง การประกาศ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาลตำบล

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบล ตกพรหม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เทศบาลตำบลตกพรหม จะต้องดำเนินการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. ขออนุมัติจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดจันทบุรี ให้ความเห็นชอบ และเมื่อ ก.ท.จ.จันทบุรี เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง เพื่อเป็นกรอบกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร เห็นควรดำเนินการดังนี้

๑.๑ ขออนุมัติจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

๑.๒ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ดำเนินการประชุมคณะทำงาน

๑.๔ ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อเสนอแนะแผนอัตรากำลัง ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมิน ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึง แนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุด และอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่ กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๑.๕ กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ อบท.จะต้องดำเนินการ โดยขอข้อมูลเล่มแผนพัฒนา สามปี เพื่อมาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และการกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา/และแผนพัฒนา ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๑.๖ สรุปปัญหาและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑.๗ จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดตำแหน่ง

๑.๘ คิดการระค่าใช้จ่ายแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

๑.๙ จัดทำแผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๖๙

๑.๑๐ จัดทำแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง

๑.๑๑ จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างหลังจากทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

๒. ขออนุมัติจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เสร็จเรียบร้อยแล้วให้ดำเนินการส่งเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รายงานให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดจันทบุรี เพื่อดำเนินการขอความเห็นชอบ ต่อไป

๓. หลังจากจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดจันทบุรี ให้เทศบาลตำบลตกพรม ดำเนินการจัดทำประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และออกคำสั่งการจัดส่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงสู่กรอบตำแหน่งใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) พร้อมส่งสำเนาคำสั่งและเอกสารที่เกี่ยวข้อง รายงานให้อำเภอขลุ้ง และจังหวัดจันทบุรี ทราบต่อไป

๔. เทศบาลตำบลตกพรม สามารถใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ใช้เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง การยุบเลิก และใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามตามคำสั่งที่แนบมาพร้อมนี้



(นางพริยา รักขพันธ์ สารวย)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดเทศบาลตำบลตกพรม.....เห็นชอบ.....



(ลงชื่อ)

(นางวิษชรินทร์ บุญมั่น)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลตกพรม

คำสั่ง/ความเห็นของนายกเทศมนตรีตำบลตกพรม

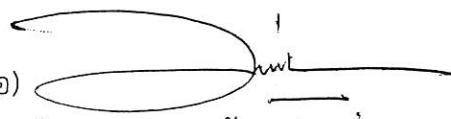
☐

อนุมัติตามที่เสนอ

☐

ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ)



(นายชุมพล เจนจัดการ)

นายกเทศมนตรีตำบลตกพรม



คำสั่งเทศบาลตำบลตกพรม

ที่ ๒๒๘ / ๒๕๖๖

เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๔๘ เตรส แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๑๖ ข้อ ๑๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดจันทบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

- | | | |
|------------------------------|--|-------------------------|
| ๑. นายชุมพล เจริญจัดการ | ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลตกพรม | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. นางวัชรินทร์ บุญมั่น | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลตกพรม | เป็นกรรมการ |
| ๓. นางสาวบุญธิสา คุ่มวงษ์ | ตำแหน่ง ครู ค.ศ.๑ | เป็นกรรมการ |
| ๔. นางพิริยา รักขพันธ์ สำรวย | ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ |
| ๕. นายพีรณัฐ สิงห์พันธ์ | ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชุมพล เจริญจัดการ)

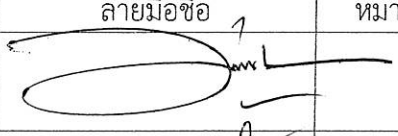
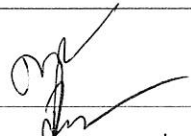
นายกเทศมนตรีตำบลตกพรม

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

วันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลตกพรหม

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายชุมพล เจริญจัดการ	นายกเทศมนตรีตำบลตกพรหม/ ประธานกรรมการ		
๒	นางสาวรัชชรินทร์ บุญมัน	ผู้อำนวยการกองคลัง รักษา ราชการแทนปลัดเทศบาล/ กรรมการ		
๓	นางพริยา รักขพันธ์ สำรวย	หัวหน้าสำนักปลัด/ กรรมการ		
๔	นางสาวบุญฤศรา คุ่มวงษ์	ครู ค.ศ.๑/กรรมการและเลขานุการ		
๕	นายพีรณัฐ สิงห์พันธ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ/กรรมการเลขานุการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

วันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลตกพรหม

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายชุมพล เจนจัดการ	นายกเทศมนตรีตำบลตกพรหม/ ประธานกรรมการ	นายชุมพล เจนจัดการ	
๒	นางสาววัชรินทร์ บุญมัน	ผู้อำนวยการกองคลัง รักษา ราชการแทนปลัดเทศบาล/ กรรมการ	นางสาววัชรินทร์ บุญมัน	
๓	นางพิริยา รักขพันธ์ สำรวย	หัวหน้าสำนักปลัด/ กรรมการ	นางพิริยา รักขพันธ์ สำรวย	
๔	นางสาวบุญญา คุ่มวงษ์	ครู ค.ศ.๑/กรรมการและเลขานุการ	นางสาวบุญญา คุ่มวงษ์	
๕	นายพีรณัฐ สิงห์พันธ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ/กรรมการเลขานุการ	นายพีรณัฐ สิงห์พันธ์	

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

นายชุมพล เจนจัดการ ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม

นายชุมพล เจนจัดการ
ประธาน

- ในวันนี้ได้เรียนเชิญทุกท่านเข้าร่วมประชุมเนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลตกพรหมใกล้ครบระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้แล้วนั้น จึงจำเป็นต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขึ้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นไปตามแนวทางการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเกิดความคุ้มค่า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเทศบาลได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังกล่าว ตามคำสั่งเทศบาลตำบลตกพรหม ที่ ๒๒๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖

นางพิริยา รักขพันธ์ สำรวย
กรรมการเลขานุการ

- ตามหนังสือจังหวัดจันทบุรี ที่ จบ ๐๐๒๓.๒/ว ๙๕ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ ได้แจ้งการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------|-------------------|
| - นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| - ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| - หัวหน้าส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |

- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้

๓. การวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ และภารกิจตามข้อ ๒ จะต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความต้องการกำลังคน ให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น นโยบายที่สำคัญของรัฐบาลและนโยบายผู้บริหาร ตลอดจนสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ ทั้งนี้ ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการเพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้น

เป็นจำนวนเท่าใดและจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และคุณภาพงานนั้นต่อไป ให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี คิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด

๔. การวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานจ้างให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลัง กำหนดให้นำข้อมูลพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการและเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๓ เรื่อง เพื่อพิจารณา

นายชุมพล เจนจัดการ
ประธาน

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลตกพรม มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้กำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลตกพรมสำเร็จไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาและคาดคะเนว่า ในอนาคตในช่วงเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งในการจัดทำครั้งนี้ ทางเลขานุการได้สรุปเอกสารและตารางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้ท่านใช้เป็นข้อมูลเพื่อพิจารณาต่อไป

นางพิริยา รักขพันธ์ สำนวณ
กรรมการเลขานุการ

- สำหรับข้อมูลเบื้องต้นได้สรุปและวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งมาเพื่อเป็นข้อมูลให้คณะกรรมการได้พิจารณา โดยได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานจากแบบแสดงปริมาณงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างแต่ละคน และนำมาคำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละส่วนราชการ โดยวิธีคำนวณจากสถิติปริมาณงาน คือมาตรฐานเวลาในการทำงานในรอบปี ในรอบปีหนึ่งๆ ข้าราชการมีเวลาทำงาน ๒๓๐ วัน ในหนึ่งสัปดาห์ทำงาน ๕ วัน ๆ ละ ๖ ชั่วโมง นั่นคือข้าราชการคนๆ หนึ่งต้องทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง/ปี/คน หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที/ปี/คน มีข้อมูลดังนี้

