



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒



เทศบาลตำบลหลวงเหนือ

อำเภอวัง จังหัดลำปาง



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

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในทวิงระยะเวลา ๓ ปี ของเทศบาลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเทศบาลตำบลหลวงเหนือมีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดลำปาง ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ ดังนี้

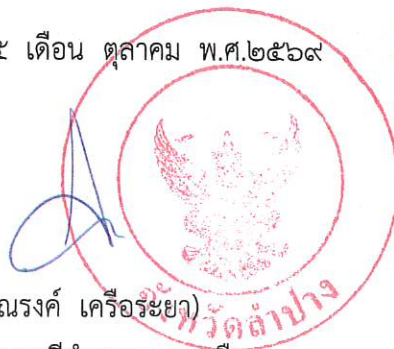
๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลหลวงเหนือ เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๙

(นายณรงค์ เครือระยา)

นายกเทศมนตรีตำบลหลวงเหนือ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
เทศบาลตำบลหลวงเหนือ
อำเภอจาง จังหวัดลำปาง

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับเทศบาลตำบลหลวงเหนือ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัดโดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลหลวงเหนือ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหลวงเหนือ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหลวงเหนือ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหลวงเหนือ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ ตามกฎหมายจัดตั้งตามพระราชบัญญัติเทศบาล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลหลวงเหนือ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลหลวงเหนือ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลหลวงเหนือ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิด ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลหลวงเหนือ ได้มีคำสั่งเทศบาลตำบลหลวงเหนือ ที่ ๑๕๔/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลหลวงเหนือ เป็นประธาน กรรมการ ปลัดเทศบาลตำบลหลวงเหนือ เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ และเลขานุการ นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ และนักวิเคราะห์นโยบายและแผน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ ตามพระราชบัญญัติเทศบาลและพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาล เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จะต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคน ให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลหลวงเหนือได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในการณิของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานในเทศบาล ก. และหน่วยงานในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ และเทศบาลตำบลหลวงใต้ ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหลวงใต้ มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลหลวงเหนือได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้เทศบาลมีแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด โดยกำหนดให้บุคลากรในสังกัดทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอ ที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่ง ของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planing Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการ ที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละ ส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง มีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล

จากการ สํารวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหลวงเหนือ พบปัญหา และความ ต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ขาดการวางแผนการก่อสร้างที่ดี ทำให้บางแห่งไม่สามารถก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน ตามหลักวิชาได้

- งบประมาณมีอย่างจำกัด ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนได้อย่าง ทัวถึงและเพียงพอ

ในฤดูฝน

- ระบบการระบายน้ำในแต่ละหมู่บ้านยังไม่มีประสิทธิภาพทำให้มีปัญหา น้ำท่วมขัง

- ปัญหาน้ำเซาะตลิ่งทำให้บ้านเรือนราษฎรได้รับความเสียหาย

๔.๒ ด้านสังคม

ราษฎรได้อย่างทั่วถึง

- ชีวิตครอบครัวค่อนข้างเร่ร่อน มีรายได้อยู่ในเกณฑ์ต่ำ
- ชุมชนเป็นชุมชนที่ขาดความสามัคคีและเข้มแข็ง
- ผู้ด้อยโอกาสยังไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง
- งบประมาณมีค่อนข้างจำกัดในการนำมาพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของ

ทำนอกพื้นที่

- ความสามัคคีของชุมชนมีน้อย ยังขาดความร่วมมือและการประสานงานที่ดี
- การว่างงานของราษฎรหลังฤดูการทำนา ทำให้ราษฎรบางส่วนต้องอพยพไปหางาน

๔.๓ ด้านเศรษฐกิจ

ความสนใจที่จะประกอบอาชีพเสริมอย่างจริงจัง

- ขาดแหล่งลงทุนในการประกอบธุรกิจ
- การรวมตัวของชุมชนไม่เข้มแข็ง
- การพัฒนาอาชีพเสริมในพื้นที่เป็นไปได้ยาก ประชาชนขาดความเอาใจใส่และ

- แหล่งท่องเที่ยวด้านธรรมชาติไม่มี กำลังซื้อหรือกำลังในการบริโภคยังคงมีปริมาณน้อย

๔.๔ ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

สิ่งแวดล้อม

- ชุมชนไม่มีการช่วยเหลือตัวเอง หรือมีน้อย ขาดการมีส่วนร่วมด้านการดูแลรักษา
- นิสัยมักง่ายของชุมชนในการทำลายสิ่งแวดล้อมแบบไม่ยั้งคิด
- งบประมาณในด้านการดูแลธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีค่อนข้างจำกัด
- มีการลักลอบตัดต้นไม้ทำลายป่าโดยเฉพาะพื้นที่หมู่บ้านที่มีเขตติดต่อกับป่าสงวน

๔.๕ ด้านสาธารณสุข

สุขภาพของตนเอง

- ชีวิตครอบครัวค่อนข้างเร่ร่อน รายได้ยังคงอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ทำให้ไม่มีเวลาในการดูแล

- การควบคุมและป้องกันโรคยังคงได้รับความร่วมมือจากชุมชนน้อย

๔.๖ ด้านการเมืองการบริหาร

- การประสานงานกับท้องถิ่นอื่นมีปัญหาในการปฏิบัติ
- ความเข้าใจของชุมชนต่อการปกครองท้องถิ่นมีน้อย
- ผู้นำชุมชนรวมถึงสมาชิกสภาเทศบาลยังสับสนต่อหน้าที่และบทบาทของตนเอง

- การติดต่อประสานงานกับส่วนราชการอื่นยังคงมีปัญหา
- ราษฎรบางส่วนยังมีทัศนคติด้านลบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ราษฎรยังขาดความเข้าใจต่อระบบการเลือกตั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
- ราษฎรขาดความเข้าใจในการจัดเก็บภาษี ตลอดจนข้อบังคับต่างๆ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ขาดผู้นำด้านศิลปวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและขาดการสานต่อ
- รากฐานของชุมชนเปลี่ยนจากสังคมชนบทไปสู่สังคมเร่งรีบ
- ความร่วมมือและร่วมแรงของชุมชนมีน้อย
- ภูมิปัญญาในท้องถิ่นมีค่อนข้างน้อย ประชาชนยังคงยึดติดอยู่กับแบบแผนและการ

ปฏิบัติแบบเดิมๆ

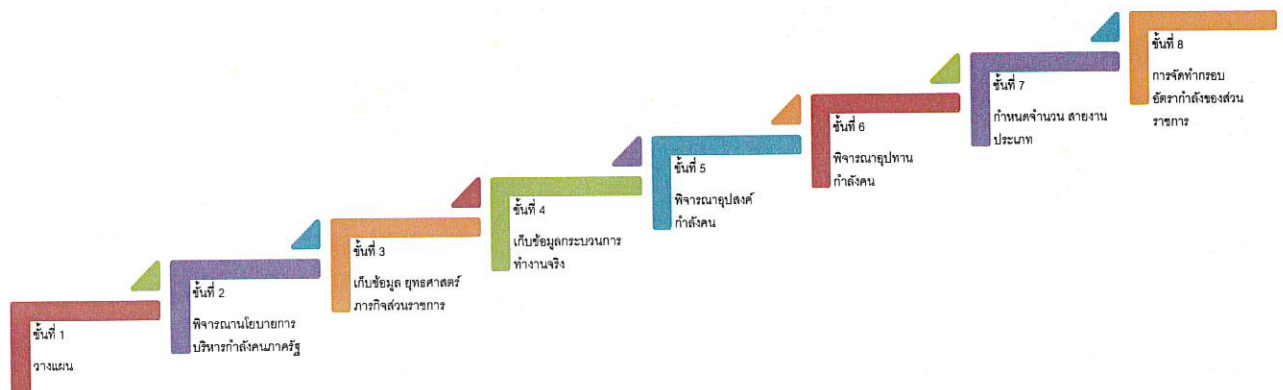
- การเข้าไปดูแลสนับสนุนการศึกษาของชุมชนยังตติระเบียบกกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ

เทศบาลตำบลหลวงเหนือยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหลวงเหนือ ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในเทศบาลตำบลหลวงเหนือ

แบบบันได ๘ ขั้น



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

เทศบาลตำบลหลวงเหนือ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลหลวงเหนือ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลหลวงเหนือ | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๘. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายความว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
๒. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี
๔. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน
๕. จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล

๖. พิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เป็นไปตามความเหมาะสม โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณาโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ จัดทำตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหลวงเหนือมีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อการส่งเสริมสุขภาพ การดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้าง ความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็น และเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน#

- การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน และการบำรุงรักษาสายทางอื่น การพัฒนา ด้านสาธารณูปโภค/สาธารณูปการ และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การไฟฟ้าสาธารณะและการวางผังเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ การฟื้นฟู การเฝ้าระวัง และการป้องกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคม/ชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส การศึกษา การส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น การป้องกันรักษาและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนและการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาเศรษฐกิจ

- การส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน การส่งเสริมการตลาดและการใช้สินค้า ท้องถิ่นและการส่งเสริมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารและพัฒนาองค์กร#

- การพัฒนาบุคลากรและการปรับปรุง การพัฒนาเครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อเทศบาลตำบลหลวงเหนือ มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และเทศบาลตำบลหลวงเหนือ จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันเทศบาลตำบลหลวงเหนือ มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๔ ส่วนราชการ

