

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒



เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา
อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๒



เทศบาลตำบลไม้ดําพัฒนา
อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

คำนำ

เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ซึ่งมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง และการกำหนดโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยมีการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลได้อย่างเหมาะสมนั้น ทางเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนตามขั้นตอนอย่างถูกต้องจนแล้วเสร็จ และกำหนดใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้ขึ้น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี นี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น นำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา

อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา
อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลโดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานหรือลูกจ้างเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของ

เทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ มติที่ประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๔ มีมติให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติการกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา มีอัตรากำลังที่เหมาะสมเพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ 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 และวางแผนให้สอดคล้องกับดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

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

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

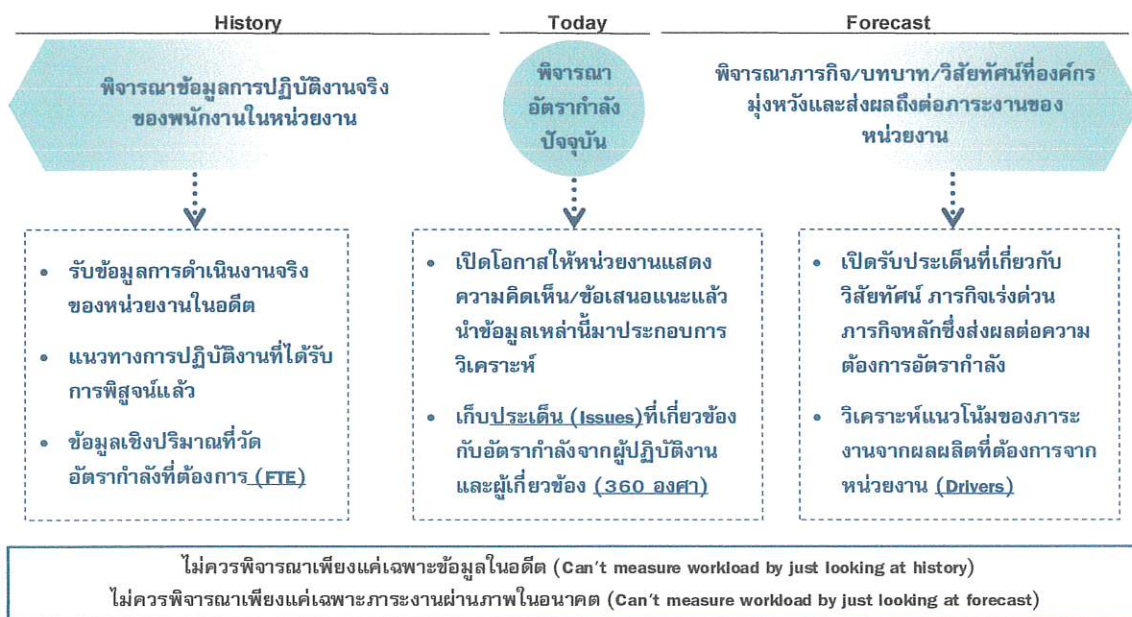
● สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ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

● กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบัน และอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

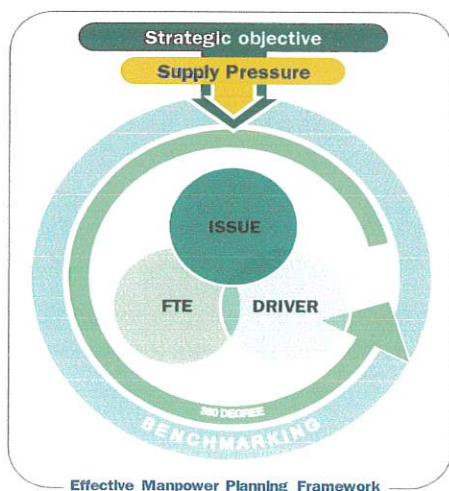
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ธ.))



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



Effective Manpower Planning Framework



"Any study of manpower allocation must take many factors into consideration"

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

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

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนาดังนั้นในการ

กำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนาได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หรือ กลุ่มงาน และ ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับการกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

เทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน
๒. เงินประจำตำแหน่ง
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
 - เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่งใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน

๒. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ ศศ.๑ และ

ชั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ชั้นต่ำ คศ.๒ และ ชั้นสูง คศ.๓ รวมกัน หารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๓. ตำแหน่งลูกจ้างประจำใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ – ๓

๔. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และเทศบาลตำบลไม่ดำพัฒนา จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร

๕. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลไม่ดำพัฒนา แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจากด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลไม่ดำพัฒนา ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า

๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

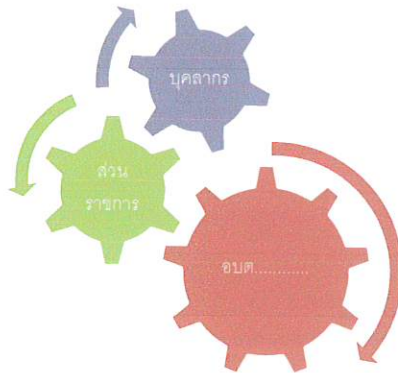
๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่ การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา (การตรวจประเมิน LPA)

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

▪ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา พิจารณา ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ตระหนักเสมอว่าการบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็น เครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้

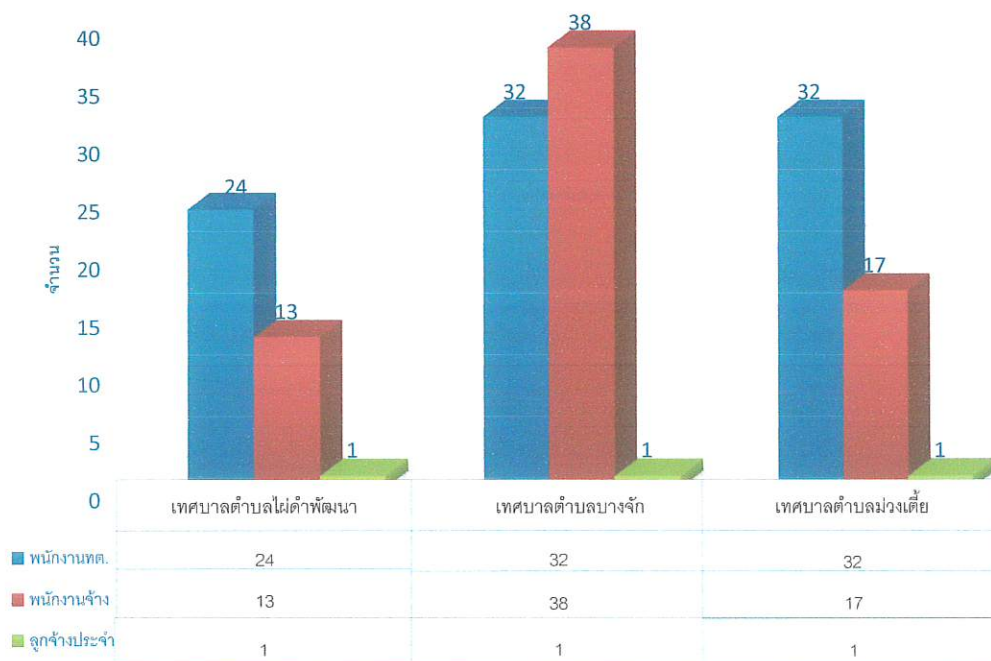


■ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนาเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาลตำบล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระเจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนาขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลม่วงเตี้ย และเทศบาลตำบลท่าช้าง ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน และเทศบาลตำบลท่าช้าง ได้รับการถ่ายโอนสถานีนอนามัย จากกระทรวงสาธารณสุขในปีเดียวกัน จึงคาดการณ์ได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด

**แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภท ขนาด บริบทใกล้เคียงกัน**



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา เทศบาลตำบลบางจัก และ เทศบาลตำบลม่วงเตี้ย ซึ่งเป็นเทศบาลตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศ ใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลัง ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ปริมาณคนที่มีใกล้เคียง กัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบล ไผ่ดำพัฒนา ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ยกเว้นในส่วนของการงานการแพทย์ฉุกเฉิน ซึ่งเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ได้ดำเนินการขอรับการ สนับสนุนรพพยาบาลฉุกเฉิน(รถกู้ชีพ) เพื่อให้บริการการแพทย์ฉุกเฉิน แต่ปัจจุบันยังไม่มีบุคลากรประจำรถ และ ปฏิบัติงานด้านนี้ ประกอบกับ ก.กลาง เพิ่งกำหนดบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ด้านนี้ในสายวิชาการ และสายทั่วไป คือ ตำแหน่งนักฉุกเฉินการแพทย์ และเจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรเพื่อให้บริการ ทางด้านนี้ อย่างมีคุณภาพ

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลตำบลไม่ด้าพัฒนา การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลไม่ด้าพัฒนา สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลไม่ด้าพัฒนา สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลไม่ด้าพัฒนาสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลไม่ด้าพัฒนา จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลไม่ด้าพัฒนาจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลไม่ด้าพัฒนาให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลไม่ด้าพัฒนา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลไม่ด้าพัฒนา สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลไม่ด้าพัฒนาบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ว่าจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลไม่ด้าพัฒนา เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา และส่งคณะกรรมการเพื่อบริหารจัดการเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการเพื่อบริหารจัดการเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
พฤษภาคม ๒๕๖๙	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อบท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้เดียวกัน	เทศบาลตำบลบางจัก เทศบาลตำบลม่วงเตี้ย
มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๙	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๙	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.ท.จ.จังหวัดอ่างทอง ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.ท.จ.อ่างทอง
กันยายน ๒๕๖๙	ก.ท.จ.จังหวัดอ่างทอง แจ้งมติให้ อบท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๙
๑ ตุลาคม ๒๕๖๙	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	เทศบาล ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ ในการบริหารงานบุคคล

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคมไม่เหมาะสม ถนนในหมู่บ้านชำรุดและไม่ได้มาตรฐาน
- ปัญหาน้ำท่วม เนื่องจากขาดระบบการระบายน้ำที่ดี
- ปัญหาการขาดงบประมาณปรับปรุงบึงสาธารณะหรือแหล่งน้ำสาธารณะ
- ประชาชนยังมีไฟฟ้าไม่ครบทุกครัวเรือน
- ไฟฟ้าทางสาธารณะไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ประปาหมู่บ้าน ไม่เพียงพอและขาดคุณภาพที่ดีในการตอบสนองต่อประชาชน
- โทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ และโทรศัพท์ประจำบ้านไม่มีให้ประชาชน
- ขาดการวางระบบผังเมืองที่ดี

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาความยากจนของราษฎรในตำบล
- ปัญหาการว่างงานของประชากร
- ปัญหาการขาดเงินทุนเพื่อการประกอบอาชีพ
- ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรมีราคาตกต่ำ
- ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการผลิต
- ขาดพื้นที่สำหรับการทำเกษตรกรรม

๔.๓ ด้านสังคม

- ปัญหาความเข้มแข็งของชุมชนขาดการมีส่วนร่วมของชุมชน
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในตำบล
- ปัญหาด้านการขาดการสนับสนุนงบประมาณด้านกีฬา
- ปัญหาด้านการสาธารณสุขการแพร่ระบาดของโรคติดต่อต่างๆ
- ปัญหาด้านการดูแลเด็กก่อนวัยเรียน และระดับประถมศึกษา
- การขาดสวัสดิการ และสังคมสงเคราะห์แก่เด็ก คนยากจน คนพิการ และผู้สูงอายุ