หน่วยงาน	งาน	ภาระงานรวม (นาท)	ภาระงาน (คน)	อัตรากำลัง ตามแผน	อัตรากำลัง ปัจจุบัน
	ปลัดเทศบาลตำบลคพรม	๑๒๖,๑๔๕	๑.๕๒	๑	๑
สำนักปลัดเทศบาล	- งานบริหารทั่วไป	๑๐๖,๕๗๐	๑.๒๙	๑	๑
	- งานธุรการ	๒๙๗,๑๕๐	๔.๑๓	๔	๓
	- งานการเจ้าหน้าที่	๑๖๕,๑๒๐	๑.๙๙	๑	๑
	- งานทะเบียนราษฎร	๑๐๕,๓๖๐	๑.๒๗	๑	๑
	- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๗๙๐,๙๙๐	๙.๕๕	๙	๗
	- งานแผนและงบประมาณ	๑๖๘,๐๐๐	๒.๐๓	๒	๑
	- งานส่งเสริมการเกษตร	๑๐๘,๙๐๐	๑.๓๑	๑	๑
	- งานนิติการ	-	-	-	-
	- งานสวัสดิการสังคม	๑๖๘,๐๐๐	๒.๐๓	๒	๒
	- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๗๓๒,๒๒๐	๘.๘๔	๗	๓
กองคลัง	- งานกิจการสภา	๗๘,๘๔๐	๐.๙๕	๑	๑
	- งานประชาสัมพันธ์	๑๒๘,๐๔๐	๑.๕๕	๑	๑
	- งานบริหารงานการคลัง	๑๑๐,๒๘๐	๑.๓๓	๑	๑
	- งานธุรการ	๑๘๐,๖๓๐	๒.๑๘	๑	๑
	- งานการเงินและบัญชี	๑๖๐,๒๐๐	๑.๙๓	๒	๒
กองช่าง	- งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	๑๕๖,๙๖๐	๑.๙๐	๒	๒
	- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑๔๙,๙๕๐	๑.๘๑	๒	๑
	- งานบริหารงานช่าง	๑๓๖,๒๑๐	๑.๖๔	๑	๑
	- งานธุรการ	๑๑๗,๖๐๐	๑.๔๒	๑	๐
	- งานวิศวกรรม	๒๓๗,๖๐๐	๒.๘๗	๒	๒
กองการศึกษา	- งานสาธารณูปโภค	๖๔๑,๔๗๐	๗.๗๕	๕	๔
	- งานบริหารงานการศึกษา	๑๒๐,๘๕๐	๑.๔๖	๑	๐
	- งานธุรการ	๑๑๔,๗๒๐	๑.๓๙	๑	๐
	- งานการศึกษาปฐมวัย	๔๘๔,๔๖๐	๕.๘๕	๖	๔
	- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	-	-	-	-
	- งานกีฬาและนันทนาการ	-	-	-	-
	- งานกิจการศาสนา	-	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	- งานส่งเสริมประเพณีศิลปและวัฒนธรรม	-	-	-	-
	- งานตรวจสอบภายใน	-	-	-	-
รวม				๕๖	๔๐

ยุทธศาสตร์การพัฒนาในช่วงสามปีของเทศบาลตำบลคพรม ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มี ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปกครองและการบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมการเกษตร การท่องเที่ยว และการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การอนุรักษ์ฟื้นฟู สืบสาน ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

เทศบาลตำบลตกพรม ได้กำหนดเป้าประสงค์เพื่อพัฒนาตำบลตกพรมให้เจริญก้าวหน้า ให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบาย ดังนี้

๑. เพื่อพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ผังเมือง สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น และน้ำใช้เพื่อการเกษตรเพียงพอ

๒. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีรายได้เพิ่มมากขึ้น ส่งเสริมการศึกษา การกีฬา และพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์

๓. เพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้สามารถแก้ไขปัญหาและพึ่งตนเองได้โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน และการเสริมสร้างระบอบประชาธิปไตยในชุมชน ส่งเสริมด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและสร้างเครือข่ายด้านประชาธิปไตย พัฒนาขีดความสามารถในการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

๕. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นและการบริหารจัดการ การกำจัดขยะมูลฝอยในชุมชน

๖. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

และผลการวิเคราะห์ตามหลักการ SWOT Analysis โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

๑.) วิเคราะห์จากบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลตกพรม
(ระดับตัวบุคลากร) มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล

๒. มีช่วงอายุ ๒๕ - ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน

๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด

รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต

๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้

ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล

๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทาง

ราชการ

๓. มีภาระหนี้สิน

โอกาส (Opportunity = O)

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น

๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา

๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานในฐานะตัวแทน

อุปสรรค (Threat = T)

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ
๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

๒.) วิเคราะห์จากเทศบาลตำบลตกพรหม (ระดับองค์กร) มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารเทศบาลและการทำงานในฐานะตัวแทน
๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร
๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน
๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
๓. อาคารสำนักงานคับแคบ

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดำเนินการ / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น
๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

อุปสรรค (Threat = T)

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

โครงสร้างในปัจจุบันของเทศบาลตำบลตกพรหม ปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และ หน่วยตรวจสอบภายใน เบื้องต้นได้สรุปและวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง มาเพื่อเป็นแนวทางให้คณะกรรมการได้พิจารณา โดยได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และการหากรอบนอกกับผู้บริหารและพนักงานเทศบาลของแต่ละส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลัง เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจปริมาณงานและคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลตกพรหม ดังนี้