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลหลวงเหนือ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	- การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำท่อลอดเหลี่ยม ท่อ คสล. หอกระจายน้ำ ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้างใน฼าปนสถาน ป้ายจราจร กระงกโค้งป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯลฯ	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองช่าง - หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - หัวหน้าฝ่ายการโยธา - หัวหน้าฝ่ายออกแบบ - พนักงานทุกระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	- การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชนป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ ตามพระราชดำริฯ เป็นต้น	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - จพง.ป้องกันฯ - นักวิชาการสุขาภิบาล - พนักงานทุกระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้าน สังคม/ชุมชนและ การรักษาความสงบ เรียบร้อย	- โครงการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการสหกรณ์ ส่งเสริมเยาวชน สตรี อดทนุ อปท.อื่น ส่วนราชการหรือหน่วยอื่นของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ฯลฯ	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - นักพัฒนาชุมชน - พนักงานทุกระดับ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้าน สังคม/ชุมชนและ การรักษาความสงบ เรียบร้อย	- ประเพณีแห่เทียนพรรษา - ประเพณีสืบทอดเมือง - ประเพณีสลากภัตตรา - ประเพณีตักบาตรเทโวโรหณะ - ประเพณีสักการะเจ้าพ่อขอมือเหล็ก - ประเพณีตานก๋วยสลากของฝนห้วยแม่แหง - ประเพณีทำบุญตักบาตร ส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ - พิธีบูชาหอกลองง้าวเงินอภิวรุษีเกวรี ฯลฯ	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - นักวิชาการศึกษา - พนักงานทุกระดับ
	- การป้องกันและระงับโรคติดต่อต่างๆควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - จพง.สาธารณสุข - พนักงานทุกระดับ
	- พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการบริการสาธารณสุขของหมู่บ้าน กองทุนหลักประกันสุขภาพ ทด.หลวงเหนือ ฯลฯ	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - จพง.สาธารณสุข - พนักงานทุกระดับ
	- สร้างเสริมสุขภาวะในชุมชน เช่นการจัดการแข่งขันกีฬา การส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขัน ฯลฯ	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - จพง.สาธารณสุข - พนักงานทุกระดับ
	- ดำเนินการหรืออุดหนุนหน่วยงานที่ดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติดเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร.ฝึกอบรมราษฎรในหมู่บ้านให้มีความรู้ ปลุกจิตสำนึกให้ราษฎรมีความสามัคคี ประองตอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุบนท้องถนน	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - จพง.ป้องกันฯ - พนักงานทุกระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ	- พัฒนา วางแผน ส่งเสริมการลงทุนและการพาณิชย์กรรม - พัฒนา วางแผน ส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบลหลวงเหนือ	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - นักพัฒนาชุมชน - พนักงานทุกระดับ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารและ พัฒนาองค์กร	- เพื่อพัฒนาระบบการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - พนักงานทุกระดับ
	- เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - พนักงานทุกระดับ

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

เทศบาลตำบลหลวงเหนือ ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล
พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ
แต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากร
ในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้ คือ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ พบว่า เทศบาลตำบลหลวงเหนือ มีภารกิจ
ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ด้านการเงินและการบัญชี และด้านไฟฟ้าสาธารณะที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้น
คณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยัง
ไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

เทศบาลตำบลหลวงเหนือ ไม่มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหลวงเหนือ ใช้การวางกรอบอัตรากำลัง
ให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทาง
การบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว
และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนด
ประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบ
ให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลหลวงเหนือ ดังนี้

• **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

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

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลหลวงเหนือเป็นเทศบาลตำบล จึงมีการกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งเทศบาลตำบลหลวงเหนือ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลหลวงเหนือ ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่น เพื่อให้ทราบถึงอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน และได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินตามภารกิจตามหลัก SWOT และกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของเทศบาล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา โครงสร้างพื้นฐานต่างๆในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำที่ลอดเหลี่ยม ท่อ คสล. หอกระจายข่าว ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้างใน฼าปนสถาน บ้ายสาธารณะ กระจกโค้งป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชน ป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ ตามพระราชดำริฯ เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคม/ชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส การจัดการศึกษา การส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น การป้องกันรักษาและส่งเสริมสุขภาพอนามัย ประชาชน และการ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โครงการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริม การสหกรณ์ ส่งเสริมเยาวชน สตรี อดทนุ อปท.อื่น ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กร การกุศล องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริม คุณภาพชีวิต ฯลฯ พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ ประเพณีแห่เทียนพรรษา ประเพณีสืบทอดเมือง ประเพณีสลากภัตตรา ประเพณีตักบาตรเทโวโรหณะ ประเพณีสักการะเจ้าพ่อขอมือ เหล็ก ประเพณีตานก๋วยสลากซ้อฝนห้วยแม่แหง ประเพณีทำบุญตักบาตร ส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ พิธีบูชา หอกลองจ้าวเงินนภฤทธิเกรี ฯลฯ การป้องกันและระงับโรคติดต่อต่างๆควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่ พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการบริการสาธารณสุขของหมู่บ้านกองทุนหลักประกันสุขภาพ ทต.หลวงเหนือ ฯลฯ สร้างเสริม สุขภาวะในชุมชน เช่นการจัดการแข่งขันกีฬา การส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขัน ฯลฯ ดำเนินการหรืออุดหนุน หน่วยงานที่ดำเนินการแก้ไขปัญหาเสพติดเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร.ฝึกอบรมราษฎรในหมู่บ้าน ให้มีความรู้ ปลูกจิตสำนึกให้ราษฎรมีความสามัคคี ประองตอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติ เพิ่มประสิทธิภาพ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุบนท้องถนน ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ พัฒนา วางแผน ส่งเสริมการลงทุนและการพาณิชย์กรรม พัฒนา วางแผน ส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบลหลวงเหนือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารและพัฒนาองค์กร ได้แก่ เพื่อพัฒนาระบบการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เทศบาลตำบลหลวงเหนือ แบ่งภารกิจออกเป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๒) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๔) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๖) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๗) การสาธารณูปการ
- (๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม และการจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ และการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๓) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๔) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๕) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและ

ผู้ด้อยโอกาส

- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๙) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
- (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- (๔) การจัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๖) การผังเมือง
- (๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๘) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การพาณิชย์และส่งเสริมการลงทุน
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๓) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๔) เทศพาณิชย์
- (๕) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๖) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๒) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน

ทรัพยากรธรรมชาติ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

- (๒) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๓) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๓) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๔) การสนับสนุน ช่วยเหลือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น และส่วนราชการอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๕) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๖) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

การกิจหลักและการกิจรองที่เทศบาลตำบลหลวงเหนือจะดำเนินการ ดังนี้
เทศบาลตำบลหลวงเหนือ ได้นำการกิจตามข้อ ๕ มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดการกิจหลักและการกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

การกิจหลัก

- (๑) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๓) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๔) การสาธารณูปการ
- (๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล
- (๖) การให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม และการจัดการศึกษา
- (๗) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๘) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๙) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและ

ผู้ด้อยโอกาส

- (๑๑) การจัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๑๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๑๓) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๑๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๑๕) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่น

- (๑๖) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

การกิจรอง

- (๑) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๒) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๑) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๒) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๗) การผังเมือง

- (๘) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๙) การพาณิชย์และส่งเสริมการลงทุน
- (๑๐) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๑๑) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๑๒) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑๓) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๑๔) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ติดต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโท เพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้น คือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อื่อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลหลวงเหนือ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี

เทศบาลตำบลหลวงเหนือ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และเนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลหลวงเหนือ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด <u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u> - งานธุรการ - งานกิจการสภา - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานส่งเสริมการเกษตร - งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิต - งานเทศกิจ - งานประชาสัมพันธ์ - งานทะเบียนราษฎร - งานนิติการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานการเลือกตั้ง - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ - งานสุขาภิบาลชุมชน - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานให้บริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ - งานบริการรักษาความสะอาด - งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวังควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง	๑. สำนักปลัด <u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u> - งานธุรการ - งานกิจการสภา - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานประชาสัมพันธ์ - งานทะเบียนราษฎร - งานนิติการ - งานการเลือกตั้ง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานเทศกิจ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานธุรการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการและชุมชน - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานให้บริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานหลักประกันสุขภาพ - งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอยสิ่งปฏิกูล - งานสัตวแพทย์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย		
งานการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษาในระบบการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	งานการศึกษา - งานบริหารการศึกษาและงานพัฒนาการศึกษา - งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๒. กองคลัง ฝ่ายบริหารงานการคลัง - งานการจ่ายเงิน - การรับเงินการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ และเงินอื่น ๆ - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา	๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ฝ่ายบริหารงานการคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานการจำหน่าย พัสตุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานบริการข้อมูล สถิติ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย		
๓. กองช่าง <u>ฝ่ายการโยธา</u> - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานเกี่ยวกับการประปา - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u> - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานผังเมือง - งานควบคุมอาคาร - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล - งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ	๓. กองช่าง - งานธุรการ <u>ฝ่ายการโยธา</u> - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานไฟฟ้าสาธารณะ <u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u> - งานวิศวกรรม - งานผังเมือง - งานควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรม	

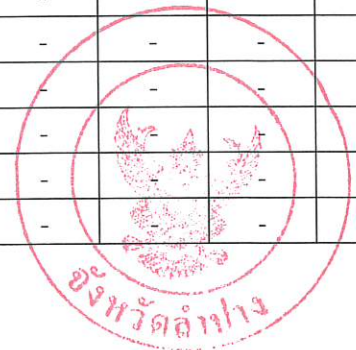
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
- งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล ช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล - งานจัดทำทะเบียนควบคุม การจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย		
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน - งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผล การดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง - งานให้คำแนะนำปรึกษา ตอบปัญหาและชี้แจงในระดับเบื้องต้น - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานบริการให้คำแนะนำปรึกษา	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

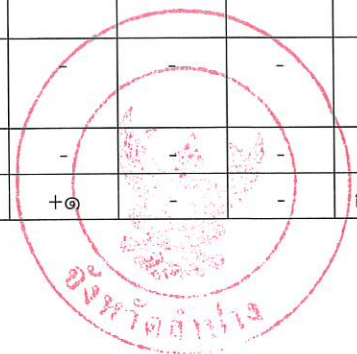
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยมีผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

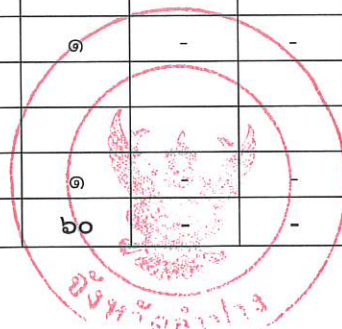
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
สำนักปลัด (๐๑)								
พนักงานเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน ปฏิบัติหน้าที่พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน ปฏิบัติหน้าที่พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
งานการศึกษา								
พนักงานเทศบาล								
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหลวงเหนือ								
พนักงานครูเทศบาล								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
พนักงานเทศบาล								
นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน ปฏิบัติหน้าที่ พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม



ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สถาปนิก ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
พนักงานเทศบาล								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๘	๖๐	๖๐	๖๐	-	-	-	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๒๔