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- การขาดความรู้ ความเข้าใจของประชาชน ในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตย

- ผู้นำท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานท้องถิ่น ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย
- ประชาชนไม่เข้ามามีส่วนร่วมในประชาคมหมู่บ้านประชาคมตำบล
- ผู้นำท้องถิ่นขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและไม่เข้าใจในระบบงาน

๔.๕ ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- เจ้าหน้าที่ของรัฐขาดการณรงค์ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติให้กับประชาชนอย่างต่อเนื่อง
- ปัญหาขาดการกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกต้องตามกระบวนการในตำบล
- ปัญหาการไม่มีสถานที่ทิ้งขยะ กำจัดขยะในตำบล

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- ปัญหาการขาดการเฝ้าระวัง ป้องกันโรค
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

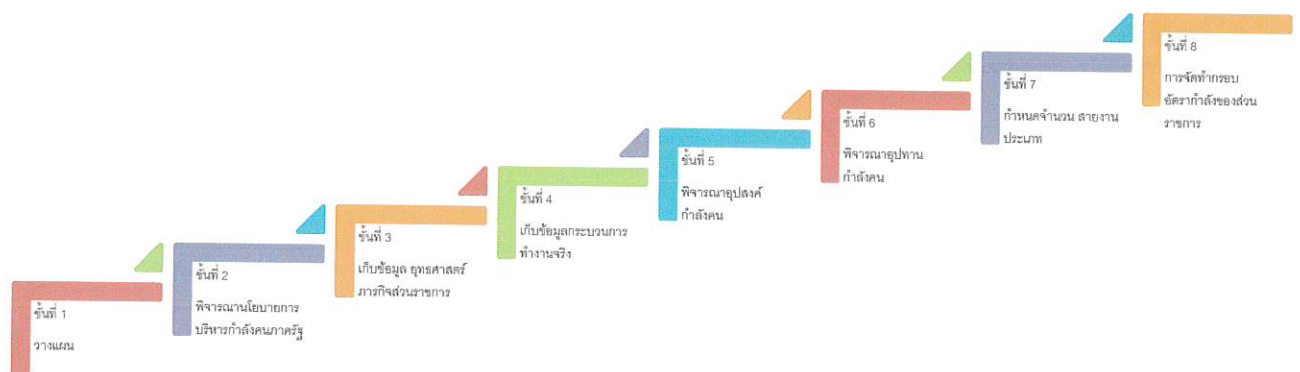
๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา

เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา แบบบันได ๘ ขั้น



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณา
กรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

- | | | |
|---|---|----------------------|
| ๑ | นายกเทศมนตรีตำบลไผ่ดำพัฒนา | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒ | ปลัดเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา | คณะกรรมการ |
| ๓ | ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๔ | ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๕ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | คณะกรรมการ |
| ๖ | หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการ/เลขานุการ |
| ๘ | ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในเทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ๖๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็น และเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างความมั่นคงด้านการคมนาคมและ สาธารณูปโภคพื้นฐาน	สร้างโอกาส การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเน้นหนักที่การมีระบบคมนาคมที่สะดวกปลอดภัย ควบคู่ไปกับการจัดให้มีระบบ สาธารณูปโภคพื้นฐานอย่างทั่วถึง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มศักยภาพด้านความปลอดภัยในทรัพย์สิน และการบรรเทาสาธารณภัย	ฟื้นฟูความเข้มแข็งของกำลังอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนให้มีศักยภาพเพียบพร้อมในการป้องกันภัย แก่ประชาชน และแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องให้ประชาชนได้รับบริการอย่างเร่งด่วน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างความมั่นคงในสถาบันครอบครัว ชุมชน และอาชีพ	กำหนดแนวทางให้ ประชาชนได้รับการสนับสนุนกิจกรรม/โครงการและทุกกรณีต้องไม่เป็นการสร้างความแตกแยกของประชาชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มคุณภาพการศึกษา รักษาศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี อย่างต่อเนื่อง ยั่งยืน	จัดกิจกรรมที่แสดงออกถึงประเพณีอันดีงามที่มีส่วนส่งเสริมพระพุทธศาสนา และไม่มองข้าม ประชาชนซึ่งนับถือศาสนาอื่นที่ต้องให้การดูแลสนับสนุนเช่นเดียวกัน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เพิ่มศักยภาพของประชาชนคุ้มครองดูแลรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	เปิดโอกาสให้ประชาชนในฐานะพลเมืองไทยซึ่งย่อมมีสิทธิในการเข้าถึงทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจคุ้มครองรักษาภายใต้ระเบียบกฎหมายและการสั่งการของ ทางราชการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สร้างความมั่นคงในกระบวนการผลิตภาค การเกษตร	สนับสนุนให้ภาคการเกษตรมีการรวมกลุ่มอย่างจริงจังเพื่อรองรับการค้าขายแดนอย่างเป็นระบบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ นำความสามัคคีมาใช้ในการปฏิรูปองค์กร	การปฏิรูปองค์กรให้ทันสมัยในรูปแบบ การดำเนินงานใหม่ที่ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของภาครัฐอย่างใกล้ชิดและตรวจสอบได้

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อเทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กร แล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และเทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนาจะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันเทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเปลี่ยน ตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อบรรลุการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์

เทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดตามกรอบยุทธศาสตร์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างความมั่นคงด้านการคมนาคมและสาธารณูปโภคพื้นฐาน	สร้างโอกาส การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เน้นหนักที่การมีระบบคมนาคมที่สะดวก ปลอดภัย ควบคุมไปกับการจัดให้มีระบบ สาธารณูปโภคพื้นฐานอย่างทั่วถึง	ผู้อำนวยการกองช่าง วิศวกรโยธา นายช่างโยธา เจ้าพนักงานธุรการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มศักยภาพด้านความปลอดภัยในทรัพย์สินและการบรรเทาสาธารณภัย	ฟื้นฟูความเข้มแข็งของกำลังอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนให้มีศักยภาพเพียงพอในการป้องกันภัย แก่ประชาชน และแก้ไขปัญหา ข้อขัดข้องให้ประชาชนได้รับบริการอย่างเร่งด่วน	หัวหน้าสำนักปลัด เจ้าพนักงานป้องกันฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างความมั่นคงในสถาบันครอบครัว ชุมชน และอาชีพ	กำหนดแนวทางให้ ประชาชนได้รับการสนับสนุน กิจกรรม/โครงการและทุกกรณีต้องไม่เป็นการสร้างความแตกแยกของประชาชน	หัวหน้าสำนักปลัด นักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มคุณภาพการศึกษา รักษา ศาสนา วัฒนธรรม และ ประเพณี อย่างต่อเนื่อง ยั่งยืน	จัดกิจกรรมที่แสดงออกถึงประเพณีอันดีงานที่มี ส่วนส่งเสริมพระพุทธศาสนา และไม่มองข้าม ประชาชนซึ่งนับถือศาสนาอื่นที่ต้องให้การดูแล สนับสนุนเช่นเดียวกัน	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ นักจัดการงานทั่วไป ครู
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เพิ่มศักยภาพของประชาชน คุ่มครองดูแลรักษา	เปิดโอกาสให้ประชาชนในฐานะพลเมืองไทยซึ่ง ย่อมมีสิทธิในการเข้าถึงทรัพยากรธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อมที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจ	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ นักจัดการงานทั่วไป

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	คุ้มครองรักษาภายใต้ระเบียบกฎหมายและการสั่งการของ ทางราชการ	จพง.สาธารณสุข จพง.สุขภาพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สร้างความมั่นคงในกระบวนการผลิตภาคเกษตร	สนับสนุนให้ภาคการเกษตรมีการรวมกลุ่มอย่างจริงจังเพื่อรองรับการค้าขายแดนอย่างเป็นระบบ	ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขฯ นักจัดการงานทั่วไป จพง.สาธารณสุข จพง.สุขภาพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ นำความสามัคคีมาใช้ในการปฏิรูปองค์กร	การปฏิรูปองค์กรให้ทันสมัยในรูปแบบ การดำเนินงานใหม่ที่ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของภาครัฐอย่างใกล้ชิดและตรวจสอบได้	ทุกส่วนราชการ สายวิชาการทุก ตำแหน่ง สายทั่วไปทุกตำแหน่ง

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ได้พิจารณาภาระงานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลพิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

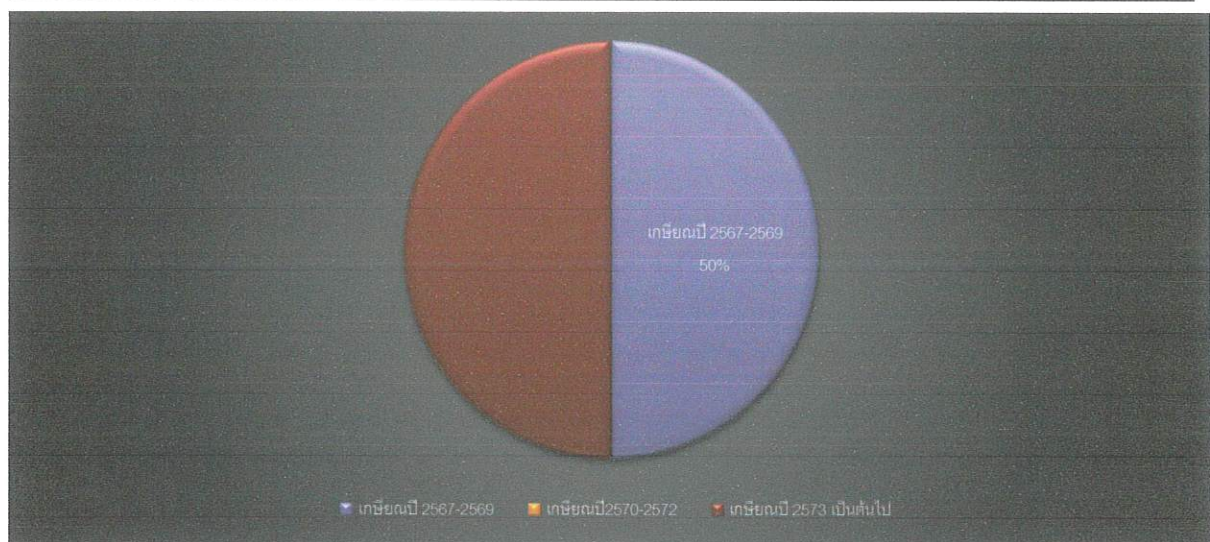
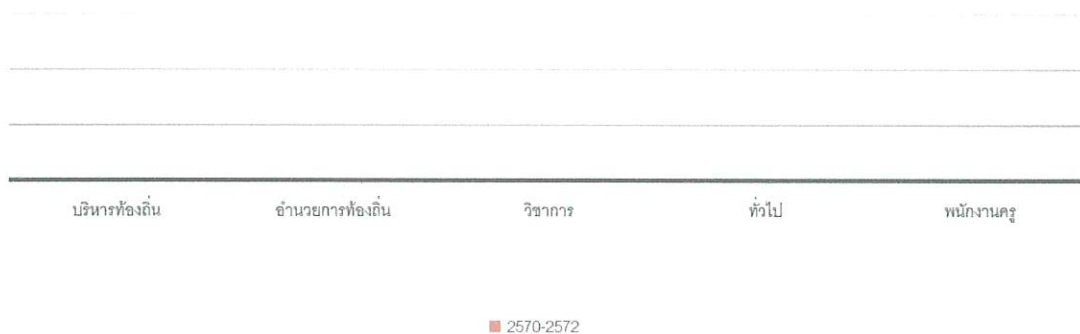
บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้มาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ พบว่า เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา มีภารกิจ ด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ไม่มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