ยุทธศาสตร์ อปท.	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น /พนักงานจ้าง ที่มีอยู่ปัจจุบัน
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐาน	- เพื่อพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ผังเมือง สาธารณูปโภคและ สาธารณูปการ ให้มีประสิทธิภาพที่ดี ขึ้น และน้ำใช้เพื่อการเกษตรเพียงพอ	- ปลัดเทศบาล - หน.สำนักปลัด - นักป้องกันและบรรเทาฯ - พนักงานดับเพลิง - พนักงานขับรถยนต์ - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา - คนงาน - ภารโรง - จพง.สาธารณสุข - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ) - คนงานประจำรถขยะ - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - ผช.นายช่างเขียนแบบ - ผช.นายช่างไฟฟ้า - พนักงานผลิตน้ำประปา
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมและ พัฒนาคุณภาพชีวิต ให้กับประชาชน	- เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้ประชาชน มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีรายได้เพิ่มมาก ขึ้น ส่งเสริมการศึกษา การกีฬา และ พัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์	- ปลัดเทศบาล - หน.สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักวิชาการเกษตร - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการเงินและบัญชี - จพง.พัสดุ - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครู - ผู้ดูแลเด็ก
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษา ความสงบเรียบร้อย	- เพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชนให้สามารถแก้ไขปัญหาและ พึ่งตนเองได้โดยอาศัยการมีส่วนร่วม ของประชาชนในชุมชน และการ เสริมสร้างระบอบประชาธิปไตยใน ชุมชน ส่งเสริมด้านการป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัยและความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	- ปลัดเทศบาล - หน.สำนักปลัด - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักพัฒนาชุมชน - นักป้องกันและบรรเทาฯ - นักจัดการงานทั่วไป - ผช.นักประชาสัมพันธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปกครองและการ บริหารจัดการ	- เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการพัฒนาท้องถิ่นและสร้าง เครือข่ายด้านประชาธิปไตย พัฒนาขีด ความสามารถในการให้บริการ ประชาชนและการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่	- ปลัดเทศบาล - หน.สำนักปลัด - นักทรัพยากรบุคคล - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักจัดการงานทะเบียนและบัตร - จพง.ธุรการ

ยุทธศาสตร์ อปท.	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น /พนักงานจ้าง ที่มีอยู่ปัจจุบัน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมการเกษตร การท่องเที่ยว และ การอนุรักษ์ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	- เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วม ใน การ อนุรักษ์ ป่า น พุ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมใน ท้องถิ่นและการบริหารจัดการ การ กำจัดขยะมูลฝอยในชุมชน	- ปลัดเทศบาล - หน.สำนักปลัด - จพง.สาธารณสุข - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ) - คนงานประจำรถขยะ - ผช.นักวิชาการเกษตร - ผช.นักประชาสัมพันธ์ - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการจัดเก็บรายได้
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การอนุรักษ์ฟื้นฟู สืบ สาน ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น	- เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครู - ผู้ดูแลเด็ก

- กรอบอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการในเทศบาลตำบลดกพรหม มีดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ที่มีอยู่ปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน แต่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง	ตำแหน่งที่กำหนดใหม่ เพิ่ม/ลด/ยุบเลิก
- ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ระดับกลาง)	- ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ระดับกลาง)	-ไม่มี-
สำนักปลัดเทศบาล		
- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) - นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) - นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.) - นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) - นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชง.) - เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) - เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) - นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) - นักจัดการงานทั่วไป (กลุ่มงานสนับสนุน ๑-๓) - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน - ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ - ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป - ผู้เจ้าพนักงานสาธารณสุข - ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข - พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) - พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ) - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ) - การโรง - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา - พนักงานดับเพลิง - คนงาน - พนักงานขับรถยนต์ - คนงานประจำรถขยะ	- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. - ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป - นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชง.) - คนงาน - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	- นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ ชก. (ขอกำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา) - ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (ขอกำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา) - ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ขอกำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา) - พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา ผู้มีทักษะ(ขอกำหนด เพิ่ม ๑ อัตรา) - เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปก./ชง. (ขอยุบเลิก ๑ อัตรา) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย (ขอ ยุบเลิก ๑ อัตรา) - พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป) (ขอยุบเลิก ๑ อัตรา) - คนงาน (ทั่วไป) (ขอยุบเลิก ๒ อัตรา) - พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (ขอยุบเลิก ๑ อัตรา) - พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (ทั่วไป) (ขอยุบเลิก ๑ อัตรา) - คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป) (ขอยุบเลิก ๑ อัตรา)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ที่มีอยู่ปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน แต่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง	ตำแหน่งที่กำหนดใหม่ เพิ่ม/ลด/ยุบเลิก
กองคลัง		
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) - นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) - เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) - ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ - ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - พนักงานขับรถยนต์	- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. - ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ/คุณวุฒิ) (ขอยุบเลิก ๑ อัตรา) - ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (ภารกิจ/คุณวุฒิ) (ขอกำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา)
กองช่าง		
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) - นายช่างโยธา (ปง./ชง.) - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา - คนงาน - พนักงานผลิตน้ำประปา - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) - นายช่างโยธา (ปง./ชง.) - พนักงานผลิตน้ำประปา ๑ อัตรา - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา - ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	- ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง (ขอ กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (ขอ กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา)
กองการศึกษา		
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) - ผู้อำนวยการ ศพด.ทต.ตภรม (นักบริหารงานการศึกษา) - นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - ครู - ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) - ผู้อำนวยการ ศพด.ทต.ตภรม (นักบริหารงานการศึกษา) - ครู - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	- ผู้อำนวยการ ศพด.ทต.ตภรม (ขอ กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา) - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (ขอ กำหนดเพิ่ม ๓ อัตรา)
หน่วยตรวจสอบภายใน		
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน	- นักวิชาการตรวจสอบภายใน	- ไม่มี-

-สรุปภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน / ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	รายการ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (รวม)			หมายเหตุ
		ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	
๑	เงินเดือนและค่าตอบแทน	๑๑,๕๑๖,๕๐๐	๑๒,๔๓๕,๖๖๐	๑๓,๓๘๙,๕๘๐	
๒	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%	๑,๗๒๗,๔๗๕	๑,๘๖๕,๓๔๙	๒,๐๐๘,๔๓๗	
๓	รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลทั้งสิ้น	๑๓,๒๔๓,๙๗๕	๑๔,๓๐๑,๐๐๙	๑๕,๓๙๘,๐๑๗	
๕	คิดเป็นร้อยละ	๓๔.๔๐	๓๓.๗๗	๓๓.๐๕	

นายชุมพล เจนจัดการ
ประธาน
นางพิริยา รักขพันธ์ สํารวย
กรรมการ

- ตามที่ผู้ช่วยเลขานุการ ได้แจ้งข้อมูลให้ทุกท่านทราบ จึงขอให้กรรมการทุกท่านร่วมกันพิจารณา
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. เลขที่ตำแหน่ง ๐๖-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑ ยุบเลิก จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
- นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. เลขที่ตำแหน่ง ๐๖-๒-๓๖๐๑-๐๐๑ เพิ่มใหม่ จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘
- ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (ภารกิจ/คุณวุฒิ) เพิ่มใหม่ จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ภารกิจ/คุณวุฒิ) เพิ่มใหม่ จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ภารกิจ/คุณวุฒิ) ยุบเลิก จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
- พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภารกิจ/ทักษะ) เพิ่มใหม่ จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
- พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป) ยุบเลิก จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
- คนงาน (ทั่วไป) ยุบเลิก จำนวน ๒ อัตรา ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) ยุบเลิก จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
- พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป) ยุบเลิก จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
- คนงานประจํารถขยะ (ทั่วไป) ยุบเลิก จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

นางสาววิชชินทร์ บุญมัน
กรรมการ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ/คุณวุฒิ) ยุบเลิก จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
- ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (ภารกิจ/คุณวุฒิ) เพิ่มใหม่ จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

นางสาววิชชินทร์ บุญมัน
กรรมการ

- ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง (ภารกิจ/คุณวุฒิ) เพิ่มใหม่ จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (ภารกิจ/คุณวุฒิ) เพิ่มใหม่ จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

นางพิริยา รักขพันธ์ สํารวย
กรรมการ

- ผู้อำนวยการ ศพด.ทต.ตภรม (นักบริหารงานการศึกษา) เลขที่ตำแหน่ง – เพิ่มใหม่ จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) เพิ่มใหม่ จำนวน ๑ อัตรา ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) เพิ่มใหม่ จำนวน ๒ อัตรา ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

นางสาววัชรินทร์ บุญมัน
กรรมการ

- เห็นด้วยกับข้อเสนอข้างต้น เนื่องจากมีเหตุผลความจำเป็นสอดคล้องกับปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ภายใต้วงเงินประมาณการภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นที่ไม่เกินร้อยละ ๓๕ ซึ่งได้รองรับการโอนย้ายของข้าราชการในสายงานบริหารที่ยังว่างอยู่แล้ว