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คิดว่าจะต้องได้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างราย ปีเพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๑)		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัดเทศบาล (ปลัดบริหารท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๕,๕๐๐	๘๕,๐๐๐	๑	๑	-	-	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐
	ผู้อำนวยการเทศบาล (๑๑)															
	พนักงานเทศบาล															
๒	หัวหน้าสำนักงานเทศบาล (ปลัดบริหารท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๖,๖๕๐	๘๖,๐๐๐	๑	๑	-	-	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐
๓	หัวหน้าสำนักงานบริหารท้องถิ่น (ปลัดบริหารท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๖,๖๕๐	๘๖,๐๐๐	๑	๑	-	-	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๕๕,๕๐๐	๘๕,๐๐๐	๑	๑	-	-	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๕๕,๕๐๐	๘๕,๐๐๐	๑	๑	-	-	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐
๖	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๑	๑	๕๕,๕๐๐	๘๕,๐๐๐	๑	๑	-	-	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐
๗	นิติกร	ป.ก./ชก.	๑	๑	๕๕,๕๐๐	๘๕,๐๐๐	๑	๑	-	-	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐
๘	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๕๕,๕๐๐	๘๕,๐๐๐	๑	๑	-	-	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๑	๑	๕๕,๕๐๐	๘๕,๐๐๐	๑	๑	-	-	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๑	๑	๕๕,๕๐๐	๘๕,๐๐๐	๑	๑	-	-	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐
	ผู้อำนวยการ															
๑๑	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๕๕,๕๐๐	๘๕,๐๐๐	๑	๑	-	-	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐
	พนักงานช่างซ่อม															
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๕๕,๕๐๐	๘๕,๐๐๐	๑	๑	-	-	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	๑	๑	๕๕,๕๐๐	๘๕,๐๐๐	๑	๑	-	-	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐
๑๔	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๑	๑	๕๕,๕๐๐	๘๕,๐๐๐	๑	๑	-	-	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐
๑๕	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๑	๕๕,๕๐๐	๘๕,๐๐๐	๑	๑	-	-	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐
๑๖	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๕๕,๕๐๐	๘๕,๐๐๐	๑	๑	-	-	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐
๑๗	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๕๕,๕๐๐	๘๕,๐๐๐	๑	๑	-	-	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	๑	๑	๕๕,๕๐๐	๘๕,๐๐๐	๑	๑	-	-	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐
๑๙	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๑	๕๕,๕๐๐	๘๕,๐๐๐	๑	๑	-	-	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐
๒๐	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๑	๕๕,๕๐๐	๘๕,๐๐๐	๑	๑	-	-	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐
	พนักงานช่างไม้															
๒๑	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๕๕,๕๐๐	๘๕,๐๐๐	๑	๑	-	-	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐
๒๒	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๕๕,๕๐๐	๘๕,๐๐๐	๑	๑	-	-	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่จะต้องใช้				อัตรากำลังคน				ภาระค่าใช้จ่าย				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	ตำแหน่ง (๒)	ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า				เพิ่ม/ลด				ที่เพิ่มขึ้น (๒)							
							๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๒๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐		
๒๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐		
	งานบริหารศึกษา																					
	พนักงานเทศบาล																					
๒๕	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๔๕,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๒๖๔,๒๔๐	๒๖๔,๒๔๐	๒๖๔,๒๔๐	๒๖๔,๒๔๐		
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๗๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๒,๕๖๐	๒๒,๕๖๐	๒๒,๕๖๐	๓๙๗,๖๘๐	๓๙๗,๖๘๐	๓๙๗,๖๘๐	๓๙๗,๖๘๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๐๑,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๑๖๐	๔,๑๖๐	๔,๑๖๐	๒๐๕,๕๒๐	๒๐๕,๕๒๐	๒๐๕,๕๒๐	๒๐๕,๕๒๐		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหนองหญ้า																					
	พนักงานครูเทศบาล																					
๒๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๒๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																					
	พนักงานเทศบาล																					
๓๑	นักวิชาการสุขภาพ	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๕,๔๔๐	๑๕,๔๔๐	๑๕,๔๔๐	๓๓๘,๘๐๐	๓๓๘,๘๐๐	๓๓๘,๘๐๐	๓๓๘,๘๐๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๓๒	พนักงานขับรถขนส่งสาธารณะ	-	๑	๑	๒๑๐,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๒๑๕,๐๔๐	๒๑๕,๐๔๐	๒๑๕,๐๔๐	๒๑๕,๐๔๐		
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๗,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๖,๙๒๐	๖,๙๒๐	๖,๙๒๐	๑๗๔,๓๒๐	๑๗๔,๓๒๐	๑๗๔,๓๒๐	๑๗๔,๓๒๐		
	พนักงานจ้างทั่วไป																					
๓๔	พนักงานขับรถขนส่งสาธารณะ	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐		
๓๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐		
	เมืองชล (๐๔)																					
	พนักงานเทศบาล																					
๓๖	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณ.	๑	๑	๕๕๗,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๓๓,๔๘๐	๓๓,๔๘๐	๓๓,๔๘๐	๖๒๑,๘๐๐	๖๒๑,๘๐๐	๖๒๑,๘๐๐	๖๒๑,๘๐๐		
๓๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	คณ.	๑	๑	๔๕๕,๕๖๐	๑๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๗,๓๖๐	๒๗,๓๖๐	๒๗,๓๖๐	๕๐๒,๙๒๐	๕๐๒,๙๒๐	๕๐๒,๙๒๐	๕๐๒,๙๒๐		
๓๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๓,๗๖๐	๒๓,๗๖๐	๒๓,๗๖๐	๔๑๙,๗๖๐	๔๑๙,๗๖๐	๔๑๙,๗๖๐	๔๑๙,๗๖๐		
๓๙	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	+	๑	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๗๑๔,๖๔๐	๗๑๔,๖๔๐	๗๑๔,๖๔๐	๗๑๔,๖๔๐		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า				อัตราค่าจ้าง ที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)					
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
๖๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๑	๒๑๘,๕๐๐	๐	๑	๑	๑												
	รวม	-	๖๐	๕๒	๑๔๔,๔๗๗,๕๔๐	๑๔๔,๐๐๐	๖๐	๖๐	๖๐	+๒										
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																				
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																				
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																				
																		๓๓.๙๐	๓๓.๙๐	๓๓.๙๐

