



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เทศบาลตำบลห้วยปลาก
อำเภอเสาไห้ จังหวัดสระบุรี



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เทศบาลตำบลหัวปลวก
อำเภอเสาไห้ จังหวัดสกลนคร



ประกาศเทศบาลตำบลหัวปลวก

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ด้วยเทศบาลตำบลหัวปลวก ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒ ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอื่นอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การกำหนดตำแหน่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับตำแหน่งที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ. สระบุรี) กำหนด ประกอบกับให้เทศบาลตำบลหัวปลวก มีโครงสร้างการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ การจัดอัตรากำลังสอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจปริมาณงาน คุณภาพงานในปัจจุบัน ตลอดจนเป้าหมายการพัฒนาท้องถิ่นและการจัดบริการสาธารณะ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๗ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลหัวปลวก ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นางวิภาวรรณ บุญเลี้ยง)

รองนายกเทศมนตรี รักษาการแทน

นายกเทศมนตรีตำบลหัวปลวก



ประกาศเทศบาลตำบลหัวปลวก
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลหัวปลวก
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๗ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.สระบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๙ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่องการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลหัวปลวก ดังต่อไปนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ราชการมีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยแบ่งโครงสร้างส่วนราชการภายในกอง ออกเป็น

๑.๑ ฝ่ายปกครอง

๑.๑.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่

๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

๑.๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๑.๒.๒ งานพัฒนาชุมชน

๑.๒.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

๑.๒.๔ งานส่งเสริมการเกษตร

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน

งานทำบดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดทำ งานทะเบียนคุม
งานการจำหน่าย พัสตครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภทงานบริการข้อมูล
สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ
ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยแบ่งโครงสร้างส่วนราชการภายในกอง ออกเป็น

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง

๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๑.๓ งานพัฒนารายได้

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบ
และเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บ
และทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้าง พื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ
งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมือง
ตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง
งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน
เครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา
งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกัน
และบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียน
ควบคุมการจัดซื้อเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ
ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยแบ่งโครงสร้าง
ส่วนราชการภายในกอง ออกเป็น

๓.๑ ฝ่ายการโยธา

๓.๑.๑ งานบริหารทั่วไป

๓.๑.๒ งานสาธารณูปโภค

๓.๑.๓ งานจัดการคุณภาพน้ำ

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน
การศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวัง
และควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัย
สิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา
งานวิชาทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล
งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกัน
ควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ
งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์
แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการ
รักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริม
สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข
งานป้องกันและการบำบัดติดยาเสพติด งานสัตว์แพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนด มาตรการ
และแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบ

คุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม การจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์บุคลากรฝึกอบรมด้านการสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนการดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งโครงสร้างส่วนราชการภายในกอง ออกเป็น

๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

๔.๑.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข

๔.๑.๒ งานป้องกันและควบคุมโรค

๕. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะและจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น งานการกีฬา และนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ โดยแบ่งโครงสร้าง ส่วนราชการภายในกอง ออกเป็น

๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา

๕.๑.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๑.๒ งานบริหารการศึกษา

๕.๑.๓ งานบริหารทั่วไป

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชีเอกสารรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุ และทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายในงานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้องงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นางวิภาวรรณ บุญเลี้ยง)

รองนายกเทศมนตรี รักษาการแทน

นายกเทศมนตรีตำบลหัวปลวก

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑-๒
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒-๑๓
๕.ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๑๔-๑๕
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๖-๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘-๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐-๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๖-๓๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒-๓๘
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๙-๔๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๔๙-๕๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๕๐-๕๑

ภาคผนวก

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลห้วยปลวก อำเภอสายบุรี จังหวัดกระบี่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกันประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลห้วยปลวก จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ดังนั้นเทศบาลตำบลห้วยปลวก จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลห้วยปลวก ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลห้วยปลวก จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของพนักงานจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนามาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง มากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลห้วยปลวก จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างโดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลตำบลห้วยปลวก แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลห้วยปลวก

/วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน.....

วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลห้วยปลวก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยปลวก มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยปลวก มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสม กับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยปลวก

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยปลวกสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผล เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยปลวก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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 “การวางแผนด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

❖ **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

❖ **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อดำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

❖ **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าการต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไป

/-๔- ตามหลักการบริหาร...

ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาล ตำบลหัวปลวก ดังนี้

❖ **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาลและรองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักและผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

❖ **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำ และรับการถ่ายโอนภารกิจต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยในส่วนของเทศบาลตำบลหัวปลวก ได้กำหนดเป็น ๑ กลุ่ม ดังนี้

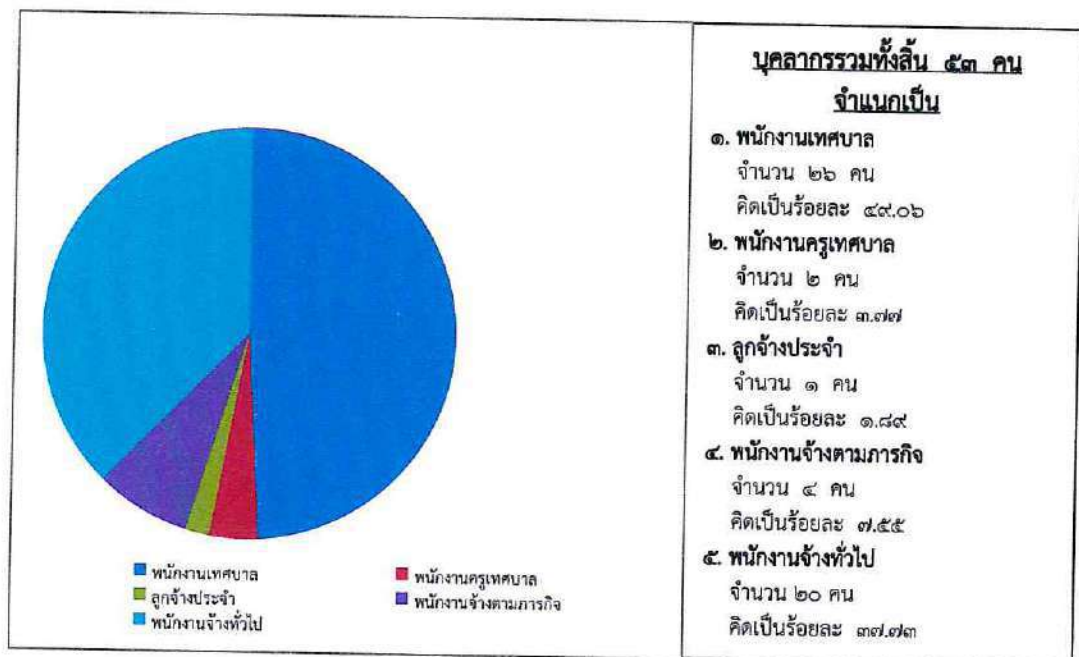
- กลุ่มงานสนับสนุน

❖ **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น ได้กำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

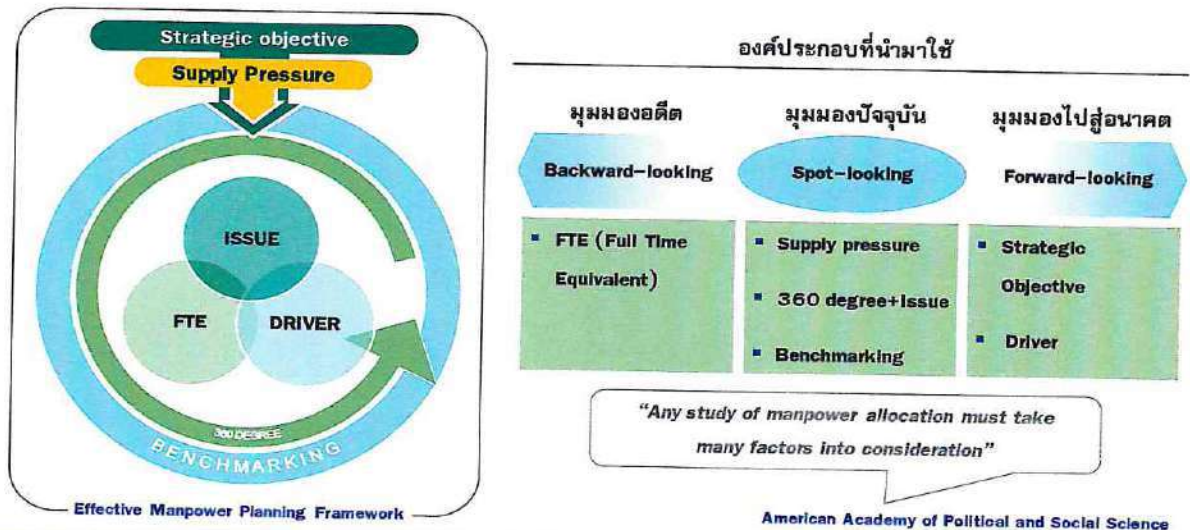
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

แผนภูมิอัตรากำลัง

แสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหัวปลวก



จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลหัวปลวกมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลหัวปลวก ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

/กองช่าง.....

● **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

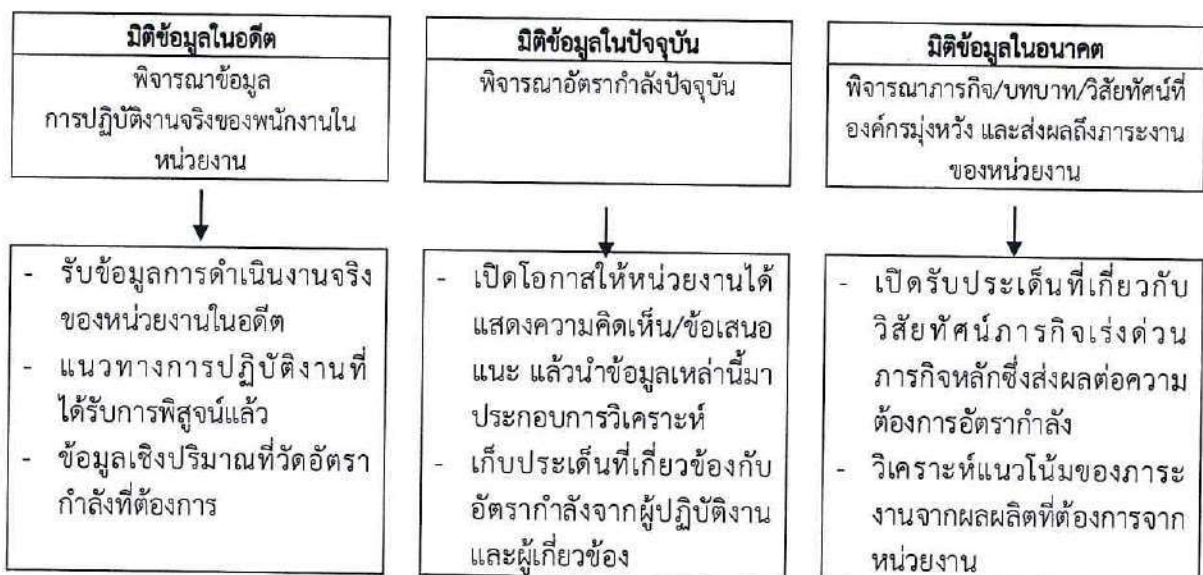
● **กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

● **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อมการบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

● **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน จะเน้นที่เรื่องการเงินและงบประมาณ การปฏิบัติงาน การเงิน และการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายอย่างโปร่งใส โดยมุ่งเน้นการป้องกันความเสียหาย ลดความเสี่ยง และให้คำปรึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรของท้องถิ่น ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



/จากตารางที่แสดง.....

จากตารางที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหัวปลวก ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลหัวปลวก ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหัวปลวก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็น การพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลหัวปลวก จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการเงินการบัญชี มีคุณวุฒิด้านพาณิชยศาสตร์การบัญชี ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองคลัง เพื่อปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชี และที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการ พิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรร ประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงาน ผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลหัวปลวก ดังนั้นในการกำหนด อัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะ การกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลหัวปลวก ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วน ราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับหัวหน้าสำนัก และผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่ บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนด เป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับการกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกใน การบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามจะ คำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

/พิจารณางานพนักงาน.....