แผนภูมิแสดงปีเกษียณอายุราชการของบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี



จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรใน แผนอัตรากำลัง ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ไม่มี กรณีในระยยะเวลาดังกล่าวหากมี คนโอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา วางแผน เกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. สำหรับสายงานผู้บริหารซึ่งเป็นสายงานที่สำคัญ ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน เทศบาลตำบล ไผ่ดำพัฒนา จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ของปีที่เกษียณ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา จะสรรหาคนมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.ท.จ.อ่างทอง) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล หรือบัญชีของจังหวัดแล้วแต่กรณี

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ดังนี้

- **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกอง
- 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 เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา เป็นเทศบาลตำบลขนาดเล็กด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลตามพระราชบัญญัติ ๒๔๙๖ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ อีกทั้งเทศบาลไผ่คำพัฒนา ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) ๑.๕ การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง การการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับ ภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง

๑.๖ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕)) ๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖)) ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓)) ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔)) ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)) ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒)) ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕)) ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๔))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัด งานสังคมสงเคราะห์
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)) ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘)) ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓)) ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓)) ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗)) ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัด
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖)) ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕)) ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗)) ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐)) ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ เป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนด ส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสาน

๔.๖ กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑)) ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)) ๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))	การปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง สำนักปลัด งานพัฒนาชุมชน
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗)) ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒)) ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))	ด้านการบริหารจัดการการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม แก้ไขปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสาธารณสุข
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘)) ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕)) ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙)) ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓)) ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙)) ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖)) ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓)) ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา สามารถแก้ไขปัญหของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา	๑. กองช่าง ๒. สำนักปลัด งานสังคมสงเคราะห์ ๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ภารกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน ๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒. สำนักปลัด งานพัฒนาชุมชน ๓. สำนักปลัด งานการเกษตร ๔. กองคลัง ๕. ทุกส่วนราชการ ๖. สำนักปลัด งานป้องกันฯ ๗. กองสาธารณสุขฯ งานบริหารสาธารณสุข

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ 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 ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ ทต. และพื้นที่ใกล้เคียง ทต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ ทต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ

๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา	๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยาก
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ ทต.ในฐานะตัวแทน	ของงาน
	๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
	๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ ทต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารอยู่ค่อนข้างห่างจากชุมชน
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา ทต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต ทต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ ทต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / การปฏิบัติงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหในอนาคต
สำนักปลัด มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรีและเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาลตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย	ปัจจุบันเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา จะมี ผู้เกษียณอายุราชการในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ จำนวน ๒ ราย คือ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด และตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน จึงมีความจำเป็นต้องหาตำแหน่งดังกล่าวเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้	<p>ดำเนินการสรรหาตำแหน่งที่กำลังจะครบกำหนดเกษียณอายุราชการ</p> <div data-bbox="1299 909 1548 1453" data-kind="parent" data-rs="2"> <p>ระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันไว้ และแนวทางแก้ปัญหาในอนาคต เพื่อสำหรับการนำไปใช้ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี</p> </div>
กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งาน	ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ และตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เป็นตำแหน่งว่างไม่มีคนครองทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงานดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงาน	- ตำแหน่งที่ว่างเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก และ

ควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย		ผู้สอบแข่งขัน ของ กสท และ ก.กลาง หรือ บัณฑิต ก. จังหวัดแล้วแต่กรณี
กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	พนักงานเทศบาลสาย วิชาการ ตำแหน่งวิศวกรโยธา และสายทั่วไป ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ไม่มีคนครอง เป็น ตำแหน่งว่าง ทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงานดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงาน	- ตำแหน่งที่ว่างเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ใช้วิธีการโอน ย้ายเพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้ บัณฑิต การสอบแข่งขันของ กสท.
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิกภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	เจ้าพนักงานพัสดุ และ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เป็นตำแหน่งว่าง ไม่มีคนครองทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงานดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงาน	- ตำแหน่งที่ว่างเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ใช้วิธีการโอน ย้ายเพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัณฑิตการสอบแข่งขันของ กสท.

หน่วยตรวจสอบภายใน อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแลเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	นักวิชาการตรวจสอบภายใน เป็นตำแหน่งว่าง ไม่มีคนครองทำให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงานดังกล่าวเพื่อปฏิบัติงาน	- ตำแหน่งที่ว่างเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนาใช้วิธีการโอน ย้ายเพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีการสอบแข่งขันของ กสอ.
--	--	--

๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนาพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างเดิม เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา	โครงสร้างใหม่ เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัด ๑) งานการเจ้าหน้าที่ ๒) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓) งานนิติการ ๔) งานบริหารงานทั่วไป	๑. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) หัวหน้าสำนักปลัด ๑) งานการเจ้าหน้าที่ ๒) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓) งานนิติการ ๔) งานบริหารงานทั่วไป	

๕) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๖) งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๗) งานการประชาสัมพันธ์	๕) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๖) งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๗) งานการประชาสัมพันธ์	
๒. กองคลัง (๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง ๑) งานพัฒนารายได้ ๒) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓) งานการเงินและบัญชี ๔) งานพัสดุและทรัพย์สิน ๕) งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	๒. กองคลัง (๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง ๑) งานพัฒนารายได้ ๒) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓) งานการเงินและบัญชี ๔) งานพัสดุและทรัพย์สิน ๕) งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	
๓. กองช่าง (๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง ๑) งานธุรการ ๒) งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓) งานควบคุมอาคาร ๔) งานผังเมือง ๕) งานการโยธา ๖) งานวิศวกรรมโยธา ๗) งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง (๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง ๑) งานธุรการ ๒) งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓) งานควบคุมอาคาร ๔) งานผังเมือง ๕) งานการโยธา ๖) งานวิศวกรรมโยธา ๗) งานสาธารณูปโภค	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ๑) งานธุรการ ๒) งานบริการสาธารณสุข ๓) งานส่งเสริมสุขภาพ ๔) งานป้องกันและควบคุมโรค ๕) งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๖) งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๗) งานรักษาความสะอาด	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ๑) งานธุรการ ๒) งานบริการสาธารณสุข ๓) งานส่งเสริมสุขภาพ ๔) งานป้องกันและควบคุมโรค ๕) งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๖) งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๗) งานรักษาความสะอาด	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ๑) งานบริหารการศึกษา ๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ๑) งานบริหารการศึกษา ๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	

๓) งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๔) งานบริหารงานทั่วไป ๕) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๓) งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๔) งานบริหารงานทั่วไป ๕) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) ๑) งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) ๑) งานตรวจสอบภายใน	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
สำนักปลัด (๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-กำหนดเพิ่ม-

กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	-	-	-	-๑	-	-	-ยุบเลิก-
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-กำหนดเพิ่ม-
ลูกจ้างประจำ								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-	-	-	-๑	-	-	-ยุบเลิก-
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
วิศวกรโยธา ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นักจัดการงานทั่วไปปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-

พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ฯ (๑๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-๑	-	-	-ยุบเลิก-
คณงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงาน (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-กำหนดเพิ่ม-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
รวม	๓๙	๓๙	๓๙	๓๙	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