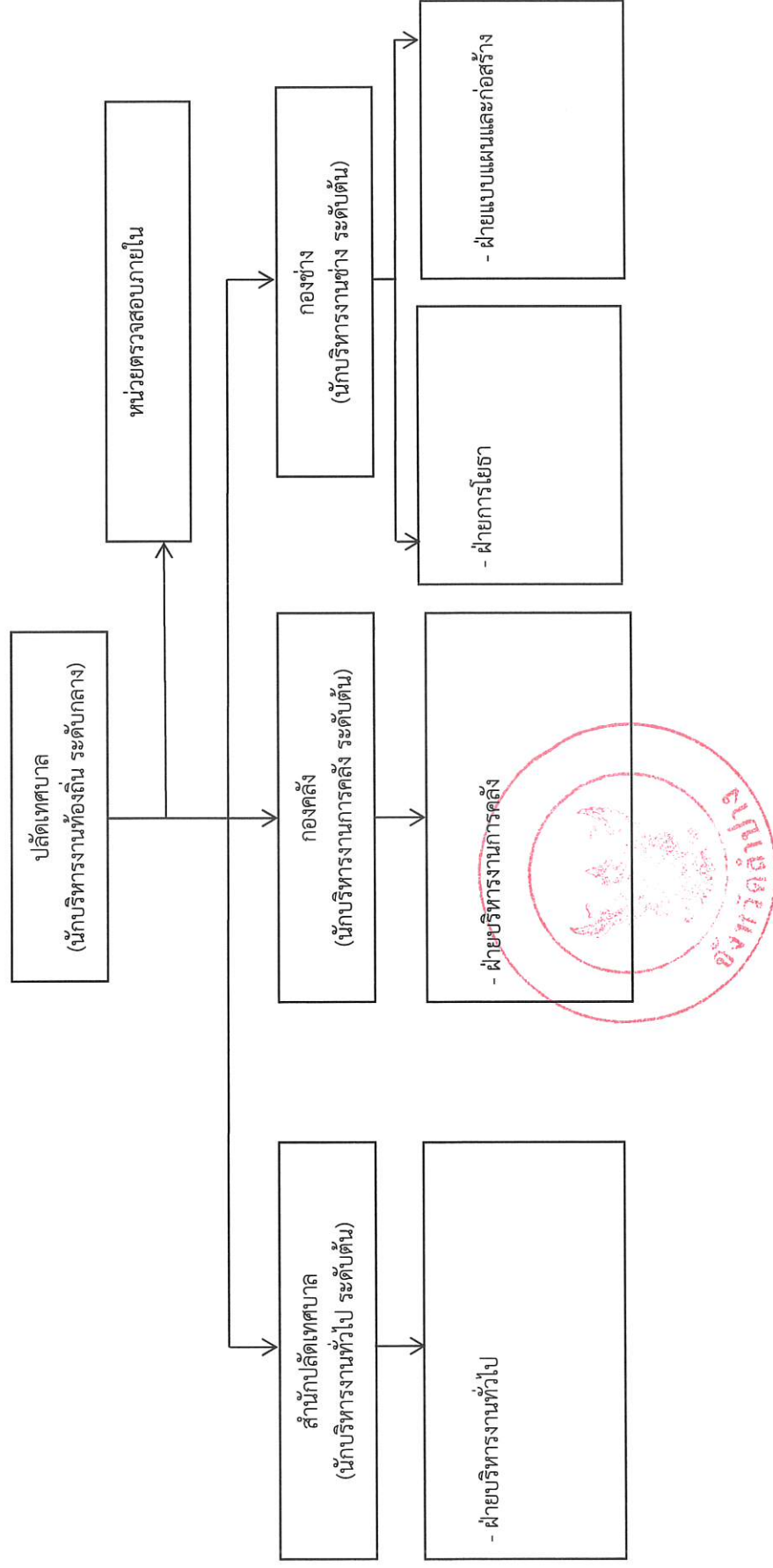
หมายเหตุ

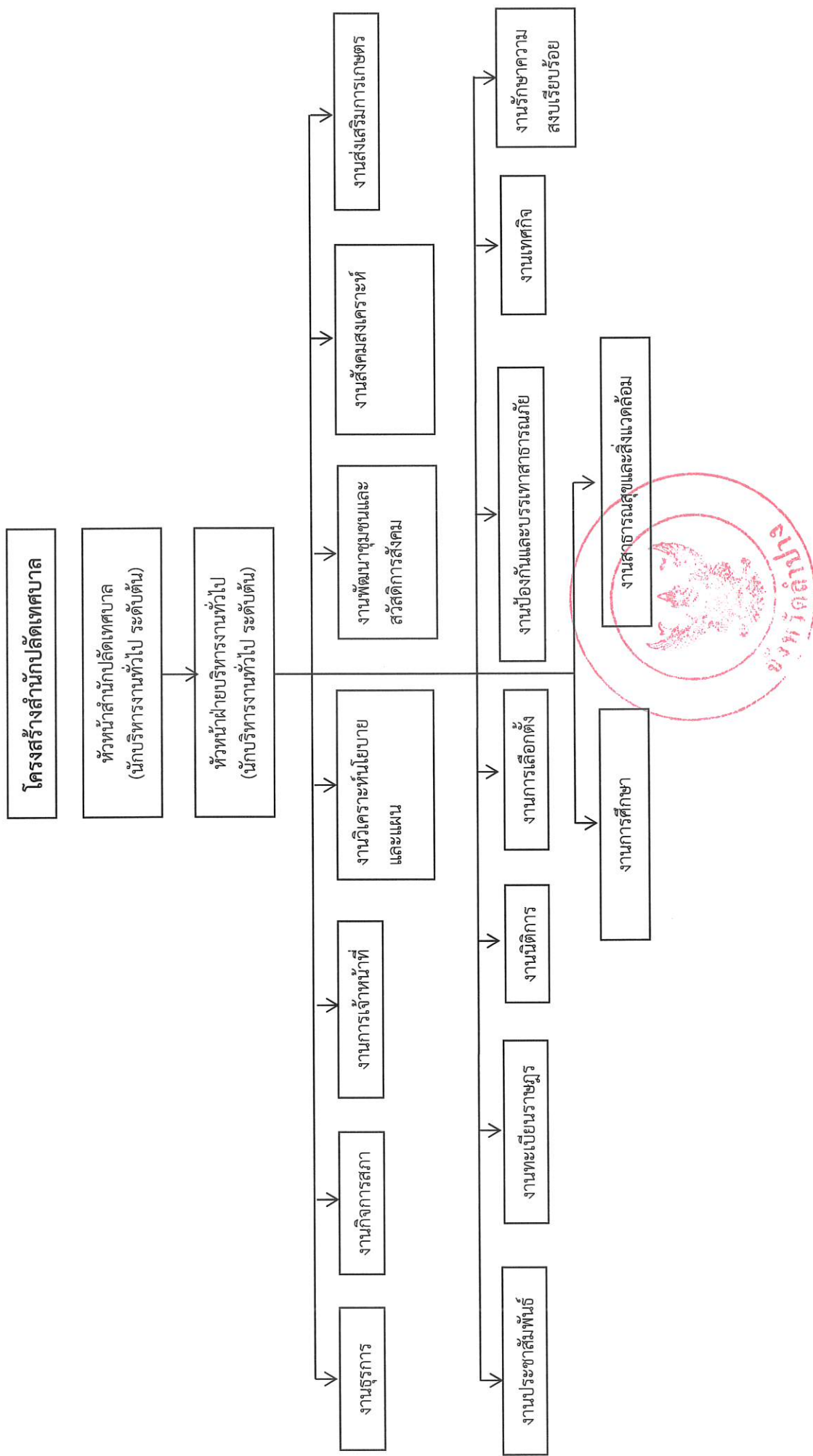
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ จำนวน ๕๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท

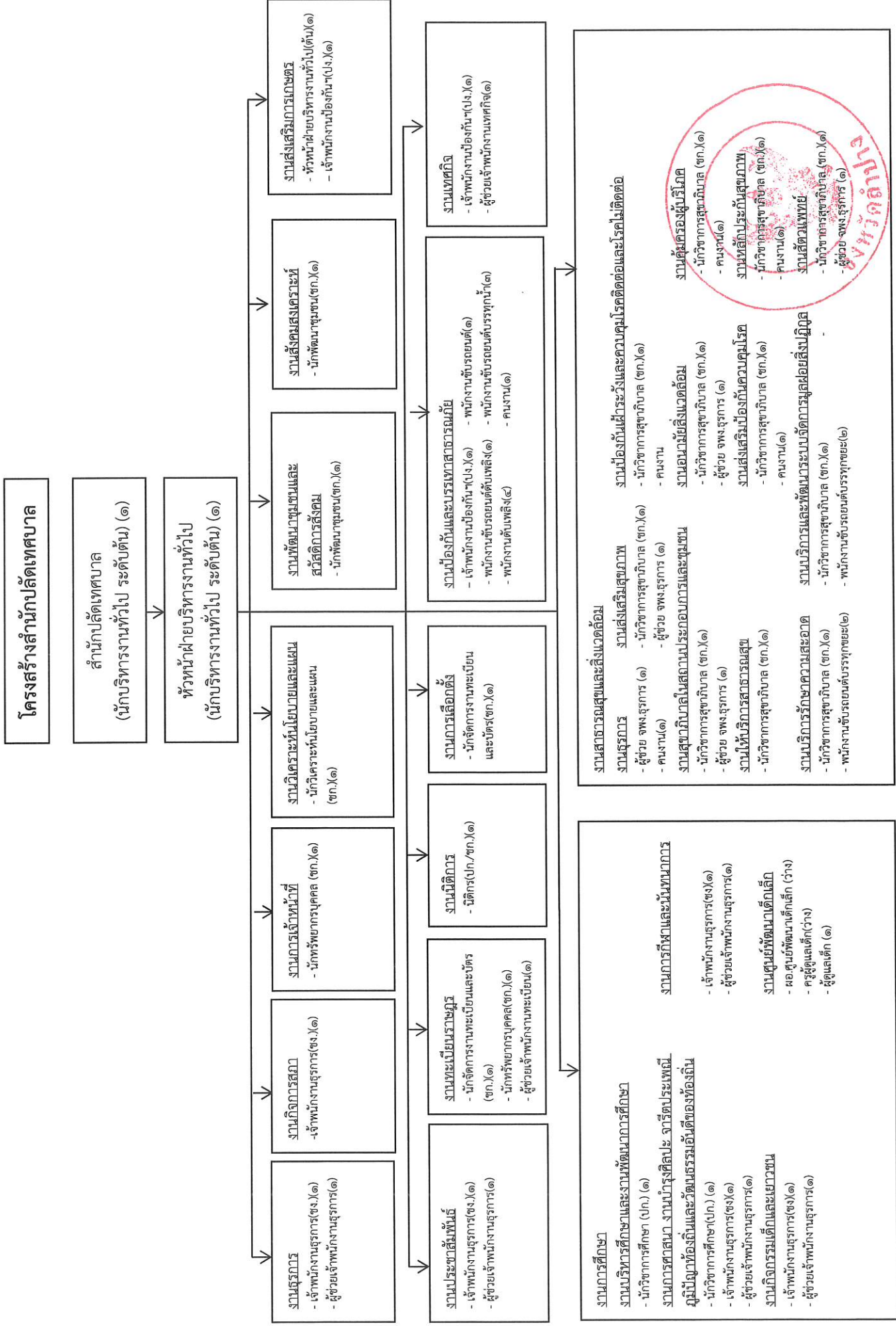
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ (๕๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ จำนวน ๕๗,๗๕๐,๐๐๐ บาท = (๕๕,๐๐๐,๐๐๐×๕%)+๕๕,๐๐๐,๐๐๐ = ๕๗,๗๕๐,๐๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ (๕๗,๗๕๐,๐๐๐ บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ จำนวน ๖๐,๖๓๗,๕๐๐ บาท = (๕๗,๗๕๐,๐๐๐×๕%)+๕๗,๗๕๐,๐๐๐ = ๖๐,๖๓๗,๕๐๐

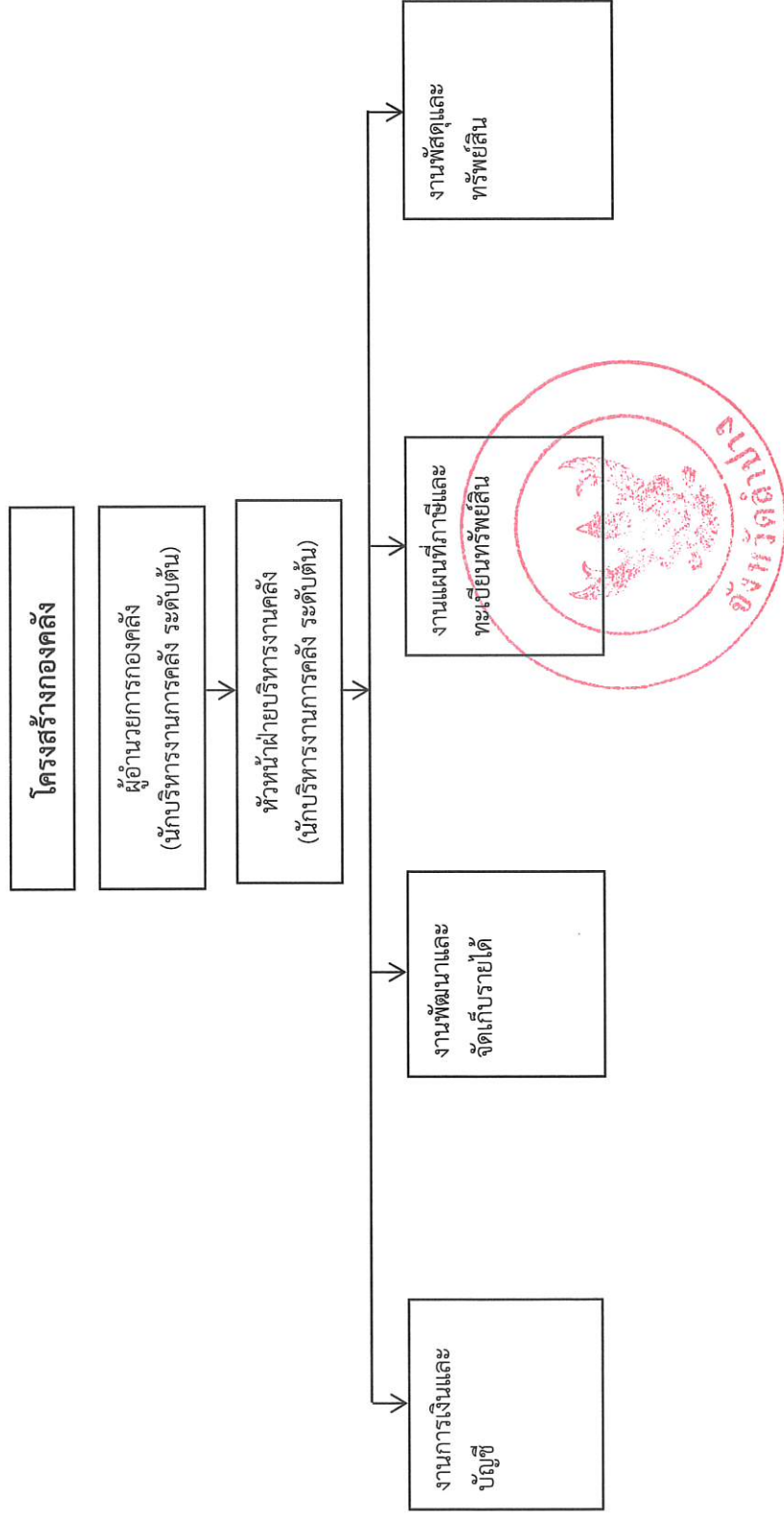

 (ลงชื่อ) **ผู้รับรองข้อมูล**
 (นายสุวิธชัย ทนินชัย)
 ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน
 ปลัดเทศบาลตำบลลพหลวงเหนือ