❖ **พิจารณางานพนักงานเทศบาลถูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

❖ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลหัวปลวก
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลหัวปลวก ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ 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 $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลหัวปลวก (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลหัวปลวก) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลหัวปลวก (การตรวจประเมิน LPA)

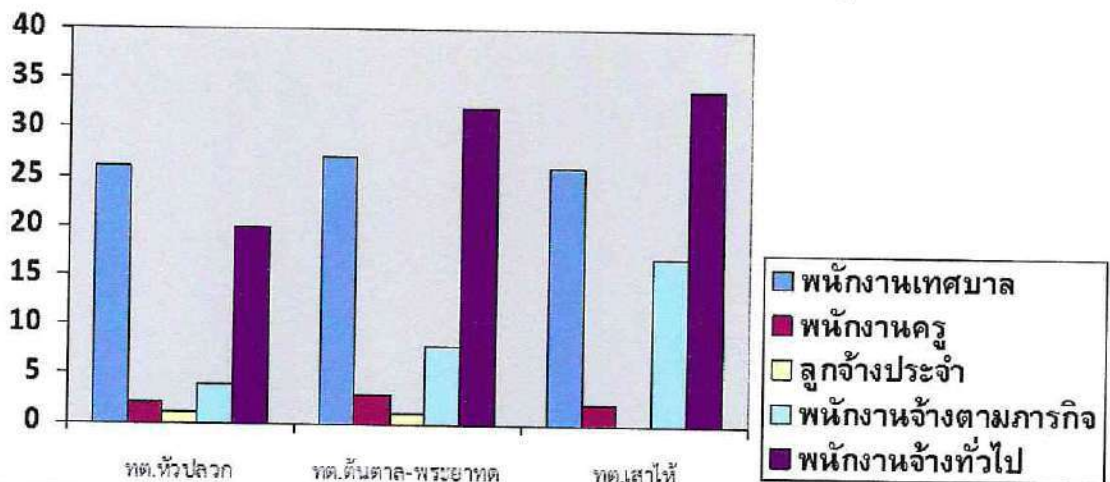
กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลหัวปลวก พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด , กองคลัง , กองช่าง , กองการศึกษา และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลหัวปลวก , ปลัดเทศบาล , รองปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลหัวปลวก เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน

กระจัดด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลต้นตาล-พระยาทต และเทศบาลตำบลเสาไห้ ซึ่งเทศบาลตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตท้องที่เดียวกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง เทศบาลตำบลต้นตาล-พระยาทต และเทศบาลตำบลเสาไห้



	ทต.หัวปลวก	ทต.ต้นตาล-พระยาทต	ทต.เสาไห้
พนักงานเทศบาล	๒๖	๒๗	๒๖
พนักงานครู	๒	๓	๒
ลูกจ้างประจำ	๑	๑	๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔	๘	๑๗
พนักงานจ้างทั่วไป	๒๐	๓๒	๓๔

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหัวปลวก , เทศบาลตำบลต้นตาล-พระยาทต และเทศบาลตำบลเสาไห้ ซึ่งเป็นเทศบาลตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบทลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกันและเขตท้องที่เดียวกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังที่ไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ซึ่งเทศบาลตำบลหัวปลวกมีอัตรากำลังพนักงานเทศบาลน้อยกว่าทั้งสองแห่งและส่วนราชการภายในยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างอัตรากำลังที่ ก.ท. กำหนด ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลหัวปลวกจึงควรกำหนดอัตรากำลังพนักงานเทศบาลเพิ่ม หรือปรับเกลี่ย

/ตำแหน่งเพื่อให้.....

ตำแหน่งเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างอัตรากำลังที่ ก.ท. กำหนด เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีผู้ครองตำแหน่ง เทศบาลตำบลหัวปลวกได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทั้งบัญชีสายงานผู้บริหารและปฏิบัติ และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เทศบาลตำบลหัวปลวก ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเป็นประธาน , ปลัดเทศบาล , หัวหน้าส่วนราชการ , หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน เป็นคณะกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเป็นกรรมการและเลขานุการ และมีนักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหัวปลวก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหัวปลวก

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลหัวปลวก ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลหัวปลวก โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำในเทศบาลตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่ง พนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลหัวปลวก และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาลตำบลหัวปลวก การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้เทศบาลตำบลหัวปลวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดการ การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลหัวปลวก สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลหัวปลวก สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลหัวปลวก จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทาน ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลหัวปลวก จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลหัวปลวก ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหัวปลวก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาค้นไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลหัวปลวก สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลหัวปลวก บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลหัวปลวก โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหัวปลวก เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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 ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลหัวปลวก

/๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐาน.....

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลหัวปลวก เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลหัวปลวก และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลหัวปลวกขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ.สระบุรี)

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลหัวปลวก ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลหัวปลวก จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหัวปลวก พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑) ความทั่วถึงของถนนกับความจำเป็นในการใช้สัญจรไปมา
- ๑.๒) การดูแลบำรุงรักษาถนน
- ๑.๓) ความสะดวก ความปลอดภัยของถนนในการสัญจรไปมา
- ๑.๔) การให้บริการน้ำดื่ม น้ำใช้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่
- ๑.๕) ความเพียงพอปริมาณน้ำดื่ม น้ำใช้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่
- ๑.๖) ความสะอาดปลอดภัยของน้ำดื่ม น้ำใช้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่
- ๑.๗) การจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอในการทำเกษตรในเขตพื้นที่
- ๑.๘) มีการตรวจสอบน้ำเพื่อการเกษตร เช่น ปริมาณออกซิเจนเหมาะสม อุณหภูมิเหมาะสม มีความเห็นเหมาะสมและไม่มีสารพิษปนเปื้อน เป็นต้น
- ๑.๙) ความส่องสว่างบริเวณถนนสายหลัก
- ๑.๑๐) ความส่องสว่างบริเวณถนนสายรอง
- ๑.๑๑) ความส่องสว่างบริเวณทางแยก
- ๑.๑๒) ความส่องสว่างบริเวณสนามกีฬาชุมชน
- ๑.๑๓) การซ่อมบำรุงหรือทำความสะอาดอุปกรณ์ให้บริการไฟฟ้า

๒) ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ๒.๑) การส่งเสริมและการพัฒนากลุ่มสตรี
- ๒.๒) การจัดตั้ง ปรับปรุงและการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๒.๓) การส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนซึ่งเป็นผู้พิการและด้อยโอกาส

/๒.๔ การส่งเสริมสนับสนุนให้เด็ก.....

๒.๔) การส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กและเยาวชนในชุมชนร่วมกลุ่มกันจัดทำกิจกรรมในทางสร้างสรรค์กิจกรรมการพัฒนาต่างๆ เช่น ด้านศาสนา ด้านกีฬาและการออกกำลังกาย เป็นต้น

๒.๕) การให้ความสำคัญต่อการดูแลเอาใจใส่และช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสในเขตพื้นที่

๒.๖) การให้ความสำคัญต่อการป้องกันการติดเชื้อเอดส์ในพื้นที่

๒.๗) การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเรื่องโภชนาการแก่ประชาชน

๒.๘) การเฝ้าระวังทางโภชนาการและแก้ไขปัญหาการขาดสารอาหารและโรคอ้วนในเด็กอายุ ระหว่าง ๐ - ๖ ปี

๒.๙) การเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคติดต่อสำคัญในเขตเทศบาลตำบล

๒.๑๐) การให้ความรู้และคำแนะนำในการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและดูแลสุขภาพหญิงมีครรภ์แม่และเด็ก

๒.๑๑) การเผยแพร่ให้ความรู้เรื่องอนามัยสิ่งแวดล้อมให้กับประชาชน

๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๓.๑) การให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติในพื้นที่

๓.๒) การให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกับประชาชน

๓.๓) การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันปัญหายาเสพติดและลดอัตราการติดยาเสพติดในเยาวชนและประชาชน

๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๔.๑) การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นไปตามศักยภาพของชุมชน

๔.๒) การเปิดโอกาสให้ประชาชนในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ พัฒนาและได้รับประโยชน์จากแหล่งท่องเที่ยวที่อยู่ในพื้นที่

๔.๓) การส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

๕) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑) การส่งเสริมการลดปริมาณขยะมูลฝอยและการคัดแยกขยะเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนนำกลับมาใช้ประโยชน์

๕.๒) การรณรงค์การปลูกต้นไม้หรือการดูแลรักษาต้นไม้ เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว

๕.๓) การให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๔) การรณรงค์ให้ประชาชนในชุมชนเกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางในการป้องกันทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๕.๕) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำการเกษตรปลอดสารพิษ

๖) ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๑) การดูแลรักษา อนุรักษ์มรดกทางศิลปวัฒนธรรม ศาสนาและการส่งเสริมสนับสนุนวิถีชีวิต ภูมิปัญญาและประเพณีที่ดั้งเดิมของท้องถิ่น

๖.๒) การส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรมและศิลปะอันดีของครอบครัวและชุมชน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหัวปลวกนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาล ตำบลหัวปลวก ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้านการพัฒนาเทศบาลตำบลหัวปลวก จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจใน แนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลหัวปลวกยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็ก ก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบ การศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบ เพียงพอโดยส่วนรวมการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับ สภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๖) การสาธารณูปการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
 - (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
 - (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสาธารณะ
 - (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันรักษาความปลอดภัย
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น
- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๕) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๖) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๗) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๘) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๙) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล

/๕.๔ ด้านการวางแผน.....

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด และที่จอดรถ
- (๒) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน และการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๕) เทศพาณิชย์
- (๖) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่กรม กำหนด
- (๗) การจัดตั้งและดูแลตลาด

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๓) การกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๕) การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๖) การจัดการสิ่งแวดล้อม และมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและเทศบาล

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๔) การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการในสังกัดเทศบาล
- (๕) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในเขตเทศบาล
- (๖) สนับสนุนเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๗) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๘) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือท้องถิ่นอื่น
- (๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลห้วยปลวกได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

/ ๖. ภารกิจหลัก.....

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจของเทศบาลตำบลห้วยปลกุก ทั้ง ๗ ด้าน แล้วสามารถกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๓) การสาธารณูปการ

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การส่งเสริมการกีฬา
- (๓) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
- (๔) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล การป้องกัน

และระงับโรคติดต่อ

- (๕) การสังคมสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา คนพิการ

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

(๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย
โรงแรมสพและสาธารณสถาน อื่น ๆ

- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- (๑) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๔) การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการในสังกัดเทศบาล

/๖.๒ ภารกิจรอง.....