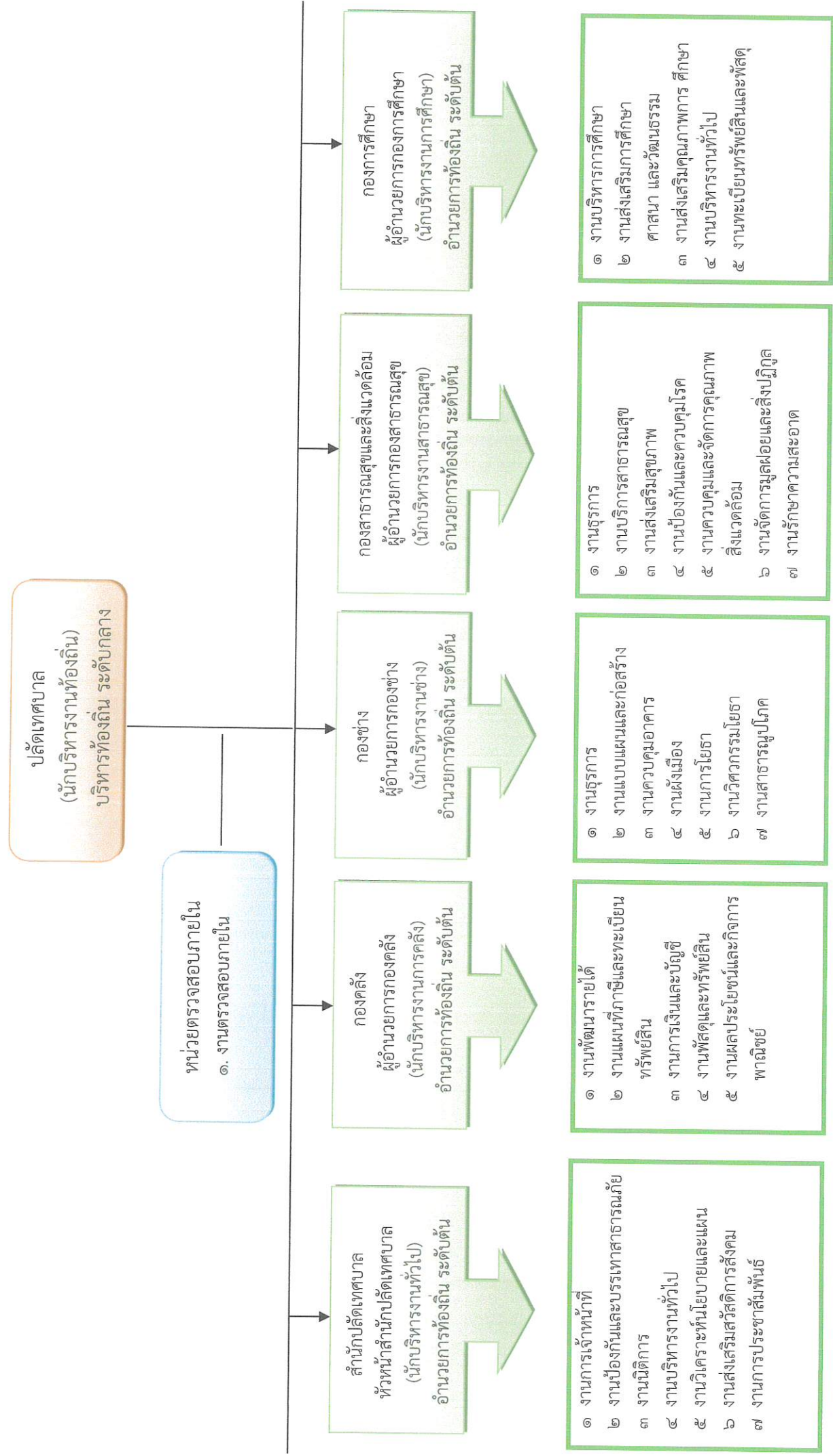
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับในวงระยะ ๓ ปีข้างหน้า					อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	๒๕๗๔	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๓๒,๘๘๐	๓๔,๘๘๐	๓๖,๘๘๐	๗๔๘,๙๓๐	๗๘๐,๙๓๐	๘๒๐,๙๓๐	(ว่างเต็ม)
๒	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)																	
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๒๕,๐๘๐	๒๖,๐๘๐	๒๖,๐๘๐	๔๕๙,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๕๑๐,๙๖๐	(ว่าง)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๙๙,๖๔๐	๓๙๙,๖๔๐	๔๒๓,๒๐๐	(ว่างเต็ม)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๕๖๕๕,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๓๓,๙๖๐	๓๖,๐๐๐	๓๘,๑๖๐	๕๙๙,๔๐๐	๖๓๕,๔๐๐	๖๗๑,๕๖๐	๔๗,๑๒๐
๖	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	-	๓๕๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๙๙,๖๔๐	๔๒๓,๒๐๐	๔๒๓,๒๐๐	(ว่าง)
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๓๐๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๘,๖๐๐	๑๙,๖๐๐	๒๐,๘๘๐	๓๒๗,๘๔๐	๓๖๓,๕๒๐	๓๖๓,๕๒๐	๒๕,๗๗๐
๘	พนักงานจ้าง																	
๙	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๓๓๕๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๐๔๐	๑๔,๖๔๐	๓๔๙,๐๘๐	๓๖๓,๑๒๐	๓๗๗,๙๖๐	๒๗,๙๗๐
๑๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๓๕๓๓,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๔,๗๖๐	๑๕,๓๖๐	๓๖๗,๕๖๐	๓๘๑,๖๐๐	๓๙๕,๖๔๐	๒๙,๔๗๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๒๒๔,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๒๔๒,๖๔๐	๒๕๖,๖๘๐	๒๖๓,๓๖๐	๑๘,๖๙๐
๑๒	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๓	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(กำหนดเพิ่ม)
๑๔	กองคลัง (๐๔)																	
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๙๗,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๓๓,๖๐๐	๖๐๑,๒๐๐	๖๓๕,๘๐๐	๖๗๑,๘๐๐	๔๑,๔๗๐
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๔๘๓๓,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๖๔๐	๕๕๓,๐๐๐	๕๗๗,๖๔๐	๖๐๑,๖๔๐	๔๐,๒๕๐
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕๕,๓๒๐	๐	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(ยุบเลิก)
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชก.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๘,๙๖๐	๑๙,๖๐๐	๒๐,๒๔๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๐,๙๐๐	๓๔๕,๙๐๐	(ว่างเต็ม)
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+	-	๑๘,๙๖๐	๑๙,๖๐๐	๒๐,๒๔๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๐,๙๐๐	๓๔๕,๙๐๐	(กำหนดเพิ่ม)
๒๐	ลูกจ้างประจำ																	
๒๑	นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๖๐๐	๑๔,๒๔๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๑๒๐	๔๔๕,๕๖๐	๓๓,๕๖๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องขึ้นช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า						อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	๒๕๗๔	๒๕๗๕	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑๘	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑	๑	๒๕๐,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๙๒๐	๒๖๐,๖๔๐	๒๗๑,๐๘๐	๒๘๒,๐๐๐	๒๐,๘๘๐
		-	๑	๑	๒๕๐,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๙๒๐	๒๖๐,๖๔๐	๒๗๑,๐๘๐	๒๘๒,๐๐๐	๒๐,๘๘๐
		-	๑	-	๑๖๗,๐๔๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(ยุบเลิก)
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้																					
๒๐	กองช่าง (๐๕)																					
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๓,๖๔๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๖๔๐	๔๕๙,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๕๐๐,๙๖๐	(ว่างเต็ม)
๒๒	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๗๔,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๒,๕๖๐	๒๓,๘๘๐	๒๕,๓๒๐	๓๙๖,๙๖๐	๔๒๑,๘๔๐	๔๔๖,๑๖๐	๓๓,๒๐๐
๒๓	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๒,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๒๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	(ว่างเต็ม)
๒๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๖๐	๒๐,๑๖๐	๓๐๕,๗๘๐	๓๒๔,๗๔๐	๓๔๔,๙๐๐	(ว่างเต็ม)
๒๕	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๒๖๕,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๖,๔๘๐	๒๘๗,๖๔๐	๒๙๘,๑๖๐	๒๒,๑๕๐
		-	๑	๑	๒๓๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๒๔๗,๐๘๐	๒๕๗,๐๔๐	๒๖๗,๓๖๐	๑๙,๗๙๐
๒๖	กองสารณณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																					
๒๗	ผู้อำนวยการกองสารณณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๓,๖๔๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๖๔๐	๔๕๙,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๕๐๐,๙๖๐	(ว่างเต็ม)
๒๘	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๒๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	(ว่างเต็ม)
๒๙	เจ้าพนักงานสารณณสุข	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๖๐	๒๐,๑๖๐	๓๐๕,๗๘๐	๓๒๔,๗๔๐	๓๔๔,๙๐๐	(ว่างเต็ม)
๓๐	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๖๐	๒๐,๑๖๐	๓๐๕,๗๘๐	๓๒๔,๗๔๐	๓๔๔,๙๐๐	(ว่างเต็ม)
๓๑	พนักงานจ้าง																					
๓๒	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๙๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๐๐	๑๑,๓๘๐
๓๓	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๘๓,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๙๐,๕๖๐	๑๙๘,๒๔๐	๒๐๖,๒๘๐	๑๕,๒๖๐
๓๔	กองการศึกษา (๐๘)																					
๓๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๕๓๘,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๒,๔๐๐	๓๔,๓๒๐	๓๖,๓๖๐	๖๑๓,๐๘๐	๖๔๗,๔๐๐	๖๘๓,๗๖๐	๔๔,๘๘๐
๓๖	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๔๖๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๐๐	๔๙๗,๔๐๐	๕๒๗,๒๘๐	๕๕๗,๙๖๐	๓๙,๑๐๐

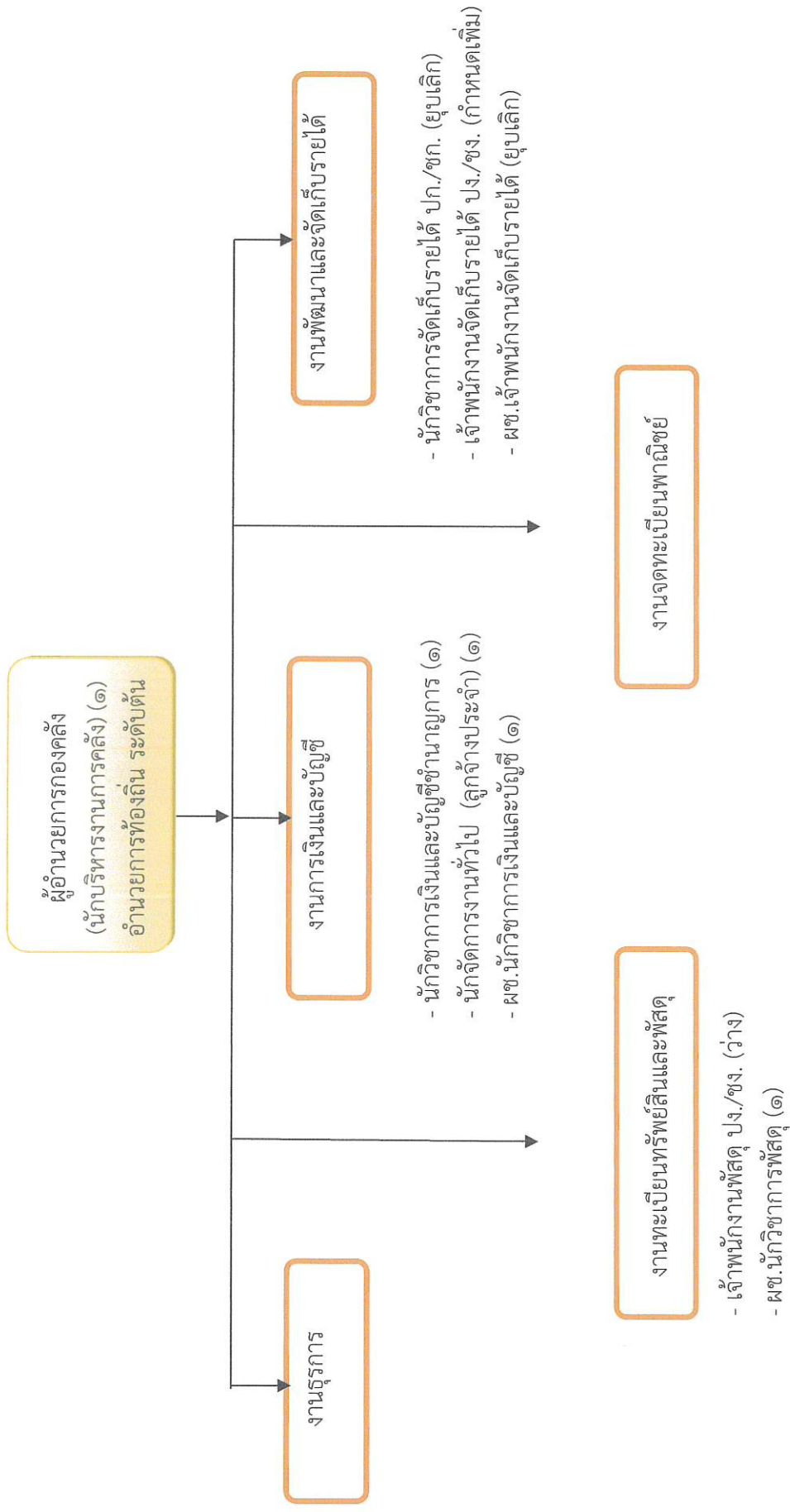
ประเภท	อัตรา	ประเภท	คนครอง	กรอบ้าง	เพิ่มใหม่
ข้าราชการ มีคนครอง	๗	ข้าราชการ	๗	๑๖	๑
ข้าราชการ กรอบ้าง	๑๖	ลูกจ้างประจำ	๑	-	๐
ข้าราชการ เพิ่มใหม่	๑	พนจ.ภารกิจ	๙	๒	๐
ลูกจ้างประจำ	๑	พนจ.ทั่วไป	๒	-	๑
พนจ.ภารกิจ มีคนครอง	๙	เงินอุดหนุน	๑	๑	๑
พนจ.ภารกิจ กรอบ้าง	๒		๒๐	๑๙	๓
พนจ.ภารกิจ เพิ่มใหม่	๐			๔๒	
พนจ.ทั่วไป มีคนครอง	๒				
พนจ.ทั่วไป กรอบ้าง	๐				
พนจ.ทั่วไป เพิ่มใหม่	๑				
เงินอุดหนุน มีคนครอง	๑				
เงินอุดหนุน กรอบ้าง	๑				
เงินอุดหนุน เพิ่มใหม่	๑				
		รวม ๔๒			

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ = ๓๕,๗๔๒,๐๐๐
ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ = ๓๕,๗๔๒,๐๐๐ X ๕% = ๓๗,๕๒๙,๐๐๐
ปี พ.ศ. ๒๕๗๑ = ๓๗,๕๒๙,๐๐๐ X ๕% = ๓๙,๔๐๕,๕๕๕
ปี พ.ศ. ๒๕๗๒ = ๓๙,๔๐๕,๕๕๕ X ๕% = ๔๑,๓๗๕,๘๓๒.๗๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