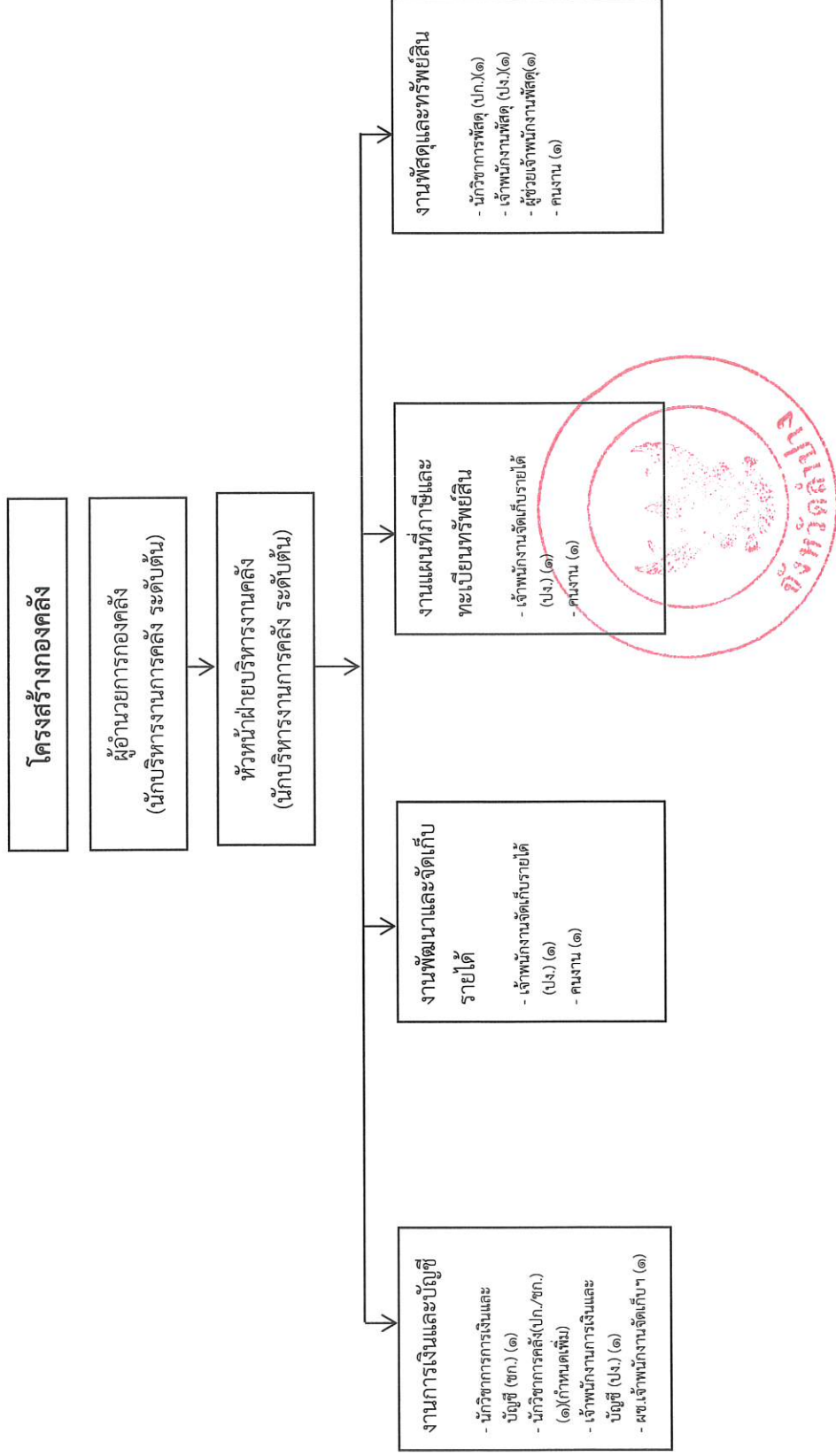
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