๖.๒ การกิจรอง

๑. ด้านโครงการสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การควบคุมอาคาร
- (๒) การผังเมือง
- (๓) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๒) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด และที่จอดรถ
- (๒) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน
- (๓) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) เทศพาณิชย์

๕. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน

ทรัพยากรธรรมชาติ

- (๒) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในเทศบาล หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลห้วยปลวก เป็นเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดให้เป็นเทศบาล ตำบลขนาดเล็ก โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๔ กอง ได้แก่ สำนักปลัด , กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษาและกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๓ อัตรา แต่เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม อีกทั้งมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติการกิจ ดังนั้นเทศบาลตำบลห้วยปลวก จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการกิจและอำนาจหน้าที่ที่สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลห้วยปลวกได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและ อุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพ อยู่มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมา พิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในขององค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้าน ทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาสเป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหา โอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอกซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลหัวปลวก**

จุดแข็ง S ๑. โครงสร้างองค์กรขนาดเล็กมีความยืดหยุ่นสูง จำนวนบุคลากรที่ไม่มากเกินไปช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการสั่งการ (Unity of Command) และลดขั้นตอนความล่าช้าทางราชการ (Red Tape) ภายในองค์กร ๒. ความผูกพันและเข้าใจบริบทท้องถิ่นสูง บุคลากรส่วนใหญ่ โดยเฉพาะพนักงานจ้างและเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ เป็นคนในพื้นที่หรือระแวกใกล้เคียง ทำให้มีความเข้าใจวัฒนธรรมชุมชน ปัญหา และความต้องการของประชาชนในพื้นที่เป็นอย่างดี ๓. อัตราการเข้า-ออกของพนักงานส่วนท้องถิ่นค่อนข้างต่ำ เนื่องจากข้าราชการและพนักงานเทศบาลในระดับปฏิบัติมักมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ ส่งผลให้เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินโครงการและนโยบายในพื้นที่	จุดอ่อน W ๑. ภาวะสมองไหลและการโอนย้ายของข้าราชการระดับสูง/สายวิชาการ เนื่องจากเป็นเทศบาลขนาดเล็ก ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) มีข้อจำกัด ทำให้ข้าราชการที่มีศักยภาพสูงหรือสอบเลื่อนระดับได้มักโอนย้ายไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ที่ใหญ่กว่า เช่น เทศบาลเมือง หรือ อบจ. ๒. สัดส่วนพนักงานจ้างสูงกว่าข้าราชการประจำ ภาระงานหลายด้านต้องพึ่งพาพนักงานจ้าง (พนักงานจ้างตามภารกิจ/พนักงานจ้างทั่วไป) ซึ่งอาจมีข้อจำกัดด้านอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และขาดความต่อเนื่องหากมีการสิ้นสุดสัญญาจ้าง ๓. ข้อจำกัดด้านทักษะดิจิทัลและเทคโนโลยีเฉพาะทาง บุคลากรบางส่วนยังขาดการพัฒนาทักษะสมัยใหม่ (Upskilling/Reskilling) เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) สำหรับการวางแผนท้องถิ่น และการใช้ระบบบริการภาครัฐส่วนหน้าแบบดิจิทัล
โอกาส O ๑. นโยบายการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (สท.) และสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น มีหลักสูตรฝึกอบรมทั้งแบบออนไซต์และออนไลน์ (E-learning) อย่างต่อเนื่อง ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ๒. เครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในจังหวัด การอยู่ใกล้สถาบันการศึกษาในจังหวัดสระบุรี และพื้นที่ใกล้เคียง เอื้อต่อการสร้างความร่วมมือทางวิชาการ (MOU) ในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือตั้งนิสิตนักศึกษา มาช่วยพัฒนาระบบงาน ๓. ระบบมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น: การปรับปรุงกฎหมายและเกณฑ์มาตรฐานของ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ช่วยให้ระบบการประเมินผลงาน (PMS) และการสรรหาบุคลากรมีความโปร่งใสและเป็นธรรมมากขึ้น	ข้อจำกัด T ๑. ข้อจำกัดทางกฎหมายด้านสัดส่วนงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคล: มาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้งบประมาณด้านบุคลากรต้องไม่เกิน ๔๐% ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ทำให้เทศบาลขนาดเล็กที่มีรายได้น้อย ไม่สามารถกรอบอัตรากำลังเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจใหม่ ๆ ได้ ๒. ทักษะคิดและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบราชการ ๔.๐ ระเบียบ ข้อบังคับ และระบบสารสนเทศจากส่วนกลางที่มีการเปลี่ยนแปลงและอัปเดตบ่อยครั้ง สร้างความกดดันและความเครียดในการปรับตัว (Resistance to Change) ให้แก่บุคลากรในระดับปฏิบัติ ๓. การแข่งขันในการดึงดูดคนรุ่นใหม่กับภาคเอกชน สระบุรีเป็นพื้นที่ที่มีนิคมอุตสาหกรรมขนาดใหญ่จำนวนมาก ทำให้การดึงดูดบุคลากรสายวิชาชีพเฉพาะทาง (เช่น วิศวกร สถาปนิก นักคอมพิวเตอร์) เข้ามาทำงานในระบบราชการท้องถิ่นทำได้ยาก เนื่องจากค่าตอบแทนและสวัสดิการสู้ภาคเอกชนไม่ได้

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ.สระบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้กำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เป็นไปตามระบบจำแนกตำแหน่งในระบบแท่ง ซึ่งมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ ประกอบกับมติที่ประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๙ ได้เห็นชอบให้เทศบาลตำบลหัวปลวกเป็นเทศบาล ประเภทสามัญ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือแนวทางปฏิบัติงาน ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการของเทศบาลตำบลหัวปลวก อำเภอเสาไห้ จังหวัดสระบุรี

โครงสร้างของเทศบาลตำบลหัวปลวก ตามโครงสร้างส่วนราชการที่มีอยู่เดิม ประกอบด้วย สำนักงานปลัด, กองคลัง, กองช่าง, กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งแก้ไขปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ประเภทและระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตลอดจนกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ รายละเอียดโครงสร้างดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานพัฒนาชุมชน - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานส่งเสริมการเกษตร	๑. สำนักงานปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานพัฒนาชุมชน - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานส่งเสริมการเกษตร	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานบริหารทั่วไป - งานสาธารณูปโภค - งานกิจการประปา	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานบริหารทั่วไป - งานสาธารณูปโภค - งานกิจการประปา	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	

/โครงสร้าง.....

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ต่อ)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ต่อ)	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป	๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลห้วยปลก มีปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) และรองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชา และแบ่งส่วนราชการรวมเป็น ๑ สำนัก ๔ กอง ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด, กองคลัง, กองช่าง, กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน รายละเอียดดังต่อไปนี้

ปลัดเทศบาล	(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	จำนวน ๑ อัตรา
รองปลัดเทศบาล	(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๑. <u>สำนักปลัด</u>	- พนักงานเทศบาล	จำนวน ๘ อัตรา
	- ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑ อัตรา
	- พนักงานจ้าง	จำนวน ๑๐ อัตรา
๒. <u>กองคลัง</u>	- พนักงานเทศบาล	จำนวน ๕ อัตรา
	- พนักงานจ้าง	จำนวน ๒ อัตรา
๓. <u>กองช่าง</u>	- พนักงานเทศบาล	จำนวน ๔ อัตรา
	- พนักงานจ้าง	จำนวน ๖ อัตรา
๔. <u>กองสาธารณสุขฯ</u>	- พนักงานเทศบาล	จำนวน ๔ อัตรา
	- พนักงานจ้าง	จำนวน ๓ อัตรา
๕. <u>กองการศึกษา</u>	- พนักงานเทศบาล	จำนวน ๓ อัตรา
	- พนักงานครูเทศบาล	จำนวน ๒ อัตรา
	- พนักงานจ้าง	จำนวน ๓ อัตรา
๖. <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>	- พนักงานเทศบาล	จำนวน ๑ อัตรา

จากข้อ ๘.๑ เทศบาลตำบลห้วยปลกได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

/กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี.....

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เทศบาลตำบลหัวปลวก อำเภอเสนาห์ จังหวัดสระบุรี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)								
รองปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)								
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายปกครอง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เทศบาลตำบลหัวปลวก อำเภอเสนาห์ จังหวัดสระบุรี (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายการโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เทศบาลตำบลหัวปลวก อำเภอเสนาห์ จังหวัดสระบุรี (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ	
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒		
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม									
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-		กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป									
พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
รวม	๖	๗	๗	๗	+๑	-	-		
กองการศึกษา									
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุนกรม	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-		เงินอุดหนุนกรม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								เงินอุดหนุนกรม	
ผู้ช่วยเจ้าครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป								เงินอุดหนุนกรม	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-		

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เทศบาลตำบลหัวปลวก อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดสุรินทร์ (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๕๓	๕๔	๕๔	๕๔	+๑	-	-	

๔. การกระจายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลห้วยปลากั้ง อำเภอเส้าไห่ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตราค่าจ้างเดิม			การกระจายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าจ้างรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๗๐๓,๒๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๔,๖๔๐	๑๗,๕๐๐	๑๔,๖๔๐	๑๗,๕๐๐	๑๖๑,๐๐๐	๑๘๖,๐๐๐	๑๙๓,๕๔๐	(๕๘,๕๔๐)
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๔๐๑,๘๔๐	๘๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๒๔,๑๒๐	๒๘,๕๖๐	๓๓,๑๐๐	๒๘,๕๖๐	๓๓,๑๐๐	๒๖๘,๐๐๐	๓๐๓,๖๐๐	๓๑๐,๗๓๐	(ว่างเต็ม)
๓	สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๓๐,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๓๑,๕๖๐	๓๓,๘๔๐	๓๖,๓๐๐	๓๓,๘๔๐	๓๖,๓๐๐	๖๐๔,๐๘๐	๖๓๗,๙๒๐	๖๔๖,๑๘๐	(๕๘,๑๘๐)
๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๘๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๓๕,๒๒๐	๔๖๐,๒๖๐	๔๖๖,๘๐๐	(ว่างเต็ม)
๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๘๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๓๕,๒๒๐	๔๖๐,๒๖๐	๔๖๖,๘๐๐	(ว่างเต็ม)
๖	นักทรัพยากรบุคคล (นักบริหารงานทั่วไป)	ป.๒/ช.ก.	๑	๑	๒๖๕,๘๐๐	๐	๑	๑	-	-	๑๕,๙๖๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๒๘๑,๗๖๐	๒๙๘,๖๘๐	๓๐๖,๘๐๐	(๒๒,๑๒๐)
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.๒/ช.ก.	๑	๑	๔๕๕,๖๔๐	๐	๑	๑	-	-	๒๗,๓๖๐	๒๘,๐๔๐	๓๐,๘๐๐	๒๘,๐๔๐	๓๐,๘๐๐	๔๘๓,๐๐๐	๕๑๒,๐๘๐	๕๑๘,๘๘๐	(๓๗,๘๘๐)
๘	นักวิชาการเกษตร	ป.๒/ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	๒๑,๓๖๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๐๐	๔๐๓,๒๐๐	(ว่างเต็ม)
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๒/ช.ก.	๑	๑	๓๐๐,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๙,๐๘๐	๒๐,๒๐๐	๑๙,๐๘๐	๒๐,๒๐๐	๓๑๗,๐๐๐	๓๓๖,๒๘๐	๓๔๓,๔๘๐	(๒๕,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	งบประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒				
๑๐	สำนักปลัดเทศบาล เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปจ./ชง.	๑	-	๒๕๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๔๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๕,๗๓๐	๓๕๕,๘๒๐	(ว่างเต็ม)			
๑๑	นักพัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ)	สนับสม	๑	๑	๓๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๕๒๐	๑๓,๕๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๘,๕๐๐	๔๐๒,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)			
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๓๒๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๕๖๐	๑๓,๔๕๐	๒๑,๐๐๐	๓๓๕,๒๘๐	๓๕๘,๗๒๐	๓๖๙,๗๒๐	(๒๖,๘๖๐)			
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
๑๔	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
๑๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
๑๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
๑๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
๑๘	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
๑๙	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
๒๐	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
๒๑	พนักงานดับเพลิง	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่าง)			

[illegible]

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องได้				อัตราเก่าถึงคน เพิ่ม/ลด		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	งบประจักษ์แผน (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๓๑	กองช่าง วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕,๕๓๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๘๖๐	๓๗,๖๔๐	๔๙,๒๔๐	๕๒,๒๐๐	(ว่างเต็ม)
๓๒	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙,๙๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑,๗๘๐	๓๓,๘๓๐	๓๕,๘๖๐	(ว่างเต็ม)
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๐๗,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๘,๒๘๐	๑๒,๘๖๐	๑๓,๘๐๐	๒๑,๕๒๐	๒๒,๘๒๐	๒๔,๐๔๐	(๑๗,๒๕๐)
๓๔	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๘๐๐	๑๒,๘๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๘๐๐	๑๒,๘๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๘๐๐	๑๒,๘๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๘๐๐	๑๒,๘๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๘	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๘๐๐	๑๒,๘๐๐	(ว่าง)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น						ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น	อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น	อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น	อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น	อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น	อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น	อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น	อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น	อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น	อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น	
๓๙	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๕๐	๕๑๐,๘๐๐	(ว่างเต็ม)
๔๐	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๕๐	๔๘๖,๘๐๐	(ว่างเต็ม)
๔๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๘๖๐	๔๐๓,๒๐๐	กำหนดเพิ่ม
๔๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๘๘๐	๑๔,๙๕๐	๑๖,๐๓๐	๓๕๕,๘๓๐	(ว่างเต็ม)
๔๓	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกและ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	(๘,๐๐๐)
๔๔	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	(๘,๐๐๐)
๔๕	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๔๖	กองการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๔๓,๒๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๐๔๐	๓๐,๔๖๐	๓๑,๙๓๐	๖๐๗,๖๕๐	(๔๐,๒๒๐)
๔๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๕๐	๕๑๐,๘๐๐	(ว่างเต็ม)
๔๘	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๘๘๐	๑๔,๙๕๐	๑๖,๐๓๐	๒๖๐,๒๘๐	(๑๘,๒๐๐)
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๒,๐๐๐	๒๐๐,๓๖๐	(๑๘,๘๘๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้				อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.หัวปลวก																							
๕๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุนงบฯ		
๕๑	ครู	ค.ศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุนงบฯ		
๕๒	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุนงบฯ		
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุนงบฯ		
หน่วยตรวจสอบภายใน																							
๕๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ม./ชก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๘๖๐	๑๔,๕๒๐	๑๕,๑๘๐	๑๕,๘๔๐	๑๖,๕๐๐	๑๗,๑๖๐	(๑๘,๒๐๐)		
	รวม		๕๔	๓๔	๑๓,๕๕๓,๕๒๐	๕๒๘,๐๐๐	๕๔	๕๔	๕๔	๕๔	๕๔	๕๔	๕๔	๕๔	๕๔	๕๔	๕๔	๕๔	๕๔	๕๔			
	ประโยชน์ตอบแทนอื่น (๑๒%)																						
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น																						
	คิดร้อยละ ๔๐ (งบประมาณรายจ่ายประจำปี)																						