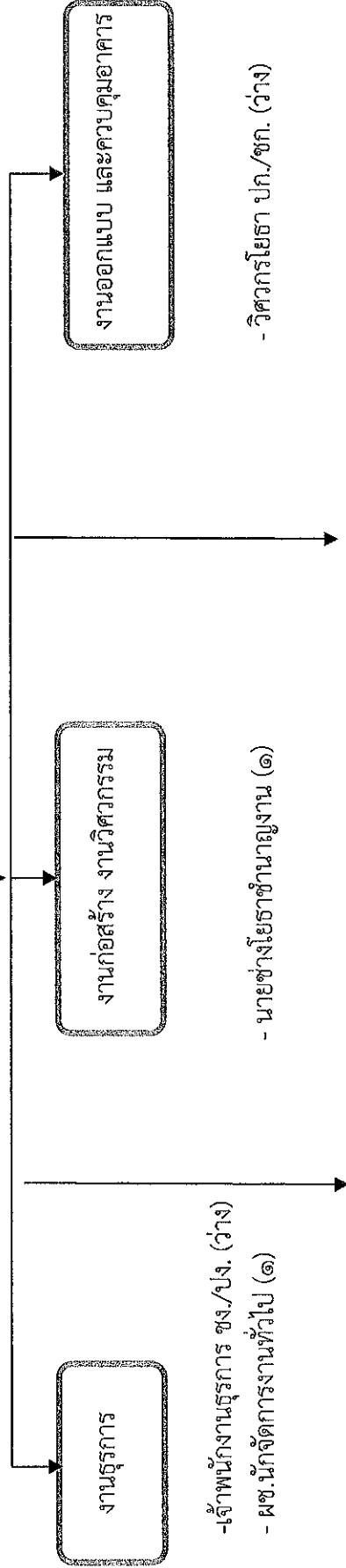
แผนภูมิโครงสร้างองค์กร



ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ตามภารกิจ		ทั่วไป	
จำนวน	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	๑	๒	-	-

แผนภูมิโครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง) (ว่าง)
อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น



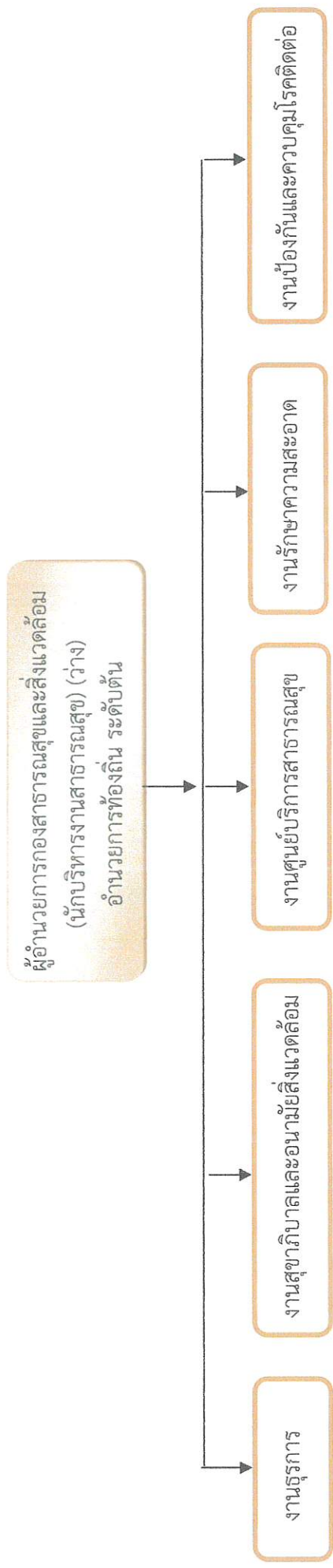
-เจ้าพนักงานธุรการ ชง./ปง. (ว่าง)
- ผช.นักจัดการงานทั่วไป (๑)

- วิศวกรโยธา ปก./ชก. (ว่าง)

- ผช.นายช่างไฟฟ้า (๑)

ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-

แผนภูมิโครงสร้างทางวิชาการและสิ่งแวดลอม



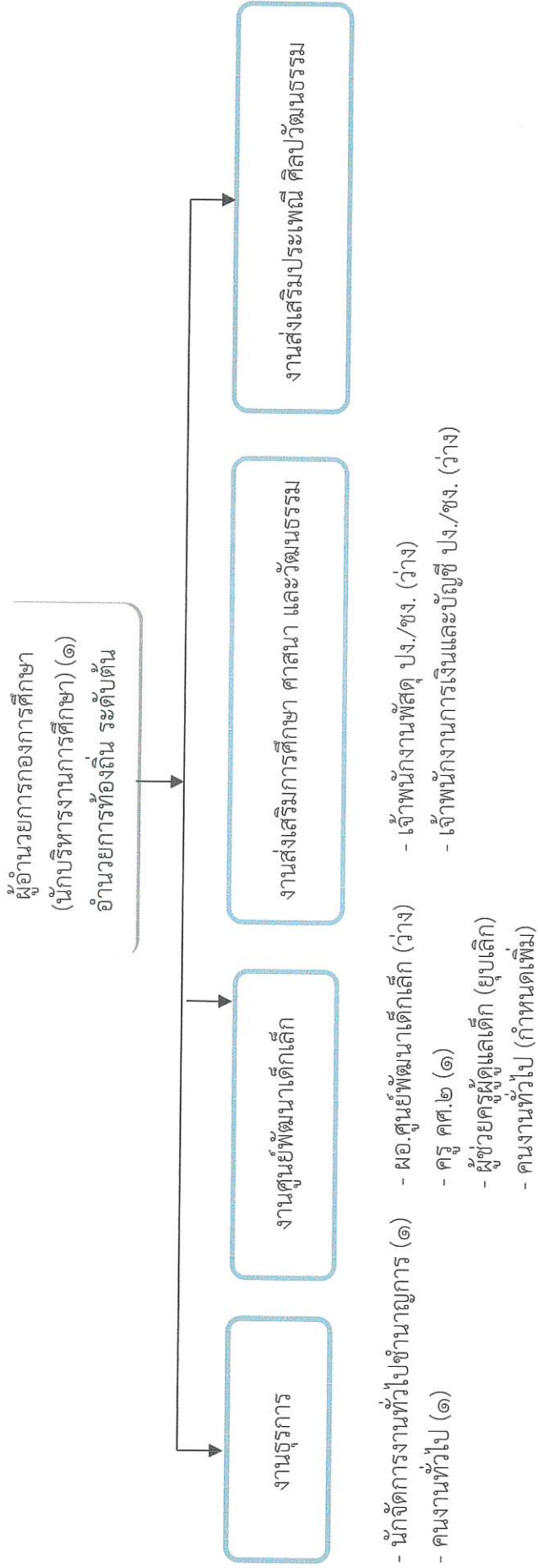
-ผู้จัดการงานทั่วไป ปก./ชก. (ว่าง) -เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ปก./ชก. (ว่าง)
-เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปก./ชก. (ว่าง)

- พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดใหญ่ (๑)

- คนงานประจําารณษะ (๑)

[illegible][illegible]

แผนภูมิโครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ประเภทตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ครู คศ.๒	พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๑

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา

ปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑
(ว่าง)

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (ว่าง)
เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑

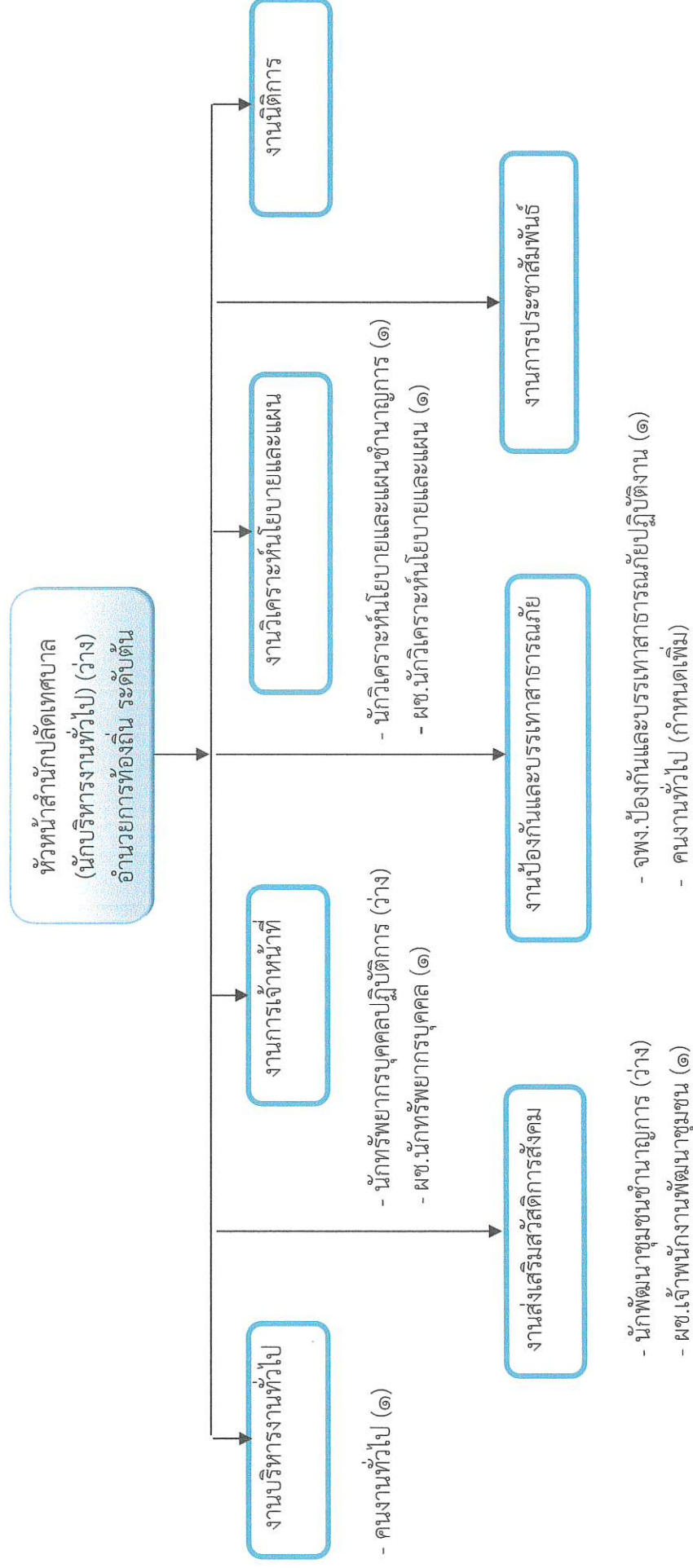
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)	กองคลัง (๐๔)	กองช่าง (๐๕)	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)	กองการศึกษา (๐๘)
พนักงานเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ - นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ - นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ นางสาวอัจฉริมา จุลสอาด - นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๑-๓๘๐๕-๐๐๑ นายประเวศ อังศิริตัน	พนักงานเทศบาล - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑ น.ส.นิตยา สรายุทัศน์ - นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ นางณมล จุฑมกตยงกูร - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. (ยุบเลิก) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑ - เจ้าพนักงานพัสดุ ปก./ชก. (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปก./ชก. (กำหนดเพิ่ม) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๔-๔๒๐๕-๐๐๑	พนักงานเทศบาล - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ - นายช่างโยธา ชำนาญงาน (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ นายมนัส เอี่ยมสุเมธ - วิศวกรโยธา ชก./ปก. (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ - เจ้าพนักงานธุรการ ชก./ป.ง. (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑ พนักงานจ้าง - ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑) นางสาววิภา เลียบแหลม - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑) นายจินตศักดิ์ พงษ์ญาติ	พนักงานเทศบาล - ผู้อำนวยการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ - นักจัดการงานทั่วไป ชก./ปก. (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๑ - เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชก./ป.ง. (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๖-๔๖๐๔-๐๐๑ พนักงานจ้าง - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑) นายเชษฐา วงศ์ประยูร - คนงานประจําการขยะ (๑) นายเวิน ม่วงอ่อน	พนักงานเทศบาล - ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ นางภัทรวดี แก้วกระจาย - นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๑ นางสาวเบญจมาภรณ์ เกษสังข์ - เจ้าพนักงานพัสดุ ปก./ชก. (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๑ - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปก./ชก. (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๘-๔๒๐๕-๐๐๑ ครู - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ว่าง) เลขที่ตำแหน่ง -