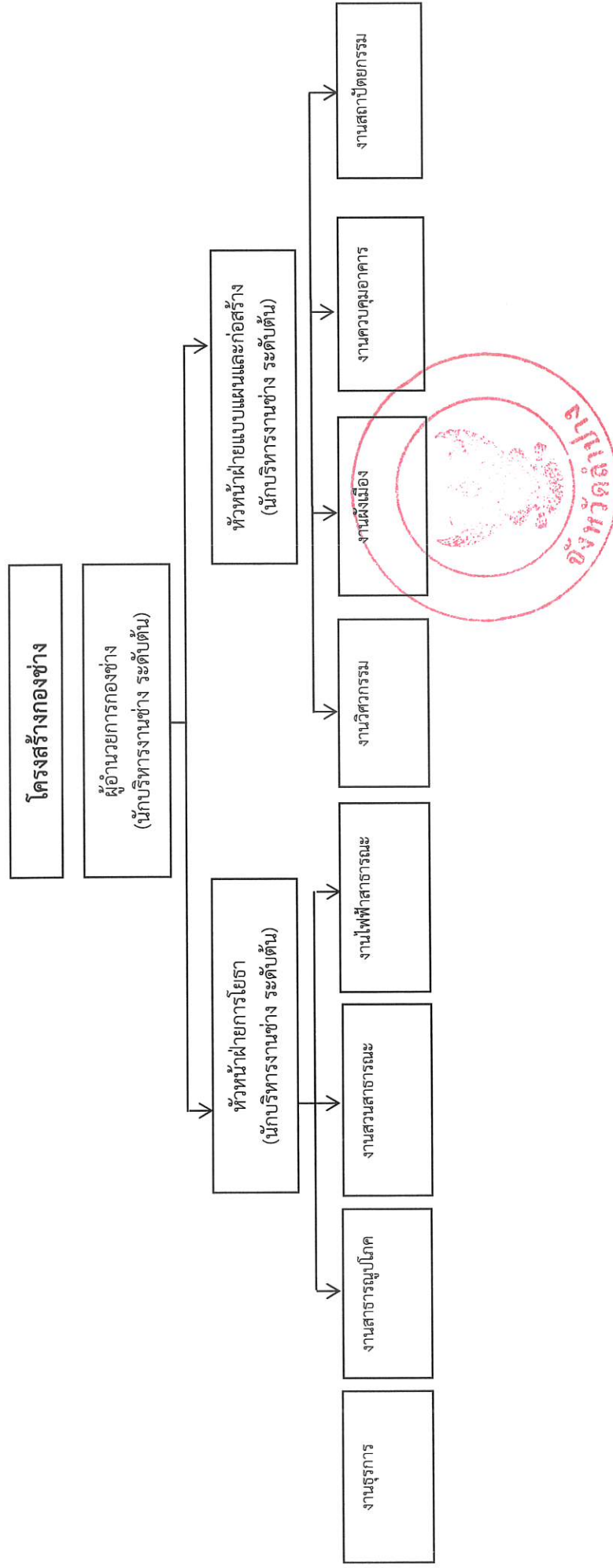


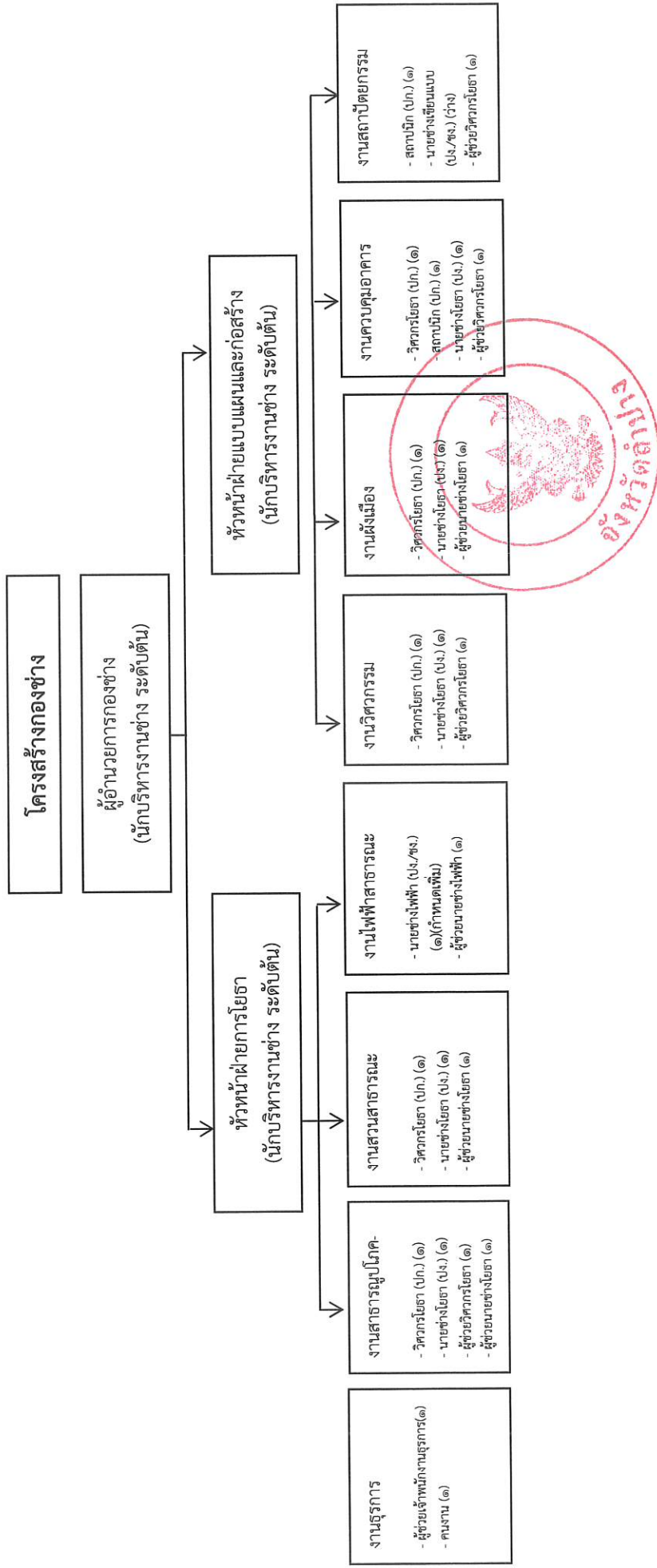


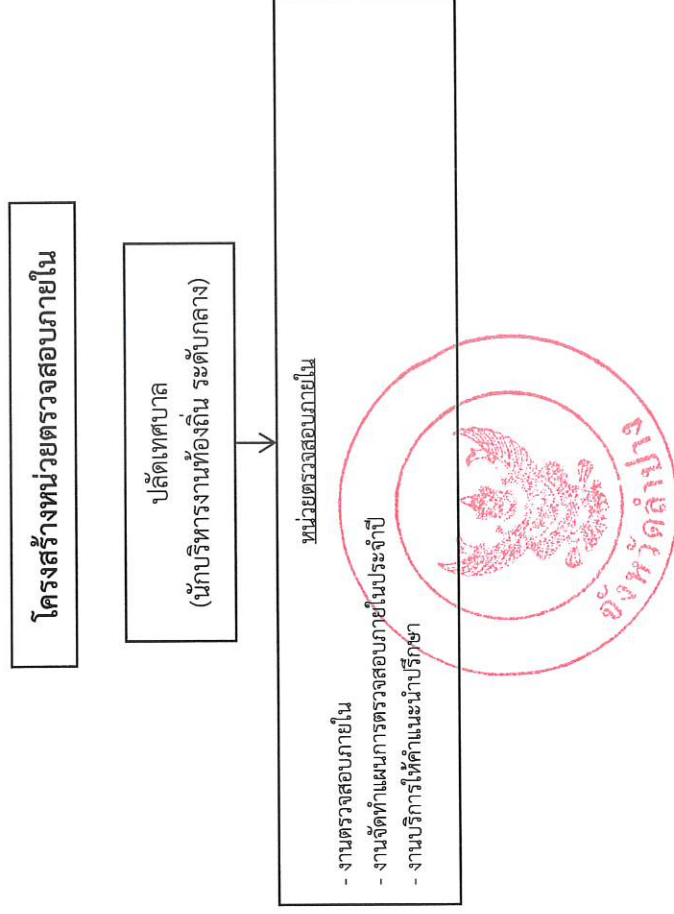


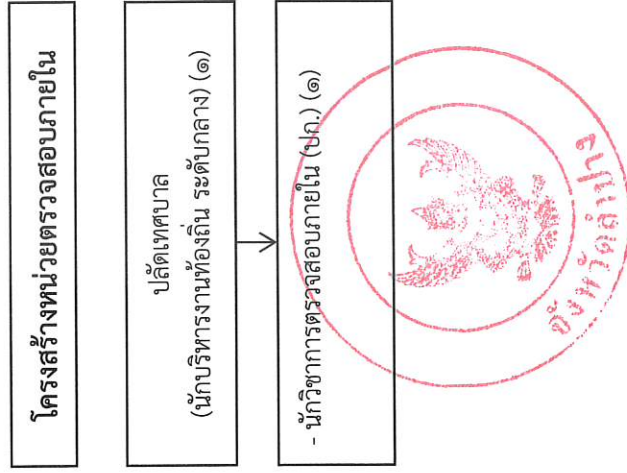












๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภาระการกำหนดตำแหน่งในสวนสาธารณะ												
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	สำนักงานปลัดเทศบาล											
๑	-	-	๕๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ ค่ากลางเงินเดือน	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐
๒	นายเสาวรัตน์ ชุ่มวงศ์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (พัฒนาลังคน)	๕๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	
๓	นายอภิชน ประมุข	รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิต	๕๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	
๔	นางอรุณี เครือระยา	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐ x ๑๒)	-	-	
๕	นางสิริพร แป้นแจ้ง	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๕๓๙,๘๘๐ (๔๔,๙๕๐ x ๑๒)	-	-	
๖	นางสาวจรรยา ชุ่มแสน	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงาน ทะเบียนและบัตร	ชก.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงาน ทะเบียนและบัตร	ชก.	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐ x ๑๒)	-	-	
๗	นางประนอมพร ศรีวิชัย	ครุศาสตรบัณฑิต (สังคมศึกษา)	๕๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๒-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐ x ๑๒)	-	-	
๘	นางสาวณัฐยา ดวงประเสริฐ	นิติศาสตรบัณฑิต	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ชก.	๕๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ชก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐ x ๑๒)	-	-	
๙	นางอารียา ชุ่มวงศ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๘๐,๔๔๐ (๒๓,๓๗๐ x ๑๒)	-	-	
๑๐	นายวุฒิไกร สังกุล	ปวช. (การก่อสร้าง)	๕๒-๒-๐๔-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	ปง.	๕๒-๒-๐๔-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	ปง.	๒๖๘,๘๐๐ (๒๒,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	
๑๑	นายอนันต์ วงศ์อุบล	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x ๑๒)	-	-	
๑๒	นางสาวอรุณี คำลือ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐ x ๑๒)	-	-	
๑๓	นางสาวดวงดาว คำแก้ว	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	๒๐๔,๗๒๐ (๑๗,๐๖๐ x ๑๒)	-	-	
๑๔	นายบุญมี แสนอาจ	ปวส. (คอมพิวเตอร์) ธุรกิจ)	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๒๐๙,๗๖๐ (๑๗,๔๘๐ x ๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๕	นายชูขวัญ ศิรินันดา	ปวส. (ไฟฟ้า)	-	พนักงานขับรถยนต์ บรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถยนต์ บรรทุกน้ำ	-	๒๐๙,๗๖๐ (๑๗,๔๘๐ x ๑๒)	-	-	
๑๖	นายสนธยา ชุมภู	ปวส. (ช่างยนต์)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๒๐๔,๑๒๐ (๑๗,๐๑๐ x ๑๒)	-	-	
๑๗	นายงยุทธ แดงตั้ง	พุทธศาสนา	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๘๔,๖๘๐ (๑๕,๓๙๐ x ๑๒)	-	-	
๑๘	นายนิรันดร์ จันทราพันธ์	ปวส. (ไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	๑๘๐,๔๘๐ (๑๕,๐๔๐ x ๑๒)	-	-	
๑๙	นายเกียรติพงษ์ ศรีชำนาญ	ปวส.(ช่างยนต์)	-	พนักงานขับรถยนต์ บรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถยนต์ บรรทุกน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
๒๐	นายธีรพงษ์ วงศ์เวียน	ปวส. (ไฟฟ้า)	-	พนักงานขับรถยนต์ บรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถยนต์ บรรทุกน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
๒๑	นายสายัญ เหล่าคำค่า	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
๒๒	นายสุวิทย์ วิรัตน์เกษ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
๒๓	นางเพ็ญรี กันทะวงศ์	พุทธศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
๒๔	นายพงษ์ศักดิ์ นามวงศ์	รัฐประศาสนศาสตร์	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	
งานการศึกษา												
๒๕	นางสาวจันทกานต์ บุญเย็น	ครุศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์ทั่วไป)	๕๒-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๕๒-๒-๐๑-๓๘๐๓ ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๙๐ x ๑๒)	-	-	
๒๖	นางสาวอรรดา ชันแก้วชัย	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษามัธยมศึกษา)	๕๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๓๕,๑๒๐ (๓๑,๒๖๐ x ๑๒)	-	-	
๒๗	นายสุวานันท์ ใจจง	รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๑,๓๖๐ (๑๖,๗๘๐x ๑๒)	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหลวงเหนือ												
๒๘	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	-	-	-	-	อุดหนุน
๒๙	-	-	๕๒-๒-๐๑-๒๑๓๗-๙๒๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๕๒-๒-๐๑-๒๑๓๗-๙๒๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	อุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
๔๖	นายพิพัฒน์ เมืองคำ	มัธยมศึกษา ปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-	
	กองช่าง												
๔๗	นายสุวิชัย หนันชัย	วิศวกรรมศาสตร มหาบัณฑิต	๕๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๕๒,๙๖๐ (๔๓,๕๘๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	
๔๘	-	-	๕๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน (๑,๕๐๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๔๙	นายณัฐวุฒิ กันทะวงค์	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๕๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	
๕๐	นายสมโชค เศษเมือง	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)	๕๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก.	๕๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐ X ๑๒)	-	-	-	
๕๑	นายพิชิตพล กลีบทอง	สถาปัตยกรรมศาสตร บัณฑิต	-	-	ป.ก.	๕๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	สถาปนิก	ป.ก.	๒๒๙,๙๒๐ (๑๙,๑๖๐ X ๑๒)	-	-	-	
๕๒	นายอภิสิทธิ์ ณะนะ	ปวส. (การโยธา)	๕๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก.	๕๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐ X ๑๒)	-	-	-	ว่างเดิม
๕๓	-	-	๕๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	-	๕๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ป.ก./ข.ก.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	-	
	-	-	-	-	-	๕๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ก./ข.ก.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	-	
๕๔	นางอัญชลี ขาวสวน	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐ X ๑๒)	-	-	-	
๕๖	นายอังคเดช ปุสีสม	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๗๓,๗๖๐ (๑๔,๔๘๐ X ๑๒)	-	-	-	
๕๗	นายปรัชญาพงษ์ วัฒนา	ปวส. (ช่างไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๒๒๓,๘๐๐ (๑๘,๖๕๐ X ๑๒)	-	-	-	
๕๘	นายพิพรรธ สานะ	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๒๒๖,๕๖๐ (๑๘,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	-	
๕๙	นางสาวนุชรินทร์ ปุสีสม	ปวส. (การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน												
๖๐	นายพีระพงษ์ ศรีคำวัง	บัญชีบัณฑิต	๕๒-๒-๑๒-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๕๒-๒-๑๒-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐ X ๑๒)	-	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลหลวงเหนือกำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลต้องตระหนักถึงการพัฒนารอบด้านตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลหลวงเหนือ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังการปฏิบัติงานที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงาน ในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงาน ภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเองอินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๕. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนวณ และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

ประมวลจริยธรรมนี้ (๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเสี่ยง

บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.//(๒๕๕๓).//คู่มือวิเคราะห์อัตราค่าจ้างของส่วนราชการ./สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓./ จาก <https://www.ocsc.go.th>
๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

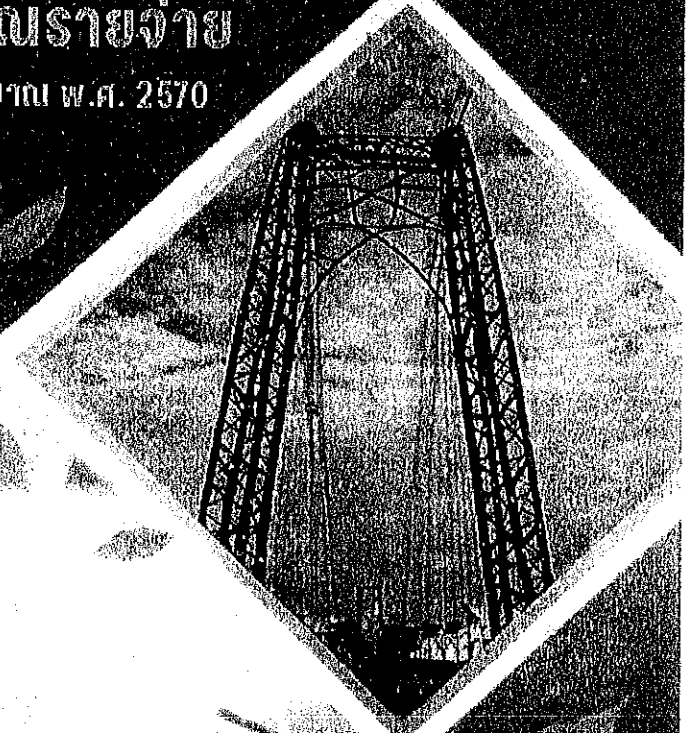
ภาคผนวก



เทศบัญญัติ

งบประมาณรายจ่าย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570



เทศบาลตำบลหลวงเหนือ

อำเภอวัง จังหวัดลำปาง



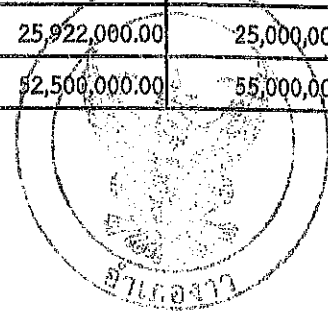
ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