หมายเหตุ

เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ๒๕๖๔ ตั้งไว้ ๔๒,๘๐๐,๐๐๐ บาท

ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ (๔๒,๘๐๐,๐๐๐x๕%) + ๒,๑๔๐,๐๐๐ บาท

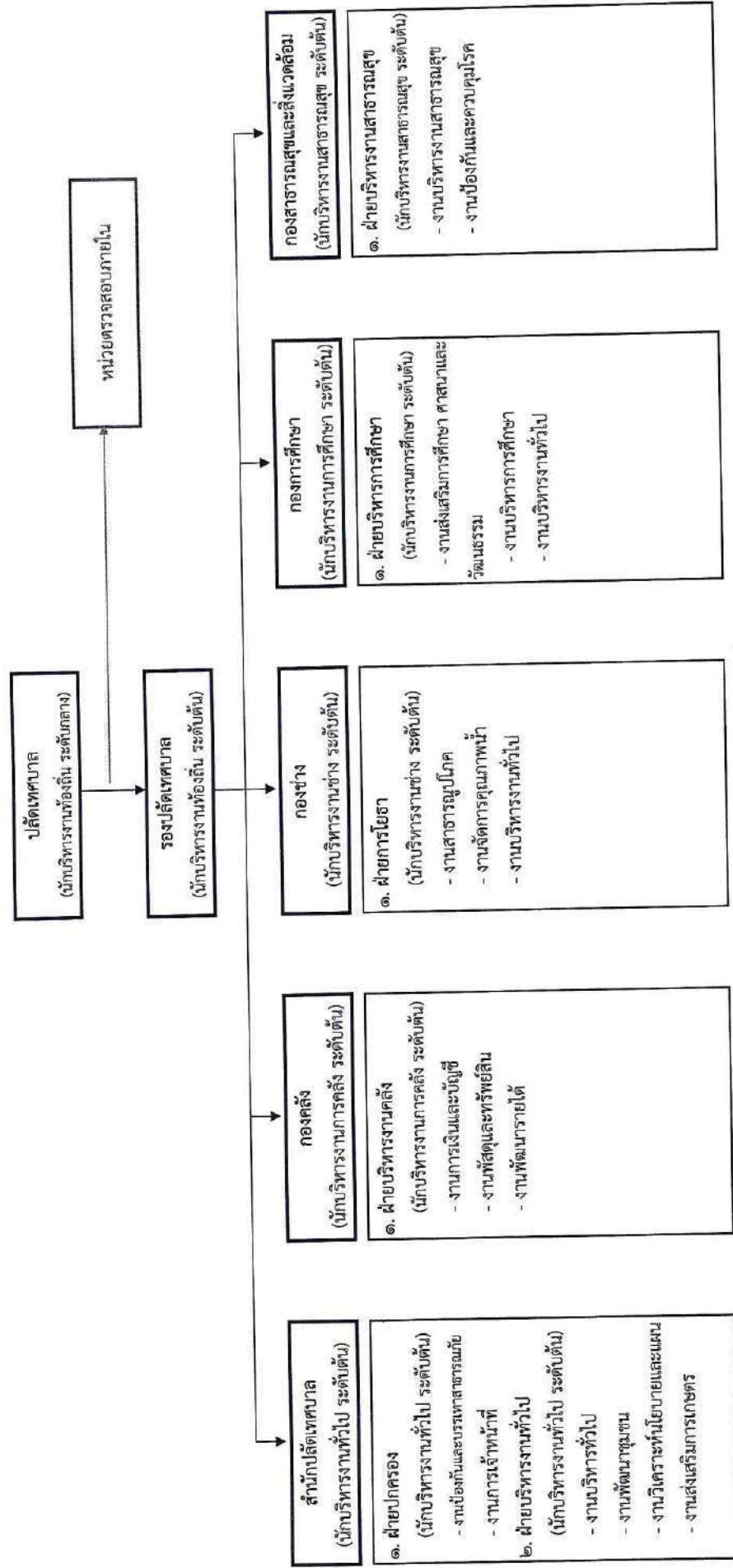
ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ = (๔๒,๘๐๐,๐๐๐x๕%) + ๒,๑๔๐,๐๐๐ = ๔๔,๙๔๐,๐๐๐

ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ = (๔๔,๙๔๐,๐๐๐x๕%) + ๒,๒๔๗,๐๐๐ = ๔๗,๑๘๗,๐๐๐

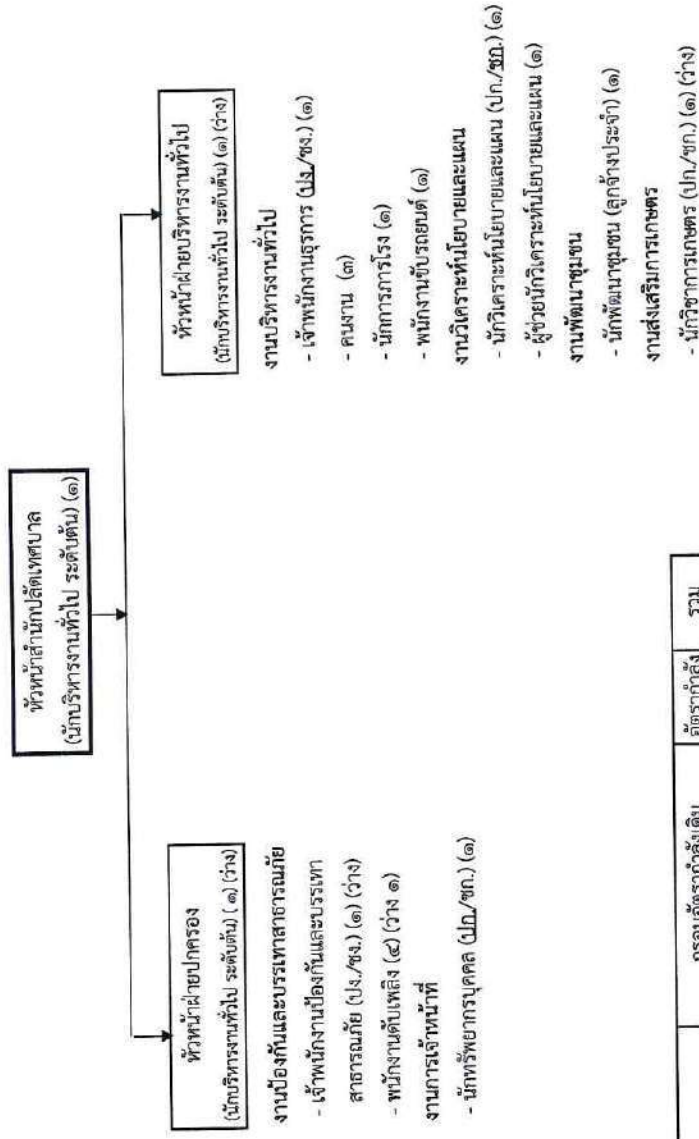
ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ = (๔๗,๑๘๗,๐๐๐x๕%) + ๒,๓๕๔,๓๕๐ = ๔๙,๕๔๖,๓๕๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล ตำบลหัวปลวก



โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



ประเภท	กรอบอัตราจ้างเดิม			อัตราจ้างใหม่		รวมทั้งสิ้น
	ผู้ทั้งหมด	มีคุณครอง	ว่าง			
พนักงานเทศบาล	๘	๔	๔	-	-	๘
ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-	-	-	๑
พนักงานจ้าง	๑๐	๙	๑	-	-	๑๐
รวม	๑๙	๑๔	๕	-	-	๑๙

โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)



หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑) (ว่าง)

งานการเงินและบัญชี

- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชอ.) (๑)

- คนงาน (๑) (ว่าง ๑)

งานพัสดุและทรัพย์สิน

- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (๑)

งานพัฒนารายได้

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชง.) (๑)

- คนงาน (๑)

ประเภท	กรอบอัตรากำลังเดิม			อัตรากำลัง เพิ่มใหม่	รวม ทั้งสิ้น
	ทั้งหมด	มีครอง	ว่าง		
พนักงานเทศบาล	๕	๔	๑	-	๕
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	๐
พนักงานจ้าง	๒	๑	๑	-	๒
รวม	๗	๕	๒	-	๗

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)



หัวหน้าฝ่ายการโยธา
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑) (ว่าง)

งานสาธารณูปโภค

- วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)
- คนงาน (๔) (ว่าง ๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑)

งานจัดการคุณภาพน้ำ

งานบริหารงานทั่วไป

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ประเภท	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			อัตราค่าจ้าง เพิ่มใหม่	รวม ทั้งสิ้น
	ทั้งหมด	มีเครื่อง	ว่าง		
พนักงานเทศบาล	๔	๑	๓	-	๔
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	๐
พนักงานจ้าง	๖	๕	๑	-	๖
รวม	๑๐	๖	๔	-	๑๐

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑) (ว่าง)



หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑) (ว่าง)

งานบริหารงานสาธารณสุข

- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (ว่าง) (กำหนดเพิ่ม ๑)
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)

งานป้องกันและควบคุมโรค

- พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ (๑)
- คนงาน (๒) (ว่าง๑)

ประเภท	กรอบอัตรากำลังเดิม			อัตรากำลัง เพิ่มใหม่	รวม ทั้งสิ้น
	ทั้งหมด	มีนครอง	ว่าง		
พนักงานเทศบาล	๓	-	๓	+๑	๔
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	๐
พนักงานจ้าง	๓	๒	๑	-	๓
รวม	๖	๒	๔	+๑	๗

โครงสร้างกองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑)

หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑) (ว่าง)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- นักวิชาการศึกษา (ป.ม./ชก.) (๑)

งานบริหารงานทั่วไป

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

งานบริหารการศึกษา

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑) (ว่าง)
- ครู (๒๒) (๑)
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑) (ว่าง)
- ผู้ดูแลเด็ก (๑)

ประเภท	การขออัตรากำลังเดิม			อัตรากำลัง เพิ่มใหม่	รวม ทั้งสิ้น
	ทั้งหมด	มีนครอง	ว่าง		
พนักงานเทศบาล	๓	๒	๑	-	๓
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง	๓	๒	๑	-	๓
พนักงานครูเทศบาล	๒	๑	๑	-	๒
รวม	๘	๕	๓	-	๘

ข้อ ๑๑. บัญชีแสดงคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)
สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลหัวปลวก อำเภอลำลูกเกด จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มขึ้น ๆ	
๑	นายธนวิธร นามนพิสัย	ปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร)	๖๓-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๖๓-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๗๐๑,๒๕๐ (๕๘,๕๕๐x๑๒)	๘๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	
๒	ว่าง	-	๖๓-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๖๓-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๕๐๑,๘๕๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๓	นายสมโภช สุขโชติ	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๖๓-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๖๓-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๕๓๐,๑๖๐ (๕๘,๑๘๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๔	ว่าง	-	๖๓-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๖๓-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๕	ว่าง	-	๖๓-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๖๓-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม)

สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลหัวปลวก อำเภอเส้าไห้ จังหวัดสระบุรี

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง/ เงินเพิ่มอื่น ๆ					
๖	นายสิทธิชัย สายสมบัติ	ป.ตรี (รปบ.) (การปกครองท้องถิ่น)	๖๓๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ม./ชก.	๖๓๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ม./ชก.	๖๖๕,๘๐๐ (๒๒,๑๕๐x๑๒)	-	-	-	-	-	
๗	นางตังตงา หนึ่งศรี	ปริญญาโท (รัฐศาสตรบัณฑิต)	๖๓๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชม.	๖๓๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชม.	๔๕๕,๖๔๐ (๓๗,๘๗๐x๑๒)	-	-	-	-	-	
๘	ว่าง	-	๖๓๒-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ชก.	๖๓๒-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๙	นางสาวชมัยพร พรมาตร	ป.ตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๖๓๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ม./ชง.	๖๓๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ม./ชง.	๓๐๐,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐*๑๒)	-	-	-	-	-	
๑๐	ว่าง	-	๖๓๒-๐๑-๔๖๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ป.ม./ชง.	๖๓๒-๐๑-๔๖๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ป.ม./ชง.	๒๘๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๑๑	นางสาวเปรมยา จินดาบุล	ป.ตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	นักพัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ)	-	-	นักพัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ)	-	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	-	-	-	

สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลหัวปลวก อำเภอเส้าไห่ จังหวัดสระบุรี

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๒	นางสาวสุนทรี โสคันิล	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ	-	๓๒๒,๓๒๐ (๒๖,๘๖๐x๑๒)	-	-	-	
๑๓	นายสนบูรณ์ น้อยภูมิ	บ.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	
๑๔	นายวัชร สุกากิจ	บ.๓	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	
๑๕	นางสาวเจี๊ยนรณ อุดมภา	ป.ตรี (ศิลปศาสตรบัณฑิต) ภาษาอังกฤษ	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	
๑๖	นางสาวภาคณี อุดมละสุนทร	ปวส. บริหารธุรกิจ (การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	
๑๗	นายสฤตย์ บุญคุ้ม	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	-	

สำนักงานปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลหัวปลวก อำเภอเสนาห์ จังหวัดสระบุรี

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๘	นายนิพนธ์ ชัยไธ	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๙	น.ส.จุฑาพร แก้วกาลา	ปวส. (การบัญชี)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๐	นายจริญ เจริญลา	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๑	ว่าง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

กองคลัง เทศบาลตำบลหัวปลวก อำเภอเสนาห์ จังหวัดสระบุรี

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นางสาวเสาวลักษณ์ ไชยพหล	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)	๖๓๒-๐๔๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๖๓๒-๐๔๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๒	ว่าง	-	๖๓๒-๐๔๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๖๓๒-๐๔๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๓	นางสาวสุนีวรรณ จำปาทอง	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)	๖๓๒-๐๔๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ข.บ.	๖๓๒-๐๔๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ข.บ.	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐*๑๒)	-	
๔	นางสาวกัญญาธิติลา ทองอ้วน	ป.ตรี (บัญชีบัณฑิต)	๖๓๒-๐๔๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ป.ง./ข.บ.	๖๓๒-๐๔๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ป.ง./ข.บ.	๔๐๕,๓๖๐ (๓๓,๗๘๐*๑๒)	-	
๕	นางสาวหทัยทอง คนพา	ป.ตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๖๓๒-๐๔๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่เงินเก็บรายได้	ป.ง./ข.บ.	๖๓๒-๐๔๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่เงินเก็บรายได้	ป.ง./ข.บ.	๒๓๗,๓๖๐ (๑๙,๗๘๐*๑๒)	-	
๖	นางสาวสุชาดา กองมณี	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	
๗	ว่าง	-	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	

กองช่าง เทศบาลตำบลห้วยปลาก อำเภอสงขลา จังหวัดสงขลา

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นายวิโรจน์ เฉลิมวัฒน์	ป.ตรี (เทคโนโลยีบัณฑิต)	๖๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	๖๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง	ต้น	๔๔,๘๐๐ (๓๗,๔๐๐+๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๒	ว่าง	-	๖๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา นักบริหารงานช่าง	ต้น	๖๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๘,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๓	ว่าง	-	๖๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา	ป.ก/ชก.	๖๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา	ป.ก/ชก.	๓๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๔	ว่าง	-	๖๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก/ชก.	๖๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก/ชก.	๒๘,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๕	นางสาววสนา เลื่อนมวงษ์	ป.ศ. (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารการ	-	๒๐,๐๐๐ (๑๗,๒๕๐x๑๒)	-	-	
๖	นายสมมติ บุทอง	ม.๖	-	พนักงานขับรถส่งพัสดุ	-	-	พนักงานขับรถส่งพัสดุ	-	๑๐,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๗	นายกิตติศักดิ์ จินแสง	ม.๖	-	พนักงาน	-	-	พนักงาน	-	๑๐,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	

กองช่าง เทศบาลตำบลหัวปลวก อำเภอเส้าไห้ จังหวัดสระบุรี

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่น ๆ	
๘	นายสมมาศ แก้วมาลา	ปวส. (อุตสาหกรรม) สาขา ไฟฟ้ากำลัง	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)		-	-	
๙	นายอรรถพร พันธ์สุทธิ	ม.๓	-	คนงาน	-	-	พนักงานชั้นตรีเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)		-	-	
๑๐	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)		-	-	

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลห้วยปูละก อำเภอสายบุรี จังหวัดสงขลา

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	ว่าง	-	๖๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	ต้น	๖๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)		๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๒	ว่าง	-	๖๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	ต้น	๖๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)		๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๓	ว่าง	-	๖๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง.	๖๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง.	๒๔๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)		-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔	ว่าที่ ร.ต. เหมันต์ ชัยชัย (ชายยนต์)	ป.ส.	-	พนักงานขับรถยนต์ (บรรพชยะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (บรรพชยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		-	-	(ว่างเดิม)
๕	นายบุญส่ง แดงนาเพียง	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		-	-	
๖	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		-	-	

กองการศึกษา เทศบาลตำบลหัวปลวก อำเภอเส้าใหญ่ จังหวัดสระบุรี

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นางสาวมณฑุช ไชยพร	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (สื่อสารมวลชน)	๖๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๖๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๒	ว่าง	-	๖๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๖๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๓	นางสาวอาทิตย์ยา กุณทิพย์	ปริญญาตรี (การศึกษาศาสตรบัณฑิต)	๖๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.๒/ชก.	๖๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.๒/ชก.	๒๑๘,๕๐๐ (๑๘,๒๐๐ ^๑ x๑๒)	-	-	
๔	นางสาวอรรณพ บุตรดี	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๘,๘๘๐ (๑๔,๘๔๐x๑๒)	-	-	
๕	ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	อุดหนุนกรมฯ
๖	นางสาวบุญญารมณ์ บุญเรือง	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	๖๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๕	ครู	ค.ศ.๒	๖๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๕	ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	อุดหนุนกรมฯ
๗	นางสุดนารี มหาวงษ์	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	อุดหนุนกรมฯ
๘	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (การกิจ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (การกิจ)	-	-	-	-	อุดหนุนกรมฯ

หน่วยตรวจสอบภายใน เทศบาลตำบลหัวปลวก อำเภอเสนาห์ จังหวัดสระบุรี

ถ้า ดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	(๑๘,๖๐๐ ^๑ ๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นางสาวธัญญ์ภัทร์ ทรงกุล	ปริญญาตรี (บัญชีบัณฑิต)	๖๓-๒-๑๒-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.๓/ชก.	๖๓-๒-๑๒-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.๓/ชก.	๒๑๘,๔๐๐	(๑๘,๖๐๐ ^๑ ๑๒)	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลห้วยปลวก กำหนดแนวทางการของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่นๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลห้วยปลวกตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นที่เปิดเผยและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดเผยซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลตำบลห้วยปลวก ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญการอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลห้วยปลวก มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์เว็บไซต์ เทศบาล ตลอดจน facebook ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นเทศบาลตำบล ที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ทุกกระบวนการงานมีการเตรียม การไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงริเริ่มโครงการ/กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน ประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

- ❖ การบริหารโครงการ
- ❖ การให้บริการ
- ❖ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ❖ การเขียนหนังสือราชการ
- ❖ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

/ส่วนการพัฒนาพฤติกรรม.....

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลหัวปลวกเห็นว่ามีสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่าง ภาษากัน ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลตำบลทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลหัวปลวก ประกอบด้วย

- ❖ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ❖ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ❖ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ❖ การบริการเป็นเลิศ
- ❖ การทำงานเป็นทีม

๔. การกำหนดแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government skill Self-Assessment)

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของเทศบาลตำบลหัวปลวก

เทศบาลตำบลหัวปลวก ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงาน และลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตนอันจะความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึก หรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

/ข. จริยธรรมทั่วไป.....

ข. จริยธรรมทั่วไป

- (๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
 - (๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คู้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย
 - (๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี
 - (๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
 - (๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
 - (๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน
 - (๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
 - (๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
 - (๙) ต้องปฏิบัติตามประมวณจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเสี่ยงประมवलจริยธรรมนี้
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



คำสั่งเทศบาลตำบลหัวปลวก

ที่ ๒๓๐ / ๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งให้ สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพ ของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือ สำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งของเทศบาล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ นั้น

เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒ และเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลหัวปลวกเป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรีตำบลหัวปลวก
๒. ปลัดเทศบาลตำบลหัวปลวก
๓. รองปลัดเทศบาลตำบลหัวปลวก
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๘. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ผู้แทนหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน)
๙. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล

ประธานกรรมการ

กรรมการ

กรรมการ

กรรมการ

กรรมการ

กรรมการ

กรรมการ

กรรมการ

กรรมการและเลขานุการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ทำการวิเคราะห์ประเมินความต้องการความจำเป็นในการใช้อัตรากำลัง เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กร เพื่อจัดทำ กรอบอัตรากำลังภายในองค์กร และประเมินความรู้ ความสามารถของพนักงานในองค์กรเพื่อวางแผนการพัฒนา หรือฝึกอบรมอัตรากำลังให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร รวมถึงหน้าที่อื่นๆ ตามที่ระเบียบหรือกฎหมายกำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙ พิมพ์หาสม

(นางวิภาวรรณ บุญเลี้ยง)

รองนายกเทศมนตรี รักษาการแทน

นายกเทศมนตรีตำบลหัวปลวก

ปลัด

รองปลัด

หน.สำนักปลัด

หน.ฝ่าย



สำนักปลัด



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาลตำบลห้วยปลวก อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดสกลนคร

ที่ สป ๕๕๗๐๑/ ๖๓๗๖

วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลห้วยปลวกที่ ๒๓๐/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ซึ่งได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) มีหน้าที่ทำการวิเคราะห์ประเมินความต้องการความจำเป็นในการใช้อัตรากำลัง เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กร เพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังภายในองค์กร และประเมินความรู้ ความสามารถของพนักงานในองค์กรเพื่อวางแผนการพัฒนาหรือฝึกอบรมอัตรากำลังให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรรวมถึงหน้าที่อื่นๆ ตามที่ระเบียบหรือกฎหมายกำหนด นั้น

บัดนี้ เลขาธิการคณะกรรมการฯ แจ้งว่าได้ดำเนินการจัดเตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาจัดทำกรอบอัตรากำลังภายในองค์กร แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ของเทศบาลตำบลห้วยปลวก เรียบร้อยแล้ว จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม ในวันจันทร์ที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลห้วยปลวก โดยพร้อมเพรียงกัน รายละเอียดปรากฏตามวาระการประชุมที่แนบมา พร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นางวิภาวรรณ บุญเลี้ยง)

รองนายกเทศมนตรี รักษาการแทน

นายกเทศมนตรีตำบลห้วยปลวก

- รับทราบ

ปลัดเทศบาลตำบลห้วยปลวก.....

รองปลัดเทศบาลตำบลห้วยปลวก.....

ผู้อำนวยการกองคลัง.....

ผู้อำนวยการกองช่าง.....

ผู้อำนวยการกองการศึกษา.....

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม.....

นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ผู้แทนหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน).....