นายชุมพล เจนจัดการ
ประธานกรรมการ
มติที่ประชุม

- ขอความเห็นจากคณะกรรมการทุกท่าน กับการเพิ่ม-ยุบ-ปรับปรุงตำแหน่ง

- มติเอกฉันท์ เห็นชอบ

- สรุปเป็น ร่าง กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) X	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
สำนักงานปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักงานปลัด X (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) X	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) ๑๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.) ๑๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) ๑๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปก.
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) ๑๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปก.
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๑๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปง.
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) X	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง ขอกำหนดเพิ่ม ๑อัตรา
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) X	๑	-	-	-	-๑	-	-	ว่าง ขอยุบเลิก ๑ อัตรา
ลูกจ้างประจำ								
นักจัดการงานทั่วไป ๑๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ส.๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ ๑๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร ๑๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ๑๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข ๑๗	๑	๑	๑	๑	-๑	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข ๑๗	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง ขอกำหนดเพิ่ม ๑อัตรา
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป X	๑	-	-	๑	-	-	+๑	ว่าง ขอกำหนดเพิ่ม ๑อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑๗	๑	-	-	-	-๑	-	-	ว่าง ขอยุบเลิก ๑ อัตรา
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) ๑๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ทักษะ) ๑๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) ๑๗	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง ขอกำหนดเพิ่ม ๑อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง ๑๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา X ๑	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ว่าง ขอยุบเลิก ๑ อัตรา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน <i>นมอว + เคสิคัล เทดอ ๑</i>	๕	๓	๓	๓	-๒	-	-	ว่าง ๑ อัตรา ขอยุบ เลิก ๒ อัตรา
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-๑	-	-	ว่าง ขอยุบเลิก ๑ อัตรา
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-๑	-	-	ว่าง ขอยุบเลิก ๑ อัตรา
คนงานประจำรถขยะ	๓	๒	๒	๒	-๑	-	-	ว่าง ขอยุบเลิก ๑ อัตรา
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง <i>ปทอ</i> (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ต้น
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) <i>ปออส</i>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชก.
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) <i>อ</i>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) <i>ปออส</i>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชง.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี <i>เอก</i>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ <i>กัก</i>	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง ขอกำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ว่าง ขอยุบเลิก ๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ <i>นั้ว</i>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <i>รัตน</i>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์ <i>ม</i>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง <i>อ</i> (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (ปง./ชง.) <i>อ</i>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา <i>มอ</i>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ <i>เอก</i>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า <i>มอ</i>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <i>อ</i>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง <i>อ</i>	๑	-	-	๑	-	-	+๑	ว่าง ขอกำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา <i>อ</i>	๑	-	-	๑	-	-	+๑	ว่าง ขอกำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน <i>นัก</i> พนักงานผลิตน้ำประปา <i>อ.ท. + ๑๕๑</i> พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา <i>X</i>	๑ ๒ ๑	๑ ๒ ๑	๑ ๒ ๑	๑ ๒ ๑	- - -	- - -	- - -	ว่าง ๑ อัตรา ว่าง
กองการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา <i>X</i> (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) <i>นัก</i>	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	- -	- -	- -	ว่าง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลตกรพรม ผู้อำนวยการ ศพด.ตท.ตกรพรม <i>นัก</i> ครู <i>ครูสุวิมล + อ.ท. + ๓๖๖</i>	๑ ๒	๑ ๒	๑ ๒	๑ ๒	+๑ -	- -	- -	ว่าง ขอกำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา คศ.๑ ว่าง ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <i>นัก</i> ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) <i>อ.ท. + ๑</i> ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา <i>นัก</i>	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	- - -	- - -	- - -	
พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) <i>อ.ท. + ๑๖๖</i>	๔	๒	๔	๔	+๑ /	+๒ /	-	ว่าง ขอกำหนดเพิ่ม ๓ อัตรา
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	-	
รวมพนักงานเทศบาล	๑๘	๑๗	๑๘	๑๘	-๑	+๑	-	
รวมพนักงานครูเทศบาล	๓	๓	๓	๓	+๑	-	-	
รวมลูกจ้างประจำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๔	๒๑	๒๑	๒๔	+๓/-๒	-	+๓-	
รวมพนักงานจ้างทั่วไป	๑๖	๑๔	๑๖	๑๖	+๑/-๖	+๒	-	
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	๖๒	๕๖	๕๙	๖๒	+๕/-๙	+๓	+๓	

จากภารกิจและปริมาณงานหลายๆงาน ที่ไม่ได้กำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่รองรับ เนื่องจาก
เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยพิจารณาจากตำแหน่งพนักงาน
เทศบาลที่มีอยู่แล้วที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้หลายหน้าที่ ได้แก่

- งานนิติการ มอบหมายให้ หัวหน้าสำนักปลัด รับผิดชอบ
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน, งานกีฬาและนันทนาการ, งานกิจการศาสนา และงาน
ส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม มอบหมายให้ นักวิชาการศึกษา รับผิดชอบ

เทศบาลตำบลตงขาม เป็นเทศบาลประเภทสามัญ โดยได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทเทศบาล ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานการบริหารงานบุคคล ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๕ งานแผนและงบประมาณ ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานนิติการ ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม ๑.๙ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๑๐ งานกิจการสภา ๑.๑๑ งานประชาสัมพันธ์	๑.๕ งานแผนและงบประมาณ ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานนิติการ ๑.๘ งานสวัสดิการสังคม ๑.๙ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๑๐ งานกิจการสภา ๑.๑๑ งานประชาสัมพันธ์	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานวิศวกรรม ๓.๓ งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานวิศวกรรม ๓.๓ งานสาธารณูปโภค	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๔ งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๕ งานกิจการศาสนา ๔.๖ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๔ งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๕ งานกิจการศาสนา ๔.๖ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

มติที่ประชุม

โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน แบ่งเป็น ๔ กอง ๑ หน่วยงาน คณะกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือไม่

- คณะกรรมการรับทราบ ไม่มีข้อซักถาม เห็นควรให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