เทศบาลตำบลหลวงเหนือ

อำเภอจาว จังหวัดลำปาง

1. รายรับ

รายรับ	รายรับจริง ปี 2568	ประมาณการ ปี 2569	ประมาณการ ปี 2570
รายได้จัดเก็บเอง			
หมวดภาษีอากร	910,503.41	1,090,000.00	920,000.00
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	1,322,371.70	1,361,400.00	1,307,300.00
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	658,867.04	400,000.00	658,900.00
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	55,602.88	80,800.00	55,900.00
รวมรายได้จัดเก็บเอง	2,947,345.03	2,932,200.00	2,942,100.00
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดภาษีจัดสรร	27,295,344.12	23,645,800.00	27,057,900.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	27,295,344.12	23,645,800.00	27,057,900.00
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดเงินอุดหนุน	25,070,910.00	25,922,000.00	25,000,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	25,070,910.00	25,922,000.00	25,000,000.00
รวม	55,313,599.15	52,500,000.00	55,000,000.00



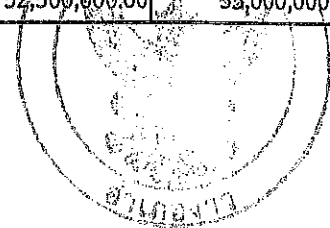
ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570

เทศบาลตำบลหลวงเหนือ

อำเภอองอาจ จังหวัดลำปาง

2. รายจ่าย

รายจ่าย	รายจ่ายจริง ปี 2568	ประมาณการ ปี 2569	ประมาณการ ปี 2570
จ่ายจากงบประมาณ			
งบกลาง	12,859,443.41	13,799,500.00	14,463,400.00
งบบุคลากร	13,321,695.37	17,935,600.00	19,684,100.00
งบดำเนินงาน	10,685,540.49	13,842,200.00	13,688,900.00
งบลงทุน	2,642,800.00	3,397,500.00	3,607,000.00
งบเงินอุดหนุน	3,336,776.00	3,525,200.00	3,556,600.00
รวมจ่ายจากงบประมาณ	42,846,255.27	52,500,000.00	55,000,000.00





คำสั่งเทศบาลตำบลหลวงเหนือ

ที่ ๑๕๕ / ๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ซึ่งเทศบาลตำบลหลวงเหนือ จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่ (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อใช้เป็นกรอบในการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำบลหลวงเหนือ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๔, ๑๖ และข้อ ๑๗ ของประกาศคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

- | | |
|------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลหลวงเหนือ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลหลวงเหนือ | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๘. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วย เทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงิน งบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
 ๒. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
- ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วิเคราะห์ประเมิน...

๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และ
ต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการ
สูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่
ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรม
กำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละ
ส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์
การกำหนดขนาดของเทศบาล

๖. พิจารณาปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ให้เป็นไปตามความเหมาะสมโดยให้คำนึงถึง
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และ
ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙



(นายณรงค์ เครือระยา)

นายกเทศมนตรีตำบลหลวงเหนือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด (งานการเจ้าหน้าที่) เทศบาลตำบลหลวงเหนือ

ที่ ลป ๕๒๔๐๑/๕๕๖

วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกท่าน

ตามที่ เทศบาลตำบลหลวงเหนือ ได้จัดทำคำสั่ง ที่ ๖๕๕/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อร่วมกันพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ให้เป็นไปตามประกาศ
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ
เทศบาล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามสำเนาคำสั่งแนบ

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมประชุม
เพื่อร่วมกันจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ในวันพุธที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลหลวงเหนือ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมในวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวด้วย

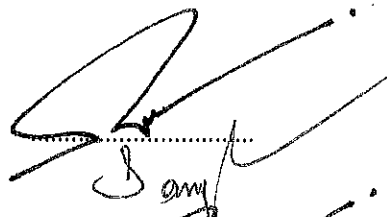
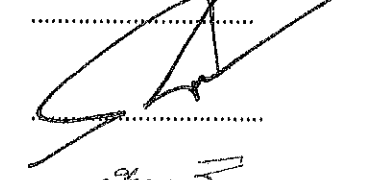
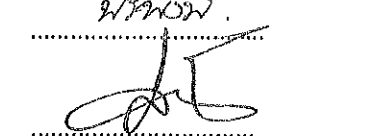
(ลงชื่อ)

(นายณรงค์ เครือระยา)

นายกเทศมนตรีตำบลหลวงเหนือ

รับทราบ

๑. ปลัดเทศบาลตำบลหลวงเหนือ
๒. ผู้อำนวยการกองคลัง
๓. ผู้อำนวยการกองช่าง
๔. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน
๕. หัวหน้าสำนักปลัด
๖. นักทรัพยากรบุคคล
๗. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน


.....

.....

.....

.....

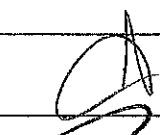
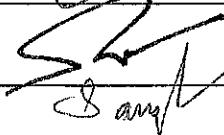
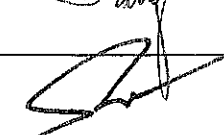
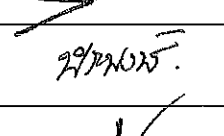
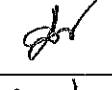
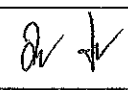
.....

บัญชีรายชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลหลวงเหนือ ชั้น ๒

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายณรงค์ เครือระยา	ประธานกรรมการ		
๒	นายสุวัธชัย ทนันทชัย	กรรมการ		รักษาราชการแทน
๓	นางแสงทวน วงศ์ราษฎร์	กรรมการ		
๔	นายสุวัธชัย ทนันทชัย	กรรมการ		
๕	นายพีระพงษ์ ศรีคำวัง	กรรมการ	29/7/69	
๖	นายเสาวรัตน์ ชุ่มวงศ์	กรรมการและเลขานุการ		
๗	นางอรุณี เครือระยา	ผู้ช่วยเลขานุการ		
๘	นางสิริพร แป้นแจ้	ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลหลวงเหนือ ชั้น ๒

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายณรงค์ เครือระยา	ประธานกรรมการ	ณรงค์ เครือระยา	
๒	นายสุวัธชัย หนั่นชัย	กรรมการ	สุวัธชัย หนั่นชัย	รักษาราชการแทน
๓	นางแสงทวน วงศ์ราษฎร์	กรรมการ	แสงทวน วงศ์ราษฎร์	
๔	นายสุวัธชัย หนั่นชัย	กรรมการ	สุวัธชัย หนั่นชัย	
๕	นายพีระพงษ์ ศรีคำวัง	กรรมการ	พีระพงษ์ ศรีคำวัง	
๖	นายเสาวรัตน์ ชุ่มวงศ์	กรรมการและเลขานุการ	เสาวรัตน์ ชุ่มวงศ์	
๗	นางอรุณี เครือระยา	ผู้ช่วยเลขานุการ	อรุณี เครือระยา	
๘	นางสิริพร แป้นแจ้	ผู้ช่วยเลขานุการ	สิริพร แป้นแจ้	

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งเทศบาลตำบลหลวงเหนือ ที่ ๑๕๔ /๒๕๖๙ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหลวงเหนือประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

- | | |
|-------------------------------|---------------------|
| ๑.๑ นายกเทศมนตรีตำบลหลวงเหนือ | ประธานกรรมการ |
| ๑.๒ ปลัดเทศบาลตำบลหลวงเหนือ | กรรมการ |
| ๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๑.๕ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน | กรรมการ |
| ๑.๖ หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๗ นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑.๘ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
๒. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล

๖. พิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เป็นไปตามความเหมาะสมโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- | | |
|----------|--|
| ประธาน | การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาล |
| นายณรงค์ | <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำที่ลอดเหลี่ยม ท่อ คสล. หอกระจายข่าว ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้างใน฼าปนสถาน ป้ายจราจร กระงกโค้งป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯลฯ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชนป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำตามพระราชดำริฯ เป็นต้น</p> |

ประธาน	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคม/ชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย ได้แก่
นายณรงค์	การพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส การจัดการศึกษา การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น การป้องกันรักษาและส่งเสริมสุขภาพอนามัยประชาชน และการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โครงการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการสหกรณ์ ส่งเสริมเยาวชน สตรี อดทนุอุปถัมภ์อื่น ส่วนราชการหรือหน่วยอื่นของรัฐ องค์การประชาชน องค์การการกุศล องค์การที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตอาสาพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ ประเพณีแห่เทียนพรรษา ประเพณีสืบทอดเมือง ประเพณีสลากภัตฯ ประเพณีตักบาตรเทโวโรหณะ ประเพณีสักการะเจ้าพ่อขอมือเหล็ก ประเพณีตานก๋วยสลากขอม่วนห้วยแม่แหง ประเพณีทำบุญตักบาตร ส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ พิธีบูชาหอกลองจ้าวเงินอภิฤทธิ์เกรี ฯลฯ การป้องกันและระงับโรคติดต่อต่างๆ ควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่ พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการบริการสาธารณสุขของหมู่บ้าน กองทุนหลักประกันสุขภาพ ทต.หลวงเหนือฯลฯ สร้างเสริมสุขภาวะในชุมชน เช่นการจัดการแข่งขันกีฬา การส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขัน ฯลฯ ดำเนินการหรืออุดหนุนหน่วยงานที่ดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติดเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร.ฝึกอบรมราษฎรในหมู่บ้านให้มีความรู้ ปลุกจิตสำนึกให้ราษฎรมีความสามัคคี ประองตอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติเพิ่มประสิทธิภาพ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุบนท้องถนน ฯลฯ
	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ พัฒนา วางแผน ส่งเสริมการลงทุนและการพาณิชย์กรรม พัฒนา วางแผน ส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบลหลวงเหนือ
	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารและพัฒนาองค์กร ได้แก่ เพื่อพัฒนาระบบการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด
กรรมการและ	- การวิเคราะห์อัตรากำลังคน
เลขานุการ	การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหลวงเหนือ ใช้การวางกรอบอัตรากำลัง
นายเสาวรัตน์	ให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลหลวงเหนือ ดังนี้
	- พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

กรรมการและ - การวิเคราะห์อัตรากำลังคน

เลขานุการ ๑. สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด

นายเสาวรัตน์ ๒. สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย

๓. สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี

๔. สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออกหรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