พนักงานจ้าง - ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑) - นางสาวสมสุดณี เอี่ยมงาม - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑) - นางชนิดา เต็มสิริพิรัตน์ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑) - นางสาวพยงค์ แก้วอ่ำม - คนงานทั่วไป (๑) - นายสุวัตร วิสาระเกตุ - คนงานทั่วไป (กำหนดเพิ่ม)	ลูกจ้างประจำ - นักจัดการงานทั่วไป (๑) - นางสำราญ เอี่ยมสอาด พนักงานจ้าง - ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (๑) - นางสาวอัญชลี มากประมูล - ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (๑) - นางสาวศุขฉวี ศรีสุวงศ์ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ยุบเลิก)		- ครู ระดับ ค.ศ. ๒ (๑) - เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๘-๖-๖-๐๐๘๘ - นางสาวดารารัตน์ เพ็งแสงศรี พนักงานจ้าง - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ยุบเลิก) - คนงานทั่วไป (๑) - นางสาวจินตนา แก้วประสิทธิ์ - คนงานทั่วไป (กำหนดเพิ่ม)
--	--	--	--

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินค่าตอบแทน/เงิน เสริมอื่น ๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงิน เสริมอื่น ๆ	
1	-	-	71-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	71-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	84,000 (7,000 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	716,040 (ว่างเต็ม)
2	นางกัญญา นวลรัตน์	ปริญญาโท	71-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	71-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	42,000 (3,500 x 12)	-	662,160
3	-	-	71-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก.	71-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก.	-	-	355,320 (ว่างเต็ม)
4	นางสาวอริยา จุฑาชาต	ปริญญาโท	71-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	71-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	-	-	565,440
5	นายบุญพงษ์ เพ็งรัมย์ศรี	ปริญญาตรี	71-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	71-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	-	-	489,840
6	นายประเวศ อังศิริรัตน์	ป.ว.ช.	71-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	71-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	-	-	309,240
7	นางสาวสมบุญย์ เขียวสงวน	ปริญญาโท	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	335,640
8	นางชนิดา เกษมศิริพันธ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	353,640
9	นางสาวพวงค์ แก้วงาม	ป.ว.ช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	224,280
10	นายสุวัตร วิสารภัก	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	108,000
11	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	108,000 (กำหนดเพิ่ม)
12	นางสาวนิตยา สว่างชื่น	ปริญญาตรี	71-2-04-2101-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	71-2-04-2101-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	42,000 (3,500 x 12)	-	539,640
13	นางนพมล จุฑาผดุงบุตร	ปริญญาตรี	71-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	71-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	-	-	483,120

แผนภูมิโครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล



ประเภทตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๓	๑

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินค่าตอบแทน/เงิน เพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงิน เพิ่มอื่นๆ		
14	-	-	71-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	71-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	355,320 (ขุนเล็ก)
15	-	-	71-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	71-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ร.ง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	297,900 (ว่างเต็ม)
16	-	-	71-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	71-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ร.ง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	297,900 (ว่างเต็ม)
17	นางสำราญ เอี่ยมสะอาด	ปริญญาตรี	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	402,720 (33,560 x 12)	-	-	-	402,720
18	นางสาวอัญชลี มากประบูต	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	250,560 (20,880 x 12)	-	-	-	250,560
19	นางสาวอุษุณี ศรีสูงศักดิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	250,560 (20,880 x 12)	-	-	-	250,560
20	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	167,040 (13,920 x 12)	-	-	-	167,040 (ขุนเล็ก)
21	-	-	71-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	71-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500 x 12)	-	-	435,600 (ว่างเต็ม)
22	นายมนัส เอี่ยมสุบรร	ปริญญาตรี	71-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	71-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ช.ง.	374,400 (31,200 x 12)	-	-	-	374,400
23	-	-	71-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	71-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	355,320 (ว่างเต็ม)
24	-	-	71-2-05-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	71-2-05-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ร.ง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	297,900 (ว่างเต็ม)
25	นางสาววิภา เลี่ยมแหลม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	265,800 (22,150 x 12)	-	-	-	265,800
26	นายธินันต์ศักดิ์ พงษ์ญาติ	ป.ว.ท	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	237,480 (19,790 x 12)	-	-	-	237,480
27	-	-	71-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองเลขานุการ (นักบริหารงานสารบรรณและรังสีแวดล้อม)	71-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองเลขานุการ (นักบริหารงานสารบรรณและรังสีแวดล้อม)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500 x 12)	-	-	435,600 (ว่างเต็ม)

28	-	-	71-2-06-3101-002	นักจัดการงานทั่วไป	-	71-2-06-3101-002	นักจัดการงานทั่วไป	ปท./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320 (ร่างเดิม)
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงิน เพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
29	-	-	71-2-06-3601-001	เจ้าพนักงานสารบรรณสุข	ปจ./ชง.	71-2-06-3601-001	เจ้าพนักงานสารบรรณสุข	ปจ./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900 (ร่างเดิม)
30	-	-	71-2-06-4604-001	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปจ./ชง.	71-2-06-4604-001	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปจ./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900 (ร่างเดิม)
31	นายชนธา วงศ์ประยูร	ม.6	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	136,560 (11,380 x 12)	-	-	136,560
32	นายเวดิน ม่วงอ่อน	ม.6	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	-	พนักงานประจำรถขยะ	-	183,120 (15,260 x 12)	-	-	183,120
33	นางกักรัตน์ แก้วกระจ่าง	ปริญญาโท	71-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	71-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	538,680 (44,890 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	580,680
34	นางสาวเบญจมาลย์ เกษสิทธิ์	ปริญญาโท	71-2-08-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	71-2-08-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	469,200 (39,100 x 12)	-	-	469,200
35	-	-	71-2-08-4203-002	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	71-2-08-4203-002	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900 (ร่างเดิม)
36	-	-	71-2-08-4203-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	71-2-08-4203-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900 (ร่างเดิม)
37	-	-	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	217,800 (18,150 x 12)	-	-	217,800 (แบบเลิก)
38	นางสาวจินตนา แก้วประสิทธิ์	ปริญญาตรี	-	พนักงานทั่วไป	-	-	พนักงานทั่วไป	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
39	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	-	-	-	เงินอุดหนุน
40	นางสาวดารารัตน์ เพ็งแสงศรี	ปริญญาตรี	71-2-08-6-00088	ครู	คต.2	71-2-08-6-00088	ครู	คต.2	-	-	-	เงินอุดหนุน
41	-	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก)	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000 (กำหนดเพิ่ม)
42	-	-	71-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปท./ชก.	71-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปท./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320 (ร่างเดิม)

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทยการทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนามุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุขโดดเด่น และทันสมัยที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการ

พัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนาเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ของเทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา

เทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนาในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนาทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปใน

แนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุมิติประสงคฺที่กำหนดไว้ โดยเทศบาลตำบลฝางพัฒนา ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตาม ประมวลจริยธรรม

ภาคผนวกลำดับขั้นตอนการ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด โทร. ๐ ๓๕๖๓ ๑๓๐๙

ที่ อท ๕๓๕๐๑/๗๑๔

วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลไผ่ดำพัฒนา

๑. เรื่องเดิม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ด้วย

๒. ข้อเท็จจริง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------|
| (๑) นายกเทศมนตรี | เป็นประธาน |
| (๒) ปลัดเทศบาล | เป็นคณะทำงาน |
| (๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นคณะทำงาน |
| (๔) พนักงานเทศบาล | เลขานุการคณะทำงาน |

๒.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาลตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนาที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ในระยะเวลา ๓ ปี

/๓. ช้อระเบียบ...

๓. ข้อระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลตำบลไม่ดำเนินการ ให้เทศบาลตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลไม่ดำเนินการ ประกอบด้วย

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

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลไม่ดำเนินการ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จึงร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในร่างคำสั่ง ที่แนบ

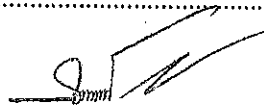
✱

(นางสาวสมสมัย เขียนงาม)

ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

- (เห็นควรอนุมัติดำเนินการตามร่างคำสั่ง)

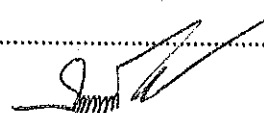


(นางกาญจนา พลสันต์)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาล

- (เห็นควรอนุมัติดำเนินการตามร่างคำสั่ง)



(นางกาญจนา พลสันต์)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล รักษาการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลไม่ดำเนินการ

/ความเห็น...

ความเห็นรองนายกเทศมนตรี

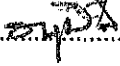
.....
.....



(นายสำรวย นิมนต์)

รองนายกเทศมนตรีตำบลไผ่ดำพัฒนา

ความเห็นนายกเทศมนตรี


.....
.....



(นายไพโรจน์ พวงศิริ)

นายกเทศมนตรีตำบลไผ่ดำพัฒนา



คำสั่งเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา

ที่ ๑๑๘ / ๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากร ต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจบริการให้ประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ เทศบาลตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๑.๑ นายกเทศมนตรี	ประธานคณะกรรมการ
๑.๒ ปลัดเทศบาล	คณะกรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	คณะกรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณะกรรมการ
๑.๗ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑.๘ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ประจำปี งบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาลตำบล ลักษณะงานที่ต้อง ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนาที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณ ของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

/๒.๑ ศึกษา...