๓.๒ พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

นายชุมพล เจนจัดการ
ประธาน
ที่ประชุม

- ขอให้ที่ประชุมร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี

- ร่วมกันพิจารณา และกำหนดให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลตกพรม จะต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง ภายในรอบระยะเวลาสามปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยบุคลากรแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย คนละหนึ่งหลักสูตร การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลตกพรม ตระหนักถึงการพัฒนาระบบนโยบายของรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก คือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน
๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง
๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะและทันสมัย

ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น ปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

มติที่ประชุม

- คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถามให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุในแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

นายชุมพล เจริญจัดการ
ประธาน

- มอบเลขาฯ ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ของเทศบาลตำบลดกพรม เพื่อเสนอ ก.ท.จ.จันทบุรี ต่อไป

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

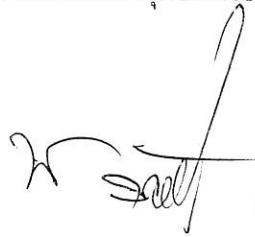
- ไม่มี -

นายชุมพล เจริญจัดการ
ประธาน

- มีคณะกรรมการท่านใดมีเรื่องเสนอต่อที่ประชุมอีกหรือไม่ (ไม่มี) ขอปิดประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(นายพีรณัฐ สิงห์พันธุ์)

กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาววัชรินทร์ บุญมัน)

กรรมการฯ

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายชุมพล เจริญจัดการ)

ประธานกรรมการฯ

บัญชีคำนวณจำนวนอัตรากำลังครูสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 เทศบาลตำบลทกพรหม อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี
 ประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
 (ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๐ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖)

ลำดับที่	ชื่อศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนเด็กเล็ก	จำนวนอัตรากำลัง ที่คำนวณได้ตาม *หลักเกณฑ์ฯ (อัตรา)	จำนวนอัตรากำลังครู ทั้งหมดที่มีอยู่ใน ปัจจุบัน รวมพนักงาน จ้างทุกประเภท (อัตรา)	ต่ำกว่าเกณฑ์/ เกินเกณฑ์ (ระบุ)	หมายเหตุ
๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลทกพรหม	๖๕	๘	๘	เท่ากับเกณฑ์	

รับรองข้อมูลถูกต้อง

ลงชื่อ

(นางพริยา รักขพันธ์ สำรวย)

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองการศึกษา

ลงชื่อ

(นางสาววัชชนิษฐ์ บุญมั่น)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลทกพรหม

ลงชื่อ

(นายชุมพล เจริญจัดการ)

นายกเทศมนตรีตำบลทกพรหม

หลักเกณฑ์ ๑.ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐ : ๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน

๒.กรณีคำนวณจำนวนอัตรากำลังที่พึงจะมีได้แล้ว ปรากฏว่ามีจำนวนอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ หรือเกินเกณฑ์แล้ว ให้ดำเนินการตามแนวทางของหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๐ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ แล้วแต่กรณี

๓.ส่งไฟล์ทางเมล local.chanthaboon@gmail.com

☒ สำนักปลัดเทศบาล
☐ กองคลัง
☐ กองช่าง
☐ กองการศึกษา
 ที่ ๒๐๐๒๓.๒/ว ๑๒๕
 ผู้จ่าย



๑๕๖
 ๒ ก.ย. ๒๕๖๖
 วันที่

สำนักงาน ก.ท.จ.จันทบุรี
 ถนนเลียบริน จบ ๒๒๐๐๐

๓๒ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดจันทบุรี

เรียน นายกเทศมนตรีทุกเทศบาล (ยกเว้นเทศบาลเมืองชลุ่ง เทศบาลเมืองจันทนิมิต เทศบาลเมืองท่าใหม่ และเทศบาลตำบลทับช้าง)

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. บัญชีข้อความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (บัญชี ๑) จำนวน ๑ ชุด
 ๒. บัญชีข้อความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กรณีเทศบาลขอยุบเลิกตำแหน่ง กำหนดตำแหน่ง หรือกำหนดงานเพิ่มในโครงสร้างส่วนราชการ (บัญชี ๒) จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดจันทบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาล จำนวน ๔๓ แห่ง รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ ให้เทศบาลจัดสรรงบประมาณในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปีและจะต้องสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด และกรณีเทศบาลที่มีโรงเรียนและหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด ขอให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๐ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ เมื่อประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ แล้วให้สำเนาประกาศพร้อมแผนอัตรากำลังดังกล่าว รายงานให้ ก.ท.จ.จันทบุรีทราบ จำนวน ๑ ชุด เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบต่อไป