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล.....

นักทรัพยากรบุคคล.....

ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลหัวปลวก

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งต่อที่ประชุม

๑.๑ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ของเทศบาลตำบลหัวปลวก

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ไม่มี (เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก)

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

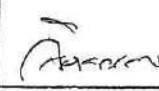
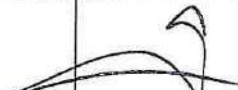
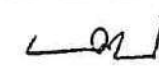
ของเทศบาลตำบลหัวปลวก (การวิเคราะห์ประเมินความต้องการความจำเป็นในการใช้อัตรากำลัง เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กร)

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

ใบลงชื่อเข้าประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)
วันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลห้วยปลวก อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดสระบุรี

ผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางวิภาวรรณ บุญเลี้ยง	รองนายกเทศมนตรี รักษาการแทน นายกเทศมนตรีตำบลห้วยปลวก		ประธานกรรมการ
๒	นายธนวัชร แม่นพยัคฆ์	ปลัดเทศบาลตำบลห้วยปลวก		กรรมการ
๓	นางสาวเสาวลักษณ์ ไชยพล	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๔	นายวิโรจน์ เฉลิมวัฒน์	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕	นางสาวนงคณัฐ ไชยศรี	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		กรรมการ
๖	นางสาวธัญญภัทร์ ทรงกุล	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ (ผู้แทนหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน)		กรรมการ
๗	นายสมโภช สุขโชติ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล		กรรมการและเลขานุการ
๘	นายสิทธิชัย สายสมบัติ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ		ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เทศบาลตำบลหัวปลวก

วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลหัวปลวก

ผู้มาประชุม

๑. นางวิภาวรรณ บุญเลี้ยง	รองนายกเทศมนตรี รักษาการแทน	ประธานกรรมการ
	นายกเทศมนตรีตำบลหัวปลวก	
๒. นายธนวัชร แม้นพยัคฆ์	ปลัดเทศบาลตำบลหัวปลวก	กรรมการ
๓. นางสาวเสาวลักษณ์ ไทยหวล	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายวิโรจน์ เกลิมวัฒน์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวนงคันุช ไชยศรี	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. นางสาวธัญญภัทร์ ทรงกุล	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	กรรมการ
๗. นายสมโภช สุขโชติ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๘. นายสิทธิชัย สายสมบัติ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี-

ผู้เข้าร่วมประชุม

-ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อม นางวิภาวรรณ บุญเลี้ยง ตำแหน่ง รองนายกเทศมนตรี รักษาการแทน นายกเทศมนตรีตำบลหัวปลวก เป็นประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุมได้กล่าวประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งต่อที่ประชุม

ประธานกรรมการ

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลหัวปลวก คำสั่งที่ ๒๓๐/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหัวปลวก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยมีหน้าที่ทำการวิเคราะห์ประเมินความต้องการ ความจำเป็นในการใช้อัตรากำลัง เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กร เพื่อจัดทำกรอบ อัตรากำลังภายในองค์กรและประเมินความรู้ ความสามารถของพนักงาน ในองค์กร เพื่อวางแผนการพัฒนาหรือฝึกอบรมอัตรากำลัง ให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ องค์กรรวมถึงหน้าที่อื่นๆ ตามระเบียบหรือกฎหมายกำหนดซึ่งในการ ประชุมครั้งนี้มอบหมายให้ นายสิทธิชัย สายสมบัติ นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ เป็นผู้จดยานการประชุม

มติที่ประชุม

รับทราบ

/ระเบียบวาระ...

ระเบียบวาระที่ ๒

ประธานกรรมการฯ

ระเบียบวาระที่ ๓

ประธานกรรมการฯ

เลขานุการ

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ไม่มี เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก

เรื่องเสนอเพื่อทราบและพิจารณา

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขอมอบหมายให้เลขานุการ ได้แจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามที่ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ซึ่งเทศบาลจำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับการปฏิบัติราชการตามภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลห้วยปลวก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ความสำคัญของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เลขานุการ

ตามที่ประธานฯ มอบหมายให้ข้าพเจ้าแจ้งให้ที่ประชุมทราบความสำคัญของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ มีรายละเอียด ดังนี้

๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยปลวก มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภารกิจ อำนาจหน้าที่และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยปลวก มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่ ๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยปลวก

๕. เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยปลวกสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผล เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

/๖. เพื่อให้เทศบาล...

๖. เพื่อให้เทศบาลตำบลหัวปลวก สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

ข้อระเบียบ/กฎหมาย

- อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

- ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับปัจจุบัน)

- หนังสือจังหวัดสระบุรี ด่วนที่สุด ที่ สป ๐๐๒๓.๒/ว ๓๕๖๔ ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๔๕ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างอัตรากำลังที่ ก.ท. กำหนด เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีผู้ครองตำแหน่ง เทศบาลตำบลหัวปลวกได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทั้งบัญชีสายงานผู้บริหารและปฏิบัติ และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๑. ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

เทศบาลตำบลหัวปลวก ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาล , หัวหน้าส่วนราชการ , หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทนเป็นคณะกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเป็นกรรมการ และเลขานุการ และมีนักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหัวปลวก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหัวปลวก

๑.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลหัวปลวก ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๑.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๑.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลหัวปลวก โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำในเทศบาลตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๑.๕ กำหนดประเภทตำแหน่ง พนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล

๑.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๑.๗ ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

มติที่ประชุม

รับทราบ

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

ประธานกรรมการฯ

การพิจารณาจัดทำ (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจง

เลขานุการ

ตามที่ประธานฯ มอบหมายให้ข้าพเจ้าแจ้งรายละเอียดของร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้ที่ประชุมทราบ รายละเอียดของร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ และขอให้กรรมการดูเอกสารไปพร้อมๆ กัน

๑. หลักการและเหตุผล

๒. วัตถุประสงค์

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

	๕. การกิจอำนาจหน้าที่เทศบาล
	๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
	๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
	๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
	๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น
	๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
	๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
	๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
	๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
ประธานกรรมการฯ	ตามที่ เลขานุการ ได้แจ้งรายละเอียดของ (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ไปแล้ว มีกรรมการท่านใดจะสอบถามหรือเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่
ที่ประชุม	กรรมการพิจารณาหารือในที่ประชุมร่วมกันตามขอบเขตที่ข้อระเบียบกำหนด และไม่ให้ความเห็นต่อค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณบุคลากรของเทศบาลสูงเกิน ๔๐ % ในเทศบาลตำบลหัวปลวก และมีมติให้เพิ่มกรอบอัตรากำลังตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพิ่มเข้าไป ๑ อัตรา เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างของส่วนราชการตามที่ ก.ท. กำหนด
ประธานกรรมการฯ	หากไม่มีท่านใดเสนอแนะเพิ่มเติม ดิฉันขอมติที่ประชุมในการเห็นชอบ (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลหัวปลวก
มติที่ประชุม	เห็นชอบ (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป็นเอกฉันท์
ประธานกรรมการฯ	เมื่อที่ประชุมเห็นชอบ (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป็นที่เรียบร้อยแล้วขอมอบหมายให้นักทรัพยากรบุคคล ดำเนินการดังนี้
	๑. จัดพิมพ์และตรวจสอบความถูกต้องของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
	๒. นำเสนอ (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานจ้างจังหวัดสระบุรีพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓. จัดทำบันทึกข้อความแจ้งให้ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทราบถึงแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ และ เสนอนายกเทศมนตรีตำบลหัวปลวก ลงนามประกาศใช้แผนดังกล่าวต่อไป

ประธานกรรมการฯ

มีกรรมการท่านใดจะสอบถามและเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่

มติที่ประชุม

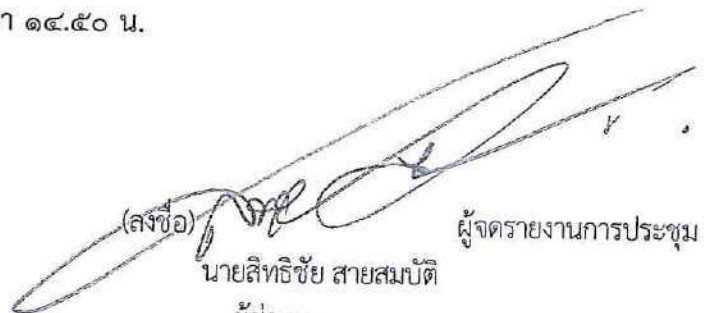
ไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม

ประธานกรรมการฯ

เมื่อไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม ขอปิดประชุม

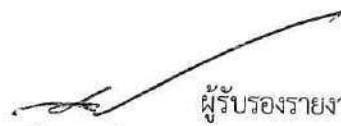
ปิดประชุม

เวลา ๑๔.๕๐ น.

(ลงชื่อ) 
นายสิทธิชัย สายสมบัติ
ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)


นายสมนัง สุขโชติ
กรรมการ/เลขานุการ

ผู้รับรองรายงานประชุม

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

วันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลหัวปลวก อำเภอเสนาห์ จังหวัดสระบุรี

๑.



๒.



การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒) (ต่อ)
วันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลหัวปลวก อำเภอเสนาห์ จังหวัดสระบุรี

๓.



๔.



การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) (ต่อ)
วันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลหัวปลวก อำเภอเสนาห์ จังหวัดสระบุรี

๕.



๖.



การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) (ต่อ)

วันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลหัวปลวก อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

๗.



๘.





ที่ สป ๕๕๗๐๑/๕๕๕

สำนักงานเทศบาลตำบลห้วยปลอว
อำเภอเสาให้ จังหวัดสระบุรี ๑๘๑๖๐

พ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี

อ้างถึง หนังสือจังหวัดสระบุรี ด่วนที่สุด ที่ สป ๐๐๒๓.๒/ว ๓๕๖๔ ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒)

จำนวน ๓ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึงจังหวัดสระบุรี แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒ โดยถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ข.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒ และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ และขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปีและต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด นั้น

ในการนี้ เทศบาลตำบลห้วยปลอว จึงขอส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒) ของเทศบาลตำบลห้วยปลอว ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ. สระบุรี) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย พร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

ได้รับต้นฉบับหนังสือแล้ว

ลงชื่อ.....ผู้รับหนังสือ

(๑๗/๖๙)

จิราวรรณ บุญเลี้ยง
(นางจิราวรรณ บุญเลี้ยง)

รองนายกเทศมนตรี รักษาการแทน
นายกเทศมนตรีตำบลห้วยปลอว

สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายปกครอง

งานการเจ้าหน้าที่

โทร ๐ ๓๖๒๒ ๓๒๒๓

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ Sarabun@huapluak.go.th

พิมพ์ทนาย

ปลัด

รองปลัด

“ชื่อสัตย์ สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน ยึดมั่นคุณธรรมเป็นธรรม”

หน้าฝ่าย

ฉบับ



ที่ สป ๕๕๗๐๑/๕๗๕

สำนักงานเทศบาลตำบลห้วยปลก
อำเภอเสาให้ จังหวัดสระบุรี ๑๘๑๖๐

๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒

เรียน นายอำเภอเสาให้

อ้างถึง หนังสือจังหวัดสระบุรี ที่ สป ๐๐๒๓.๒/ว ๓๗๘๗ ลว. ๑๒ มิ.ย. ๒๕๖๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือเทศบาลตำบลห้วยปลก ที่ สป ๕๕๗๐๑/๕๗๕ ลว. ๗ ก.ค. ๒๕๖๙ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึงอำเภอเสาให้ ได้แจ้งจากจังหวัดสระบุรีแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จ และให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ โดยถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และตามแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒ นั้น

เทศบาลตำบลห้วยปลก ขอเรียนว่า ได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒ และได้ดำเนินการจัดส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ.สระบุรี) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานต่ออำเภอเสาให้เพื่อโปรดทราบ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย พร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

จิราพร

(นางวิภาวรรณ บุญเลี้ยง)

รองนายกเทศมนตรี รักษาการแทน

นายกเทศมนตรีตำบลห้วยปลก

ได้รับต้นฉบับหนังสือแล้ว

ถึงชื่อ.....ผู้รับหนังสือ

(๑ ก.ค. ๖๙)

สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายปกครอง

งานการเจ้าหน้าที่

โทร ๐ ๓๖๒๒ ๓๒๒๓

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ Sarabun@huapluk.go.th

พิมพ์ทาน

ปลัด

รองปลัด

พ.น.สำนักปลัด

พ.น.ฝ่าย

พิมพ์ทาน

“ชื่อสัตย์ สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยความเป็นธรรม

รายงานการประชุม
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ.สระบุรี)
ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙

วันอังคาร ที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ชั้น ๓ (ฝั่งทางรถไฟ) ศาลากลางจังหวัดสระบุรี

ผู้มาประชุม

๑. นายเลิศชัย สกลเสาวภาคย์	รองผู้ว่าราชการจังหวัด รักษาราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดสระบุรี	ประธานกรรมการ
๒. นายยอดชาย ภูแก้ว	(รท.) หัวหน้าสำนักงานจังหวัดสระบุรี	กรรมการ
๓. นางสาวรัชณี ดวงราบริน	คลังจังหวัดสระบุรี	กรรมการ
๔. นายเอกอนันท์ หันจันทร์	(แทน) โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดสระบุรี	กรรมการ
๕. นายธีระรัตน์ วงษ์จักร	ท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี	กรรมการ
๖. นายภาณุพงศ์ ทิพย์เสวต	นายกเทศมนตรีเมืองสระบุรี	ติตราชการ
๗. นายปิยะ เมฆสวัสดิชัย	ประธานสภาเทศบาลตำบลหนองแค	กรรมการ
๘. นายบุญช่วย สุธาสินีวรรณ	ประธานสภาเทศบาลตำบลหน้าพระลาน	กรรมการ
๙. นายวัชร ทังสวัสดิ์	ปลัดเทศบาลตำบลหินกอง	กรรมการ
๑๐. นายธนวัชร แม้นพยัคฆ์	ปลัดเทศบาลตำบลหัวปลวก	กรรมการ
๑๑. นายชุมพร พลรักษ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๒. ดร.พิเชษฐ์ จันทร์สง	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๓. นายธำรงค์ศักดิ์ มานะกุล	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๔. นายวิวัฒน์ กองแก้ว	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๕. ส.ต.ต.นรเสฏฐ์ เจริญฤทธิ์ศักดิ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๖. นายเฉลิมชัย สุขยิ่ง	ผอ.กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	เลขานุการ
๑๗. นายรมย์พล วีระเศรษฐกุล	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการพิเศษ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๘. นายอัฐพล ปิริยะ	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายอรรถการณ จิตตวิล	ปลัดจังหวัดสระบุรี	ติตราชการ
๒. นายสุนทร เข็มนาค	นายกเทศมนตรีตำบลหนองแค	ติตราชการ
๓. นายนารถ วาจาวัธ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ติตการกิจ

๕.๑๒ การพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

ต้นเรื่อง

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับการกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และ ปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิม ครบกำหนด

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. จึงแจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง กำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เทศบาลในจังหวัดสระบุรี รายงานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ ถึง ๒๕๗๒) มาเพื่อขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ.สระบุรี) จำนวน ๓๙ แห่ง

ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการพิจารณาโครงสร้างและอัตรากำลังของเทศบาลได้ประชุมพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ของเทศบาลจำนวน ๓๙ แห่งแล้ว เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๙ (รายละเอียดปรากฏตามรายการเอกสารหน้า ๗๐ และเอกสารหมายเลข ๑ - ๓๙)

ข้อกฎหมาย/ระเบียบ/หนังสือสั่งการ

๑. พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๑๓ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น

/ (๒) กำหนด...

(๒) กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มาตรา ๒๓ วรรคท้ายให้นำความในมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ และ มาตรา ๑๕ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล หรือนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วแต่กรณี

มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้ หรือเงินอื่นใดนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

ฯลฯ

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓

ข้อ ๒๕๑ ให้เทศบาล มี ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษให้นำการกำหนดประเภทของเทศบาลมาพิจารณา กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เทศบาลใดจะอยู่ในประเภทใดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

ข้อ ๒๕๒ ให้เทศบาลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามกำหนดในกฎหมายว่าด้วยเทศบาล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่เทศบาล

ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมของเทศบาล โดยให้มีการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

(๑) สำนักปลัดเทศบาล

(๒) กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

(๓) สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

ให้ส่วนราชการตาม (๑) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก

ข้อ ๒๕๓ ให้เทศบาลกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามข้อ ๒๕๒ วรรคสอง (๒) และ (๓) ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการของเทศบาล ดังนี้

(๑) สำนัก/กองคลัง (๒) สำนัก/กองช่าง (๓) สำนัก/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๔) สำนัก/กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๕) สำนัก/กองการศึกษา (๖) สำนัก/กองสวัสดิการสังคม (๗) สำนัก/กองการเจ้าหน้าที่ (๘) หน่วยตรวจสอบภายใน

น.ส. ๒๒

ให้ส่วน...

ให้ส่วนราชการตาม (๑) - (๗) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก และ (๘) เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่า โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดเทศบาล

เทศบาลประเภทสามัญให้กำหนดสำนักปลัดเทศบาล สำนัก/กองคลัง สำนัก/กองช่าง และ หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการที่จำเป็นในการบริหารงานของเทศบาล กรณีส่วนราชการตาม(๓) (๔) (๕) (๖) และ (๗) ให้กำหนดเป็นงาน หรือฝ่าย หรือกลุ่มงาน หากเทศบาลมีความพร้อมให้เสนอขอกำหนดเป็นส่วนราชการระดับกองหรือสำนัก โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. หรือ ก.ท. แล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๕๔ เทศบาลอาจประกาศกำหนดกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามข้อ ๒๕๒ วรรคสอง (๒) ได้ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานความเหมาะสม และความจำเป็นของเทศบาลโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ดังนี้

(๑) สำนักงานเลขานุการเทศบาล (๒) สำนัก/กองการประปา (๓) สำนัก/กองช่างสุขาภิบาล (๔) สำนัก/กองการแพทย์ (๕) กองส่งเสริมการเกษตร (๖) กองกิจการพาณิชย์ (๗) กองกิจการขนส่ง (๘) กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๙) กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (๑๐) กองพัสดุและทรัพย์สิน (๑๑) กองสารสนเทศ ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (๑๒) กองนิติการ (๑๓) กองวิเทศสัมพันธ์ (๑๔) กองเทศกิจ (๑๕) กองผังเมือง (๑๖) กองการท่องเที่ยวและกีฬา (๑๗) กองหรือส่วนราชการ ที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ ๒๕๔ การจัดตั้ง การปรับปรุง การรวม การยุบเลิกการจัดแบ่งส่วนราชการ ตามข้อ ๒๕๒ ให้เทศบาลพิจารณาเสนอภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เหตุผลความจำเป็น โครงสร้างส่วนราชการกรอบอัตรากำลัง และการจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกัน เสนอต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาขอจัดตั้ง ปรับปรุง การรวม หรือการยุบเลิก การแบ่งส่วนราชการตามวรรคหนึ่ง ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาด้วยความรอบคอบ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนด ลักษณะงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อน ความจำเป็น และความเหมาะสม ตลอดทั้งกรอบอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของส่วนราชการนั้น และงบประมาณค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบด้วย

๓. แนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑. ให้เทศบาลประกาศกำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่เป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการของเทศบาล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ เทศบาลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการหลัก ประกอบด้วยสำนักปลัดเทศบาล สำนัก/กองคลัง สำนัก/กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน กรณีส่วนราชการหลักอื่นหากยังไม่มี ความพร้อมให้กำหนดเป็นงาน หรือฝ่าย หรือกลุ่มงาน

/ทั้งนี้...

ทั้งนี้ หากมีการกำหนดเป็นงาน หรือฝ่าย หรือกลุ่มงาน ให้กำหนดตำแหน่งตามข้อ ๓ โดยหากกำหนดงานเพิ่มเติมต้องพิจารณาขอบหมายงานให้มีผู้รับผิดชอบด้วย แต่หากไม่มีผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการลักษณะงานนั้นโดยตรง และไม่มีปัญหาเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เทศบาลพิจารณากำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลหรือพนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิการศึกษา เพื่อบริหารงานให้ปฏิบัติตามภารกิจตามลักษณะงานของตำแหน่งนั้นโดยตรง

๒. เทศบาลที่ประกาศกำหนดชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย ไม่สอดคล้องกับชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย ตามบัญชีโครงสร้างส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ของเทศบาล แนนท้ายประกาศ ให้เทศบาลเสนอเรื่องขอเปลี่ยนชื่อส่วนราชการ ชื่อ ส่วน หรือชื่อฝ่ายให้สอดคล้องกับชื่อบัญชีโครงสร้างส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ของเทศบาลโดยความเห็นชอบ ของ ก.ท.จ. กรณีเทศบาลมีความประสงค์ กำหนดชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย นอกเหนือจากชื่อตามบัญชีโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล แนนท้ายประกาศ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ก่อน

๓. การกำหนดส่วนราชการในเทศบาลประเภทสามัญให้กำหนดส่วนราชการเป็นกอง ระดับต้น หรือระดับกลาง ระดับใดระดับหนึ่ง โดยให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยการกำหนดกอง ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นหัวหน้าส่วนราชการ สำหรับส่วนราชการที่เป็นกอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ อย่างน้อย ๑ อัตรา กรณีจะกำหนดฝ่าย/กลุ่มงานในเทศบาลประเภทสามัญให้สามารถกำหนดฝ่าย/กลุ่มงานได้ตามความเหมาะสม สำหรับการกำหนดฝ่าย ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นเป็นหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน..ระดับต้น) กรณีจะกำหนดกลุ่มงานจะต้องมีผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ขึ้นไปเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน โดยตำแหน่งประเภทวิชาการที่จะกำหนดเป็นหัวหน้ากลุ่มงานนั้น ต้องเป็นตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจของกลุ่มงานนั้นด้วย ทั้งนี้ ฝ่าย/กลุ่มงาน ให้กำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๒ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา

๔. การกำหนดส่วนราชการภายในเทศบาลประเภทสามัญระดับสูง ให้กำหนดส่วนราชการเป็นสำนัก/กอง ระดับกลาง ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นเป็นหัวหน้าส่วนราชการ โดยให้มีการกำหนดส่วนราชการภายในให้มีฝ่ายหรือกลุ่มงานได้ตามความเหมาะสม แต่ไม่น้อยกว่าจำนวน ๒ ฝ่าย/กลุ่มงาน การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้ากลุ่มงาน และตำแหน่งของพนักงานเทศบาลในฝ่าย/กลุ่มงานให้เป็นไปตามข้อ ๓

ฯลฯ

๘. เทศบาลที่มีการกำหนดส่วนราชการอื่นไว้ก่อนแล้ว ไม่ใช้ส่วนราชการหลักตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ยังคงกำหนดไว้ต่อไปได้ กรณีชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน ชื่อฝ่าย/กลุ่มงาน หรือชื่องานไม่สอดคล้องตามบัญชีโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลแบบท้ายประกาศ ให้เทศบาลเสนอเรื่องขอเปลี่ยนชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือ ชื่อฝ่าย/กลุ่มงาน ให้สอดคล้องกับชื่อบัญชีโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลดังกล่าว โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.

ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่งต่างๆ หากจำนวนอัตรากำลังไม่สอดคล้องตามนี้ และไม่ส่งผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้พิจารณากำหนดตำแหน่งกรอบอัตรากำลังให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติ

๙. หากเทศบาลประสงค์จะกำหนดส่วนราชการที่อาจจัดตั้งได้ต้องกำหนดส่วนราชการหลักให้ครบถ้วนก่อน กรณีมีความจำเป็นให้กำหนดเป็นงาน หรือ ฝ่าย หรือกลุ่มงาน เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับภารกิจอำนาจหน้าที่นั้น

๙. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๔๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และก.อบต.จังหวัด) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง กำหนดประเภท จำนวน และอัตรากำลัง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ และให้นำเสนอคณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น

ก.จ.

ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการฯ พิจารณาแล้วเห็นว่า คณะอนุกรรมการพิจารณา
โครงสร้างและอัตรากำลังของเทศบาลได้ประชุมพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒) ของเทศบาล จำนวน ๓๙ แห่งแล้ว เมื่อวันที่ ๘ กันยายน
๒๕๖๙ เป็นไปตามเหตุผลความจำเป็นและโครงสร้างที่กำหนด จึงเห็นควรเห็นชอบ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลที่กำหนดตำแหน่งเป็นไปตาม
โครงสร้างที่ ก.ท.จ.สระบุรี กำหนด จำนวน ๓๙ แห่ง

ก. 

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

รายการลำดับเอกสารหมายเลข ๑ - ๓๙ ระเบียบวาระที่ ๕.๑๒ การพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ของเทศบาลในจังหวัดสระบุรี จำนวน ๓๙ แห่ง
เสนอ ก.ท.จ.สระบุรี เพื่อพิจารณา ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๙

เอกสารหมายเลข ๑ เทศบาลเมืองสระบุรี
เอกสารหมายเลข ๒ เทศบาลเมืองทับทิม
เอกสารหมายเลข ๓ เทศบาลเมืองแก่งคอย
เอกสารหมายเลข ๔ เทศบาลเมืองพระพุทธบาท
เอกสารหมายเลข ๕ เทศบาลตำบลวังม่วง
เอกสารหมายเลข ๖ เทศบาลตำบลคชสิทธิ์
เอกสารหมายเลข ๗ เทศบาลตำบลธารเกษม
เอกสารหมายเลข ๘ เทศบาลตำบลหนองโดน
เอกสารหมายเลข ๙ เทศบาลตำบลเสาไห้
เอกสารหมายเลข ๑๐ เทศบาลตำบลตะกุด
เอกสารหมายเลข ๑๑ เทศบาลตำบลปี่อวกแป๊ก
เอกสารหมายเลข ๑๒ เทศบาลตำบลคำพราน
เอกสารหมายเลข ๑๓ เทศบาลตำบลพุทรา
เอกสารหมายเลข ๑๔ เทศบาลตำบลไผ่ต่ำ
เอกสารหมายเลข ๑๕ เทศบาลตำบลหนองแขง
เอกสารหมายเลข ๑๖ เทศบาลตำบลวิหารแดง
เอกสารหมายเลข ๑๗ เทศบาลตำบลสวนดอกไม้
เอกสารหมายเลข ๑๘ เทศบาลตำบลท่าลาน
เอกสารหมายเลข ๑๙ เทศบาลตำบลนายาว
เอกสารหมายเลข ๒๐ เทศบาลตำบลดอนพุด

เอกสารหมายเลข ๒๑ เทศบาลตำบลห้วยปลวก
เอกสารหมายเลข ๒๒ เทศบาลตำบลหนองแก
เอกสารหมายเลข ๒๓ เทศบาลตำบลเมืองเก่า
เอกสารหมายเลข ๒๔ เทศบาลตำบลบ้านยาง
เอกสารหมายเลข ๒๕ เทศบาลตำบลห้วยป่าหวาย
เอกสารหมายเลข ๒๖ เทศบาลตำบลบางโขมด
เอกสารหมายเลข ๒๗ เทศบาลตำบลหนองบัว
เอกสารหมายเลข ๒๘ เทศบาลตำบลหน้าพระลาน
เอกสารหมายเลข ๒๙ เทศบาลตำบลบ้านลำ
เอกสารหมายเลข ๓๐ เทศบาลตำบลบ้านหม้อ
เอกสารหมายเลข ๓๑ เทศบาลตำบลตลาดน้อย
เอกสารหมายเลข ๓๒ เทศบาลตำบลแสงพัน
เอกสารหมายเลข ๓๓ เทศบาลตำบลสร้างโคก
เอกสารหมายเลข ๓๔ เทศบาลตำบลลูกตลกเปล้า
เอกสารหมายเลข ๓๕ เทศบาลตำบลหนองหมู
เอกสารหมายเลข ๓๖ เทศบาลตำบลหนองแค
เอกสารหมายเลข ๓๗ เทศบาลตำบลมวกเหล็ก
เอกสารหมายเลข ๓๘ เทศบาลตำบลหินกอง
เอกสารหมายเลข ๓๙ เทศบาลตำบลต้นตาล-พระยาทต

ค. ๘๗ ✓

ระเบียบวาระที่ ๕.๑๓ การพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒)

(เอกสารหมายเลข ๒๑)

เสนอ ก.ท.ล.ส.ระบุรี เพื่อพิจารณา ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๕

แนบไปด้วยตัวปก

ที่	ส่วนราชการ/หัวหน้าส่วนฯ /ประเภทตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๑ (อัตรา)										กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๒ (อัตรา)										มติของ คณะอนุกรรมการฯ	มติ ก.ท.ล. สระบุรี	เห็นชอบ							
		แต่ละประเภท						รวม	แต่ละประเภท						รวม																
		บริหาร	วิชาการ	ทั่วไป	วิชาชีพ	เฉพาะกิจ	อื่น		บริหาร	วิชาการ	ทั่วไป	วิชาชีพ	เฉพาะกิจ	อื่น																	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	/				๑					๑	/						๑				๑						๑	เห็นชอบ	เห็นชอบ เมื่อ ก.ท.ล.สระบุรี
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	/				๑					๑	/							๑				๑					๑		
๓	สำนักงานปลัดเทศบาล (หัวหน้าสำนักงานปลัด) (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๓)	๓	/	๒	๑	๑	๕					๓	/	๒	๑	๑	๕					๓	/	๒	๑	๑	๕		๓		
๔	กองคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๒	/	๑	๑	๑	๔					๒	/	๑	๑	๑	๔					๒	/	๑	๑	๑	๔		๒		
๕	กองช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๒	/	๑	๑	๑	๔					๒	/	๑	๑	๑	๔					๒	/	๑	๑	๑	๔		๒		
๖	กองสาธารณสุข (ผอ.กองสาธารณสุข) (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๒	/	๑	๑	๑	๔					๒	/	๑	๑	๑	๔					๒	/	๑	๑	๑	๔		๒		
๗	กองการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๒	/	๑	๑	๑	๔					๒	/	๑	๑	๑	๔					๒	/	๑	๑	๑	๔		๒		
	สพด.ท. (ผอ.สพด.)	๑	๑	๑	๑	๑	๕					๑	๑	๑	๑	๑	๕					๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
๘	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	๑	๕					๑	๑	๑	๑	๑	๕					๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	
	รวม	๒	๑๒	๔	๑๖	๑	๑๑	๒	๑๒	๔	๑๖	๑	๑๑	๒	๑๒	๔	๑๖	๑	๑๑	๒	๑๒	๔	๑๖	๑	๑๑	๒	๑๒	๔	๑๖	๑	

ประมาณการรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ปีงบประมาณ	ฐานประมาณการ		ร้อยละ ๔๐		รวม	
		รายจ่าย	ของประมาณการรายจ่าย	เงินเดือน/ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	ตามมาตรา ๓๕	คิดเป็นร้อยละ
๑	พ.ศ. ๒๕๖๐	๕๔,๕๔๐,๐๐๐	๑๙,๘๑๖,๐๐๐	๑๔,๕๗๔,๕๐๐	๕,๒๔๑,๕๐๐	๑๖,๕๑๖,๐๐๐	๓๐.๒๖%
๒	พ.ศ. ๒๕๖๑	๕๗,๐๘๗,๐๐๐	๑๘,๘๖๔,๕๐๐	๑๔,๕๗๔,๕๐๐	๕,๒๔๑,๕๐๐	๑๖,๕๑๖,๐๐๐	๓๐.๒๖%
๓	พ.ศ. ๒๕๖๒	๕๙,๕๔๐,๐๐๐	๑๙,๘๑๖,๐๐๐	๑๔,๕๗๔,๕๐๐	๕,๒๔๑,๕๐๐	๑๖,๕๑๖,๐๐๐	๓๐.๒๖%

ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ให้คำนวณทั้งปีร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ คือ ๕๐,๕๐๐,๐๐๐

ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ให้คำนวณทั้งปีร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒

ฐานคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ ให้คำนวณทั้งปีร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓

ระเบียบวาระที่ ๖

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

๖.๑ กำหนดการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ.สระบุรี) ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙

กำหนดการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ.สระบุรี) ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๙ ประจำเดือนตุลาคม ๒๕๖๙ ในวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ที่ประชุม

รับทราบ

ประธาน

คณะกรรมการท่านใดมีข้อสังเกตหรือข้อเสนอแนะที่จะเสนอต่อที่ประชุมในเรื่องอื่นอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีขอขอบคุณทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมในครั้งนี้ และขอปิดการประชุม

เลิกประชุม

เวลา ๑๓.๐๐ น.

ลงชื่อ

(นายอัฐพล ปิริยะ)

ผู้จัดรายงานการประชุม

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.สระบุรี

ลงชื่อ

(นายเฉลิมชัย สุขยิ่ง)

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เลขานุการ ก.ท.จ.สระบุรี



ที่ สป ๕๕๗๐๑/ ๕๗๒

สำนักงานเทศบาลตำบลหัวปลวก
อำเภอเสนาให้ จังหวัดสระบุรี ๑๘๑๖๐

๒๙ กันยายน ๒๕๖๙

เรื่อง รายงานการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒)

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี

อ้างถึง มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. สำเนาประกาศการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ฯ	จำนวน ๑ ชุด
	๓. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)	จำนวน ๑ ชุด

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ.สระบุรี) ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๙ เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลหัวปลวก ไปแล้ว นั้น

ในการนี้ เทศบาลตำบลหัวปลวก จึงได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒ ประกาศการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลหัวปลวก ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - พ.ศ. ๒๕๗๒ ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ.สระบุรี) ได้มีมติเห็นชอบ เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ.สระบุรี) เพื่อทราบ ทั้งนี้ ได้รายงานต่ออำเภอเสนาให้เพื่อทราบ เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย พร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

ศิริวรรณ

(นางวิภาวรรณ บุญเลี้ยง)

รองนายกเทศมนตรี รักษาการแทน

นายกเทศมนตรีตำบลหัวปลวก

ได้รับต้นฉบับหนังสือแล้ว

ลงชื่อ.....ผู้รับหนังสือ
(๒๙/๙/๖๙)

สำนักปลัดเทศบาล

ฝ่ายปกครอง งานการเจ้าหน้าที่

โทร. ๐ ๓๖๒๒ ๓๒๒๓

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ Sarabun@huapluk.go.th

พิมพ์ตามจริง

ปลัด

รองปลัด

พ.น.สำนักปลัด

พ.น.ฝ่าย

พิมพ์ตาม

“ชื่อสัตย์ สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยใจเป็นธรรม”



ที่ สป ๕๕๗๐๑/ ๕๗๓

สำนักงานเทศบาลตำบลหัวปลวก
อำเภอเสนาห์ จังหวัดสระบุรี ๑๘๑๖๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒)

เรียน นายอำเภอเสนาห์

อ้างถึง มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒)	จำนวน ๑ ฉบับ
	๒. สำเนาประกาศการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ฯ	จำนวน ๑ ชุด
	๓. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒)	จำนวน ๑ ชุด

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ.สระบุรี) ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๕ เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - พ.ศ. ๒๕๖๒ ของเทศบาลตำบลหัวปลวก ไปแล้ว นั้น

ในการนี้ เทศบาลตำบลหัวปลวก จึงได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกาศการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลหัวปลวก ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ.สระบุรี) ได้มีมติเห็นชอบ เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานต่ออำเภอเสนาห์เพื่อทราบ ทั้งนี้ ได้รายงานต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ.สระบุรี) ทราบเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย พร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางวิภาวรรณ บุญเลี้ยง)

(นางวิภาวรรณ บุญเลี้ยง)

รองนายกเทศมนตรี รักษาการแทน
นายกเทศมนตรีตำบลหัวปลวก

ได้รับต้นฉบับหนังสือแล้ว

ลงชื่อ.....ผู้รับหนังสือ

(.....)

๒๕ / ๙ - ๒๕

สำนักปลัดเทศบาล

ฝ่ายปกครอง งานการเจ้าหน้าที่

โทร. ๐ ๓๖๒๒ ๓๒๒๓

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ Sarabun@huapluk.go.th

พิมพ์ตามตรง

ปลัด

รองปลัด

หน.สำนักปลัด

หน.ฝ่าย

พิมพ์ตาม

“ชื่อสัตย์ สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยใจเป็นธรรม”