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๙



(นายไพโรจน์ พวงศิริ)

นายกเทศมนตรีตำบลไผ่ดำพัฒนา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด โทร. ๐ ๓๕๖๓ ๑๓๐๙

ที่ อท ๕๓๕๐๑/๗๑๕

วันที่

๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำสั่งเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ที่ ๑๑๘/๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๙ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการวางแผนการกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา เป็นไปด้วยความเรียบร้อยจึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ในวันที่ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๑.๐๐ น. ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา และขอให้คณะกรรมการเตรียมเอกสารสถิติปริมาณงานของส่วนราชการและรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัด ให้ฝ่ายเลขาก่อนวันประชุม เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ค่างานและอัตรากำลังคนด้วย

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายไพโรจน์ พวงศิริ)

ประธานคณะกรรมการ

นายกเทศมนตรีตำบลไผ่ดำพัฒนา

ทราฟ
๒๒ กค ๖๙

ทชช
๒๒ กค ๖๙

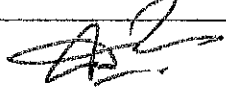
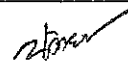
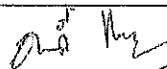
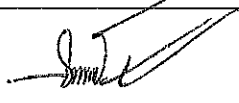
ทราฟ
๒๒/๗/๖๙

ใบลงชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๒๕.๓. เวลา ๑๑.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายไพโรจน์ พวงศิริ	ประธานคณะกรรมการ	
๒	นางสาวนิตยา สราญขึ้น	คณะกรรมการ	
๓	นางภัทรวดี แก้วกระจาย	คณะกรรมการ	
๔	นางกาญจนา ผลสันต์	คณะกรรมการและ เลขานุการ	
๕	นางสาวสมสมัย เขียนงาม	ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๑.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายไพโรจน์ พวงศิริ	ประธานคณะกรรมการ	นายไพโรจน์ พวงศิริ
๒	นางสาวนิตยา สราญขึ้น	คณะกรรมการ	นางสาวนิตยา สราญขึ้น
๓	นางภัทรวดี แก้วกระจาย	คณะกรรมการ	นางภัทรวดี แก้วกระจาย
๔	นางกาญจนา ผลสันต์	คณะกรรมการและ เลขานุการ	นางกาญจนา ผลสันต์
๕	นางสาวสมสุนีย์ เขียนงาม	ผู้ช่วยเลขานุการ	นางสาวสมสุนีย์ เขียนงาม

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ที่ ๑๑๘/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

- | | | |
|-------|---|------------------------|
| ๑.๑.๑ | นายกเทศมนตรี | ประธานคณะกรรมการ |
| ๑.๑.๒ | ปลัดเทศบาล | คณะกรรมการ |
| ๑.๑.๓ | ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๑.๑.๔ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | คณะกรรมการ |
| ๑.๑.๕ | อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๑.๑.๖ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | คณะกรรมการ |
| ๑.๑.๗ | หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๑.๘ | ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้นอัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนเป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนา หรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน - วิเคราะห์ ยุทธศาสตร์ พันธกิจ ขององค์กร
วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

เลขาฯ วิเคราะห์อัตรากำลังคน การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนาแบบ
บันได ๘ ขั้น

วิเคราะห์ SWOT

ปัจจัยภายใน ภายนอก ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา จุดแข็ง จุดอ่อน
 ฯลฯ

ประธาน - การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำ
แผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธี

และการดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่
ไปที่มาในการพิจารณาขุบเลิกหรือเพิ่ม ตำแหน่งนั้น ให้เลขาชี้แจงให้คณะกรรมการทราบ
ด้วย

เลขาฯ

- การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ จะเพิ่มหรือจะลด นั้นให้พิจารณาจากงานแต่ละ
ส่วนราชการ เป็นสำคัญ ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วน
ราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ
ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่ง เราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการ
ปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา ฝ่ายเลขาได้สรุปจากค่างานของแต่ละส่วนราชการแล้ว ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คิดว่า จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
สำนักปลัด (๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	-กำหนดเพิ่ม-
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-๑	-	-	-ยุบเลิก-
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	-กำหนดเพิ่ม-
ลูกจ้างประจำ								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-๑	-	-	-ยุบเลิก-
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
วิศวกรโยธา ปก./ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ฯ (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-

พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-๑	-	-	-ยุบเลิก-
คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	-กำหนดเพิ่ม-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-ว่าง-
รวม	๔๒	๔๒	๔๒	๔๒	+๓/-๓			

ภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการ (หลังเพิ่ม ลดตำแหน่ง)

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๗๐	๓๗,๕๒๙,๑๐๐.๐๐	๑๔,๐๕๕,๑๐๓.๑๐	๓๗.๔๕
๒๕๗๑	๓๙,๔๐๕,๕๕๕.๐๐	๑๔,๗๘๒,๗๖๕.๓๐	๓๗.๕๑
๒๕๗๒	๔๑,๓๗๕,๘๓๒,๗๕	๑๕,๕๕๕,๖๙๕.๒๐	๓๗.๕๙

ประธาน - สำหรับตำแหน่งของบุคลากรแต่ละส่วนราชการ เมื่อวิเคราะห์เทียบกับปริมาณของแต่ละส่วนราชการแล้ว มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติ ครับ

มติที่ประชุม เห็นชอบ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	ประเภท	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม	จำนวน (อัตรา)
๑	สำนักปลัด	พนักงานจ้าง	คนงานทั่วไป	๑
๒	กองคลัง	พนักงานเทศบาล	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑
๓	กองการศึกษาฯ	พนักงานจ้าง	คนงานทั่วไป	๑

มติที่ประชุม เห็นชอบ ยุบเลิกตำแหน่ง ดังนี้

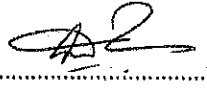
ลำดับ	ส่วนราชการ	ประเภท	ตำแหน่งที่ขอยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง	จำนวน (อัตรา)
๑	กองคลัง	พนักงานเทศบาล	ยุบเลิก นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑
๒	กองคลัง	พนักงานจ้าง	ยุบเลิก ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑
๓	กองการศึกษา	พนักงานจ้าง	ยุบเลิก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม
เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)..........ผู้จัดบันทึกการประชุม
(นางสาวสมสมัย เขียนงาม)
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจบันทึกการประชุม
(นางกาญจนา ผลสันต์)
กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจบันทึกการประชุม
(นายไพโรจน์ พวงศิริ)
ประธานกรรมการ

แบบขออนุมัติยุบเลิกหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ (กำหนดตำแหน่ง)
เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง

ลำดับที่	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	เหตุผลและ ความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาล			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้ อยู่ในแผนอัตรา กำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.พ.จ.
					ของเทศบาล (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)		
๑	สำนักปลัด	คนงานทั่วไป	๑	ขอปรับเพิ่มกรอบในแผนอัตราปกติปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๑ สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและ เพื่อเป็นการให้บริการแก่ประชาชนในเขต พื้นที่เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ประกอบกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเรื่องผู้ขับขี่รถจักรยานยนต์สาธารณะซึ่งงานใน ตำแหน่งนี้ต้องรับผิดชอบในการขับขี่รถ และในเรื่องความปลอดภัยในทรัพย์สิน ของทางราชการและงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๔๒/๑๖	๑๐/๔	-/-	-/-	-/-	กำหนดเพิ่ม	

แบบขออนุมัติยุบเลิกและหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ (ยุบเลิก/กำหนดตำแหน่ง)

เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

ลำดับที่	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	เหตุผลและ ความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาล		จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้ อยู่ในแผนอัตรา กำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.พ.จ.
					ของเทศบาล (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของงานนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)		
๑	กองคลัง	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้ ๗๑-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	๑	เนื่องจากตำแหน่งดังกล่าวว่างลงและเพื่อ ไม่ให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงาน บุคคลไม่เกิน ๔๐% และเทศบาลได้ดำเนิน การเปิดตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ แทนตำแหน่งดังกล่าวในแผนอัตรากำลังแล้ว	๔๒/๑๖	๖/๑	-/-	-/-	ยุบเลิก	
๒	กองคลัง	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ ๗๑-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	๑	เนื่องจากเทศบาลต้องได้พัฒนาได้ดำเนินการ การยุบเลิกกรอบนักวิชาการจัดเก็บรายได้เพื่อ เป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ไม่เกิน ๔๐% และเพื่อเป็นการรองรับเจ้าหน้าที่ ผู้มาปฏิบัติงานในด้านนี้เพื่อเป็นบริการ ประชาชนในด้านการจัดเก็บภาษีต่างๆของทาง เทศบาล	๔๒/๑๖	๖/๑	-/-	-/-	กำหนดเพิ่ม	
๓	กองคลัง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	๑	เนื่องจากตำแหน่งดังกล่าวว่างลงและเพื่อให้ ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่เกิน ๔๐%	๔๒/๑๖	๖/๑	-/-	-/-	ยุบเลิก	

แบบขออนุมัติยุบเลิกและหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ (ยุบเลิก/กำหนดตำแหน่ง)

เทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

ลำดับที่	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	เหตุผลและ ความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาล		จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้ อยู่ในแผนอัตรา กำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.ท.จ.
					ของเทศบาล (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)		
๑	กองการศึกษาฯ	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	เนื่องจากตำแหน่งดังกล่าวได้ว่างลงและไม่มีผู้มีความสามารถในตำแหน่งนี้มาแทนจึงมีความจำเป็นต้องยุบเลิกกรอบนี้ลง	๔๒/๑๖	๙/๕	-/-	-/-	ยุบเลิก	
๒	กองการศึกษาฯ	พนักงานจ้างทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก)	๑	เนื่องจากตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ได้ดำเนินการยุบเลิกจึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป(ผู้ดูแลเด็ก) แทนเพื่อให้เหมาะสมกับจำนวนของเด็กที่มาเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา	๔๒/๑๖	๙/๕	-/-	-/-	กำหนดเพิ่ม	

(ลงชื่อ).....

(ลงชื่อ).....

(นางกาญจนา ผลสันต์)

(นายไพโรจน์ พวงศิริ)

หัวหน้าสำนักงานปลัด รักษาการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา

นายกเทศมนตรีตำบลไผ่คำพัฒนา

แบบการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

เทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

ลำดับที่	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ขออนุมัติ	เป็นตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ/งาน	เหตุผลและความจำเป็น	ตำแหน่งนี้อยู่ใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.ท.จ.อ่างทอง
๑	สำนักปลัดเทศบาล	-	กำหนดเพิ่ม	คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา	สำนักปลัดเทศบาล	ขอปรับเพิ่มกรอบในแผนอัตรากำลังปี ประจำปีพ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและ เพื่อเป็นการให้บริการแก่ประชาชนในเขต พื้นที่เทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา ประกอบกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ในเรื่องผู้ขับขี่รถนำเอนกประสงค์ซึ่งงานใน ตำแหน่งนี้ต้องรับผิดชอบในการขับขีรถ และในเรื่องความปลอดภัยในทรัพย์สิน ของทางราชการและงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	อยู่	

แบบการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

เทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

ลำดับที่	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ขออนุมัติ	เป็นตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ/งาน	เหตุผลและความจำเป็น	ตำแหน่งนี้อยู่ใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.พ.อ่างทอง
๑	กองคลัง	-	ยุบเลิก	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้ ๗๑-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	กองคลัง	เนื่องจากตำแหน่งดังกล่าวว่างลงและเพื่อ ไม่ให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงาน บุคคลไม่เกิน ๔๐% และเทศบาลได้ดำเนินการ เปิดตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ แทนตำแหน่งดังกล่าวในแผนอัตรากำลังนี้แล้ว	ยุบเลิก	
๒	กองคลัง	-	กำหนดเพิ่ม	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ ๗๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	กองคลัง	เนื่องจากเทศบาลดำเนินการพัฒนาได้ดำเนินการ การยุบเลิกกรอบนักวิชาการจัดเก็บรายได้เพื่อ เป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกิน ๔๐% และเพื่อเป็นการรองรับเจ้าหน้าที่ ผู้มาปฏิบัติงานในด้านนี้เพื่อเป็นการบริการ ประชาชนในด้านการจัดเก็บภาษีต่างๆของทาง เทศบาล	อยู่	
๓	กองคลัง	-	ยุบเลิก	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	กองคลัง	เนื่องจากตำแหน่งดังกล่าวว่างลงและเพื่อให้ ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่เกิน ๔๐%	ยุบเลิก	

แบบการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

ลำดับที่	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ขออนุมัติ	เป็นตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ/งาน	เหตุผลและความจำเป็น	ตำแหน่งนี้อยู่ใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.พ.อ.อ่างทอง
๑	กองการศึกษาฯ	-	ยุบเลิก	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา	กองการศึกษาฯ	เนื่องจากตำแหน่งดังกล่าวได้ว่างลงและไม่มีผู้คุณสมบัติในตำแหน่งนี้มากเท่าเดิมจึงมีความจำเป็นต้องยุบเลิกการอบนี้ลง	ยุบเลิก	
๒	กองการศึกษาฯ	-	กำหนดเพิ่ม	พนักงานจ้างทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก)	กองการศึกษาฯ	เนื่องจากตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ได้ดำเนินการยุบเลิกจึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป(ผู้ดูแลเด็ก) แทนเพื่อให้เหมาะสมกับจำนวนของเด็กที่มารับเรียนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา	กำหนดเพิ่ม	



(ลงชื่อ).....