เรียนนายกเทศมนตรี

- เพื่อโปรดทราบ

- ก.ท.จ.จันทบุรีแจ้งมติคณะกรรมการ

นายกเทศมนตรี

ขอแสดงความนับถือ

๒๕๖๖ พ

(นายอรรถชัย นามสมุทร)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดจันทบุรี

๒๕๖๖

(นางสาวจิรวิมล นุญพันธ์)
 ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาการแทน
 ปลัดเทศบาลตำบลดกพรหม

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดจันทบุรี

๒๕๖๖
 (นางสาวปิยะนุช บุญเกษม)
 เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
 สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
 กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
 โทร./โทรสาร ๐-๓๙๓๑-๑๒๒๕, ๐-๓๙๓๑-๑๒๔๗ ต่อ

สำนักปลัดเทศบาล
☐ งานธุรการ
☐ งานทะเบียนราษฎร
☐ งานทะเบียนและงบประมาณ
☐ งานสวัสดิการสังคม
☐ งานบริหารงานบุคคล
☐ งานนิติการ
☐ งานส่งเสริมการเกษตร
☐ งานประชาสัมพันธ์
☐ งานกิจการสภา

๒๕๖๖
 - ๑ กย. ๒๕๖๖

นายชุมพล เงินจัดการ
 นายกเทศมนตรีตำบลดกพรหม

ที่	เทศบาล	กรอบเดิม ปี ๒๕๖๖		-ลดค่าแพง/+เพิ่มค่าแพง										รวมอัตราทั้งสิ้น ๓ ปี					ภาระค่าใช้จ่ายตามแผนฯ ข้อ ๙			การตั้งอัตราเงินเดือน ในเทศบัญญัติงบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗	ความเห็น คณะกรรมการการ เสนอ ก.ท.จ.จังหวัด
		จำนวน ทั้งหมด	ว่าง	ปี ๒๕๖๗		ปี ๒๕๖๘		ปี ๒๕๖๙		ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙					
				กำหนดเพิ่ม	ยุบเลิก	กำหนดเพิ่ม	ยุบเลิก	กำหนดเพิ่ม	ยุบเลิก														
๓๘	ทต.พลวง	๘๔	๓๓	+	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๙๐	๙๐	๙๐	๓๖.๘๐	๓๖.๐๔	๓๕.๒๙	ตั้งเงินเดือนน้อยกว่าแผนฯ	เห็นควรให้ความ เห็นชอบ	
๓๙	ทต.ตะเคียนทอง	๔๒	๗	+	๘	-	๒	-	-	-	-	-	-	-	๔๘	๔๘	๔๘	๓๗.๙๔	๓๗.๓๑	๓๖.๖๗	ตั้งเงินเดือนมากกว่าแผนฯ	เห็นควรให้ความ เห็นชอบ	
๔๐	ทต.จันทเขลม	๕๙	๑๓	+	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๕๙	๕๙	๕๙	๓๗.๗๑	๓๕.๘๗	๓๕.๓๘	ตั้งเงินเดือนมากกว่าแผนฯ	เห็นควรให้ความ เห็นชอบ	
๔๑	ทต.คกพรหม	๖๐	๒๓	+	๕	-	๙	+	๓	-	-	+	๑	-	๕๖	๕๖	๖๐	๓๓.๗๒	๓๔.๖๖	๓๔.๕๗	ตั้งเงินเดือนน้อยกว่าแผน	เห็นควรให้ความ เห็นชอบ	
๔๒	ทต.โป่งน้ำร้อน	๑๑๙	๑๖	+	๑๔	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๓๒	๑๓๒	๑๓๒	๓๗.๓๔	๓๖.๖๓	๓๕.๙๒	ตั้งเงินเดือนน้อยกว่าแผนฯ	เห็นควรให้ความ เห็นชอบ	
๔๓	ทต.จันทบุรี	๗๔๐	๙๑	+	๓๔	-	๒๘	+	๒	-	๕	+	๔	-	๗๔๖	๗๔๖	๗๔๖	๒๙.๕๙	๒๘.๔๘	๒๗.๕๕	ตั้งเงินเดือนน้อยกว่าแผนฯ	เห็นควรให้ความ เห็นชอบ	

กรณีเทศบาลขอยุบเลิกตำแหน่งหรือกำหนดงานเพิ่มใหม่ไม่โครงสร้างส่วนราชการ รายละเอียดตามบัญชี ๒

มติ ก.ท.จ.จันทบุรี เห็นชอบตามที่คณะกรรมการฯ เสนอ ทั้งนี้ ให้เทศบาลจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปีและจะต้องสรรหาบุคคล
มาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตราทั้งสิ้น ๓ ปี โดยเคร่งครัด และกรณีเทศบาลที่มีโรงเรียนหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด ขอให้ปฏิบัติตามหนังสือสำคัญคุณวุฒิ ก.ท.จ.จ.บ.ค. ที่
มท ๐๘๐๙.๔/ ๖ ๒๐ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ ด้วย