๑. กลุ่มงานบริการพื้นฐาน

๒. กลุ่มงานสนับสนุน

๓. กลุ่มงานช่าง

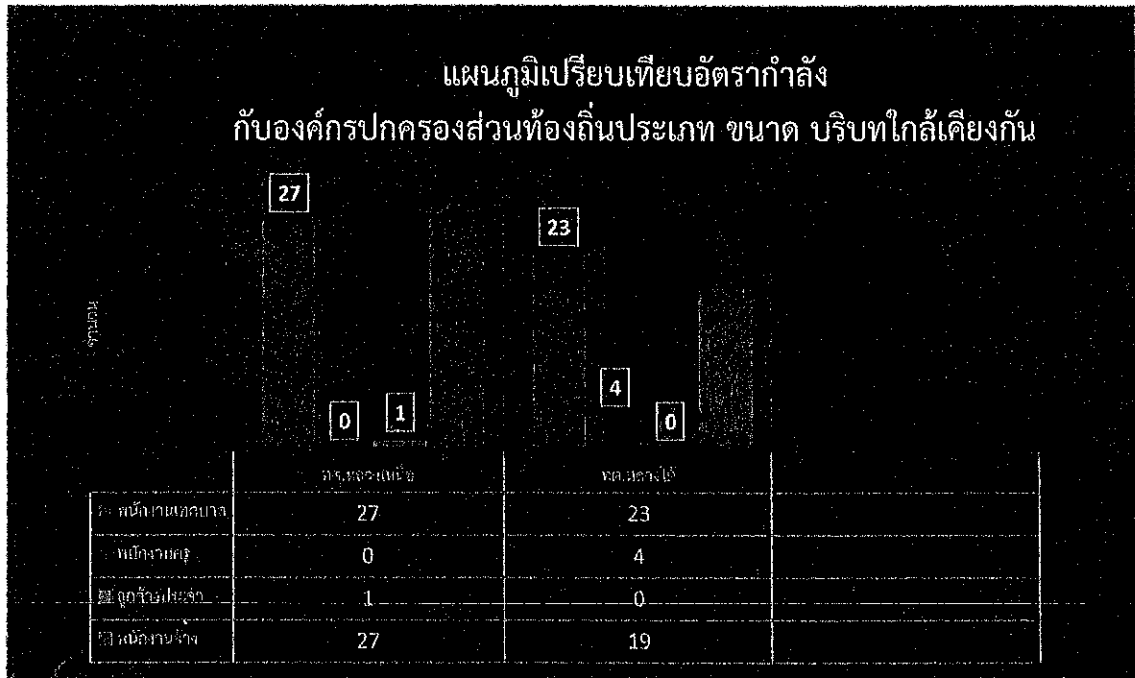
- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลหลวงเหนือเป็นเทศบาลตำบล จึงมีการกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานจ้างตามภารกิจ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบ ว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งเทศบาลตำบลหลวงเหนือ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

- นอกจากนี้ยังมีการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับเทศบาลที่มีขนาดใกล้เคียงกัน ได้แก่ เทศบาลตำบลหลวงใต้ โดยนำมาวิเคราะห์เป็นแผนภูมิภาพดังต่อไปนี้



กรรมการและ
เลขานุการ
นายเสาวรัตน์

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ และเทศบาลตำบลหลวงใต้ ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างของเทศบาลตำบลหลวงใต้ มีอัตราค่าจ้างใกล้เคียง ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลหลวงเหนือ ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลหลวงเหนือได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ประธาน
นายณรงค์

- การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างประจำปี ๒๕๗๐- ๒๕๗๒ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณายุบเลิกหรือเพิ่ม ตำแหน่งนั้น ให้เลขาชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วย

กรรมการ
เลขานุการ
นายเสาวรัตน์

- หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม และ ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ให้ดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างให้แล้วเสร็จแล้ว และนำเสนอ ก.ท.จ.ลำปาง พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

- หนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

- กรรมการ - การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้นได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำ
เลขานุการ ตารางการทำงานของส่วนราชการในกรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณา
นายเสาวรัตน์ ว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่งเราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างาน
ที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา และนำมาในวันนี้แล้วโดยแทรกอยู่ในวาระ
การประชุมข้างหลัง ในการเสนอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความเป็น
ระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกัน
พิจารณา
- ประธาน - ครับ สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่างาน และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกนั้น เลขาได้
นายณรงค์ นำเรียนให้ที่ประชุมทราบแล้ว โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง
เป็นลำดับสุดท้ายและให้คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วนราชการไปพร้อมเลย เมื่อหัวหน้าส่วน
ราชการได้นำเสนอเรียบร้อยแล้ว เป็นรายส่วนราชการ โดยพิจารณาดูภาระหน้าที่ ปัญหา
อุปสรรค และค่าใช้จ่ายในงบบุคลากร เป็นหลัก ให้เลขาสรุปให้ คณะกรรมการฟังครับ
- กรรมการ - ในส่วนของกองคลัง มีภารกิจงานเพิ่มขึ้นเกี่ยวกับงานด้านการคลัง การตรวจสอบการเบิกจ่าย
นางแสงทวน ฎีกางบประมาณ เงินนอกงบประมาณ รวมถึงรายงานการเงินการคลัง จึงขอกำหนดกรอบ
อัตราค่าจ้างเพิ่ม ตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่ง นักวิชาการคลัง จำนวน ๑ อัตรา
- กรรมการ - ในส่วนของกองช่าง มีภารกิจงานเพิ่มขึ้นเกี่ยวกับงานด้านไฟฟ้า การสำรวจ เขียนแบบ
นายสุวัธชัย ประมาณการ ติดตั้ง ซ่อมแซมบำรุงรักษาระบบไฟฟ้า และระบบไฟฟ้าสาธารณะ รวมถึงเป็นการ
ทดแทนอัตราค่าจ้างของลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการไป จึงขอกำหนดกรอบ
อัตราค่าจ้างเพิ่ม ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา
- กรรมการ สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหา
นายสุวัธชัย การจัดสรรอัตราค่าจ้างให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสาย
งานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้น
คือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อื่อต่อการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลหลวงเหนือ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบัน
มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตราค่าจ้าง
ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ
วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตราค่าจ้างคนที่มี และ
ที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
เพื่อให้มีอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม ดังนี้
- นอกจากนี้จะขอให้แต่ละส่วนราชการพิจารณาเรื่องโครงสร้างของแต่ละส่วนราชการว่ามีความ
เหมาะสมหรือไม่
- กรรมการ - ในส่วนของสำนักปลัด ขอปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับ
และเลขานุการ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน ดังต่อไปนี้
นายเสาวรัตน์

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักปลัด <u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u> - งานธุรการ - งานกิจการสภา - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานส่งเสริมการเกษตร - งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิต - งานเทคนิค - งานประชาสัมพันธ์ - งานทะเบียนราษฎร - งานนิติการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานการเลือกตั้ง - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานสุขภาพในสถานประกอบการ - งานสุขภาพชุมชน - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานให้บริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ - งานบริการรักษาความสะอาด - งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวังควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง - งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศของเสียและสารอันตรายต่างๆ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย	๑. สำนักปลัด <u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u> - งานธุรการ - งานกิจการสภา - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานเทคนิค - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานประชาสัมพันธ์ - งานนิติการ - งานทะเบียนและบัตร - งานการเลือกตั้ง <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานธุรการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานสุขภาพในสถานประกอบการและชุมชน - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานคุ้มครองผู้บริโภค - งานให้บริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค - งานหลักประกันสุขภาพ - งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย สิ่งปฏิกูล - งานสัตว์แพทย์

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
งานการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานพัฒนาการศึกษาในระบบการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	งานการศึกษา - งานบริหารการศึกษาและงานพัฒนาการศึกษา - งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

กรรมการ - ในส่วนของกองคลัง ขอปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับ
นางแสงทวน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน ดังต่อไปนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๒. กองคลัง ฝ่ายบริหารงานการคลัง - งานการจ่ายเงิน - การรับเงินการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและ การพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม - งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ - งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอก งบประมาณ - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและประจำปี - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานบริการข้อมูล สถิติ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ฝ่ายบริหารงานการคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน

กรรมการ - ในส่วนของกองช่าง ขอปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับ
 นายสุวัธชัย อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน ดังต่อไปนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๓. กองช่าง <u>ฝ่ายการโยธา</u> - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานเกี่ยวกับการประปา - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย <u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u> - งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานผังเมือง - งานควบคุมอาคาร - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล - งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ - งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล ช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล - งานจัดทำทะเบียนควบคุม การจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	๓. กองช่าง - งานธุรการ <u>ฝ่ายการโยธา</u> - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานไฟฟ้าสาธารณะ <u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u> - งานวิศวกรรม - งานผังเมือง - งานควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรม

กรรมการ - ในส่วนของหน่วยตรวจสอบภายใน ขอปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อให้เหมาะสม
 นายสุวัชชัย สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน ดังต่อไปนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน - งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผล การดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง - งานให้คำแนะนำปรึกษา ตอบปัญหาและชี้แจงในระดับเบื้องต้น - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานบริการให้คำแนะนำปรึกษา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
สำนักปลัด (๐๑)								
พนักงานเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
งานการศึกษา								
พนักงานเทศบาล								
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหลวงเหนือ								
พนักงานครูเทศบาล								

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลหลวงเหนือ								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
พนักงานเทศบาล								
นักวิชาการสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สถาปนิก ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
พนักงานเทศบาล								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๘	๖๐	๖๐	๖๐	+๒	-	-	

ประธาน - สำหรับตำแหน่งของบุคลากรแต่ละส่วนราชการ เมื่อวิเคราะห์เทียบกับปริมาณของแต่ละ
 นายณรงค์ ส่วนราชการแล้ว มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติ ครับ

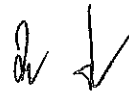
มติที่ประชุม - เห็นชอบ กำหนดตำแหน่งเพิ่มดังนี้

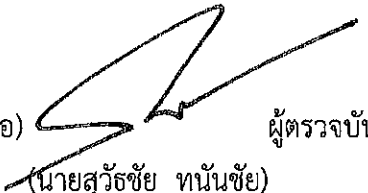
ลำดับที่	ส่วนราชการ	ประเภท	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม	จำนวน (อัตรา)
๑	กองคลัง	พนักงานเทศบาล	- นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑
๒	กองช่าง	พนักงานเทศบาล	- นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม
(นายณรงค์)

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม
(นางอรุณี เครือระยา)
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม
(นายสุวัธชัย ทน้นชัย)
คณะกรรมการ

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายณรงค์ เครือระยา)
ประธานคณะกรรมการ