(นางกาญจนา ผลสันต์)

หัวหน้าสำนักงานปลัด

ปลัดเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา



(ลงชื่อ).....

(นายไพโรจน์ พวงศิริ)

นายกเทศมนตรีตำบลไผ่ดำพัฒนา

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง

เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา อำเภอสรรคบุรี จังหวัดอ่างทอง

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๗๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	ว่าง	-	๑	-
๒	๗๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	ว่าง	-	๑	-
๓	๗๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	ไม่ว่าง	-	๑	-
๔	๗๑-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	ว่าง	-	๑	-
๕	๗๑-๒-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน พนักงานจ้าง	ไม่ว่าง	-	๑	-
๖	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ไม่ว่าง	-	๑	ภารกิจ
๗	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ไม่ว่าง	-	๑	ภารกิจ
๘	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ไม่ว่าง	-	๑	ภารกิจ
๙	-	คณงานทั่วไป	ไม่ว่าง	-	๑	ทั่วไป
๑๐	-	คณงานทั่วไป	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	๑	ทั่วไป

(ลงชื่อ).....

(นางกาญจนา ผลสันต์)
หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา

(ลงชื่อ).....

(นายไพโรจน์ พวงศิริ)
นายกเทศมนตรีตำบลไผ่ดำพัฒนา

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง

เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา อำเภอสว่างวีรชัย จังหวัดอำนาจเจริญ

ส่วนราชการ กองคลัง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๗๑-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	ไม่ว่าง	-	๑	-
๒	๗๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ไม่ว่าง	-	๑	-
๓	๗๑-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ว่าง	ยุบเลิก	๑	-
๔	๗๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ว่าง	-	๑	-
๕	๗๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	๑	-
๖	-	พนักงานจ้าง ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	ไม่ว่าง	-	๑	ภารกิจ
๗	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	ไม่ว่าง	-	๑	ภารกิจ
๘	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ว่าง	ยุบเลิก	๑	ภารกิจ

(ลงชื่อ).....

(นางกาญจนา ผลสันต์)

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา

(ลงชื่อ).....

(นายไพโรจน์ พวงศิริ)

นายกเทศมนตรีตำบลไผ่ดำพัฒนา

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติยุบเลิกและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง

เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

ส่วนราชการ กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๗๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	ไม่ว่าง	-	๑	
๒	๗๑-๒-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ไม่ว่าง	-	๑	
๓	๗๑-๒-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ว่าง	-	๑	
๔	๗๑-๒-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ว่าง	-	๑	
๕	-	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ว่าง	-	๑	
๖	-	ครู ระดับ ค.ศ.๒	ไม่ว่าง	-	๑	
๗	-	<u>พนักงานจ้าง</u> ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ว่าง	ยุบเลิก	๑	ภารกิจ
๘	-	คนงานทั่วไป	ไม่ว่าง	-	๑	ทั่วไป
๙	-	คนงานทั่วไป	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	๑	ทั่วไป

(ลงชื่อ).....

(นางกาญจนา ผลสันต์)
หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา

(ลงชื่อ).....

(นายไพโรจน์ พวงศิริ)
นายกเทศมนตรีตำบลไผ่ดำพัฒนา

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

เทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา อำเภอรือเสาะชัยขาม จังหวัดอ่างทอง

รายจ่ายประจำปี		รายจ่าย		รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง							หมายเหตุ	
ก่อนปีปัจจุบัน ๑ ปี (บาท)	ปัจจุบัน (บาท)	จำนวนเงิน ที่เพิ่ม (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่ายหมวด เงินเดือนพนักงาน และวิสามัญ (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่ายหมวด ค่าจ้างประจำ (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่ายหมวด ค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่าย ประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	รายจ่ายหมวด เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทน อื่น (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ
๓๕,๗๕๒,๐๐๐	๓๗,๕๒๙,๑๐๐	๑,๗๗๗,๑๐๐	๔.๗๖	๙,๗๑๘,๗๕๐	๒๕.๘๘	๔๑๖,๑๖๐	๑.๑๐	๒,๗๕๙,๖๔๐	๗.๓๕	๑,๑๖๐,๕๓๓.๑๐	๑๔,๐๕๕,๑๐๓.๑๐	๓๗.๕๕

(ลงชื่อ).....

(นางกาญจนา ผลสันต์)

หัวหน้าสำนักงานปลัด รักษาการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลไผ่คำพัฒนา

(ลงชื่อ).....

(นายไพโรจน์ พวงศิริ)

นายกเทศมนตรีตำบลไผ่คำพัฒนา

**บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติ
กำหนดตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสำนักปลัด เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา อำเภอสวีพิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง**

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ทำงาน (นาฬิกา)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาฬิกา)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
สำนักปลัดเทศบาล/คนงานทั่วไป					
๑	ปฏิบัติงานผู้ช่วยงานป้องกันและระงับอัคคีภัย ที่เป็นอันตรายต่อทรัพย์สินประชาชน	๑๙๒๐	๒๐	๓๘๔๐๐	๑.๔๖ ๑๓๘๐x๖๐
๒	ปฏิบัติงานช่วยเหลือผู้ได้รับความเดือดร้อนจากเหตุภัย วาตภัย	๑๔๔๐	๒๐	๒๘๘๐๐	๐.๓๕ ๒๔๘๐x๖๐
๓	ปฏิบัติงานโครงการจัดตั้งศูนย์อำนวยความสะดวกประชาชนในช่วงเทศกาล	๙๖๐	๒๐	๑๙๒๐๐	๐.๒๓ ๑๓๘๐x๖๐
๔	ปฏิบัติงานขับรถนำเอนกประสงค์ของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา	๙๖๐	๒๐	๑๙๒๐๐	๐.๒๓ ๑๓๘๐x๖๐
๕	ปฏิบัติงานอำนวยความสะดวกในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๔๘๐	๒๐	๙๖๐๐	๐.๑๒ ๙๖๐๐x๖๐
๖	ปฏิบัติงานช่วยเหลือและดูแลงานบริการประชาชนในเรื่องความปลอดภัยบนท้องถนน และงานปรับปรุงภูมิทัศน์ในบริเวณรอบตำบลไผ่ดำพัฒนา	๔๘๐	๑๐	๔๘๐๐	๐.๐๖ ๔๘๐๐x๖๐
๗	ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	๔๘๐	๒๐	๙๖๐๐	๐.๑๒ ๑๓๘๐x๖๐
รวม				๒๒๗,๑๗๕	๑.๕๗

(ลงชื่อ).....

(นางกาญจนา ผลสันต์)

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติ

กำหนดตำแหน่ง หัวหน้างานจัดเก็บรายได้ ระดับ ป.ง/ช. เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองคลัง เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา อำเภอกวนช้างชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

ลำดับที่		ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ	
กองคลัง/งานจัดเก็บรายได้								
		เวลาที่ใช้อย่างน้อย (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาที่หมดต่อปี (นาที)				
๑	ปฏิบัติงานด้านการจัดเก็บภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้าย ค่าธรรมเนียม ค่าเช่า ค่าบริการและรายได้อื่นๆที่เกี่ยวข้องตามกฎหมาย ระเบียบเพื่อให้การจัดเก็บรายได้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด	๑๙๒๐	๒๐	๓๘๔๐๐	๓๘๔๐๐	๓๘๔๐๐	๐.๔๖	๐.๔๖
						๑๓๘๐x๖๐		
๒	เฝ้าติดตาม ตรวจสอบการจัดเก็บค่าธรรมเนียม ภาษีที่ค้างชำระเพื่อให้สามารถจัดเก็บได้อย่างครบถ้วน	๑๔๔๐	๒๐	๒๘๘๐๐		๒๘๘๐๐	๐.๓๕	๐.๓๕
๓	ตรวจสอบการรับเงิน เก็บรักษา นำส่งเงิน และออกใบเสร็จในการจัดเก็บรายได้เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับ คำสั่ง	๙๖๐	๒๐	๑๙๒๐๐		๑๙๒๐๐	๐.๒๓	๐.๒๓
๔	รวบรวมข้อมูล เอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บรายได้และเก็บรักษาหลักฐานเพื่อเป็นข้อมูลและรายงานเสนอผู้บังคับบัญชาตามกำหนดระยะเวลา	๙๖๐	๒๐	๑๙๒๐๐		๑๙๒๐๐	๐.๒๓	๐.๒๓
๕	จัดทำทะเบียนควบคุมการจัดเก็บรายได้ สถิติการจัดเก็บรายได้แต่ละประเภทรวมถึงจัดเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ตามระบบงานของ อปท. เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้องและสามารถค้นหาข้อมูลได้อย่างสะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น	๑๘๐๐	๒๐	๓๖๐๐๐		๓๖๐๐๐	๐.๔๓	๐.๔๓
๖	ดำเนินการรับเงินหรือควบคุมการรับเงินโดยใกล้ชิด ควบคุมหรือจัดทำทะเบียนต่างๆ จัดเก็บรักษาหรือค้นหาเอกสารหลักฐานและเรื่องของผู้เสียภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นเพื่อรวบรวมไว้เป็นข้อมูลในการดำเนินงาน	๑๐๐๐	๑๐	๑๐๐๐๐		๑๐๐๐๐	๐.๑๒	๐.๑๒
๗	ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	๑๓๐๐	๒๐	๒๖๐๐๐		๒๖๐๐๐	๐.๒๕	๐.๒๕
รวม				๒๒๗,๑๗๕		๒๒๗,๑๗๕		๒.๑๐

(ลงชื่อ).....

(นางกาญจนา ผลสันต์)

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา

งานทรมานในพื้น
เลขที่ 174
วันที่ 1 ก.ย. 2569
เวลา



เทศบาลตำบลลำไย
เลขที่รับ 1790
วันที่ 1 ก.ย. 2569
เวลา 15.70

ที่ว่าการอำเภอวิเศษชัยชาญ
ถนนโพธิ์พระยา-ท่าเรือ อท ๑๔๑๑๑

๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ส่งรายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง

เรียน นายกเทศมนตรีตำบล ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดอ่างทอง ที่ อท ๐๐๒๓.๒/ว ๓๔๗๑
ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๙

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยอำเภอวิเศษชัยชาญได้รับแจ้งจากจังหวัดอ่างทองว่า คณะกรรมการพนักงานเทศบาล
จังหวัดอ่างทอง (ก.ท.จ.อ่างทอง) ได้ประชุมพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล
ซึ่งเป็นการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙ ณ ห้องประชุมป่าโมก ชั้น ๒
ศาลากลางจังหวัดอ่างทอง (หลังใหม่) จึงแจ้งมติการประชุมดังกล่าวให้เทศบาลที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อดำเนินการ
ตามมติต่อไป รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ

เรียน นายกเทศมนตรี

- 1 ชุด 1 ชุด
อ.วิเศษชัยชาญ
ก.ท.จ. อ.วิเศษชัยชาญ

1 ก.ย. 2569

เรียน นายกเทศมนตรี

- เพื่อโปรดทราบ
- รายงานการประชุม ก.ท.จ. อ.อ่างทอง
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙
ณ ห้องประชุมป่าโมก ชั้น ๒ ศาลากลางจังหวัดอ่างทอง (หลังใหม่)
พ.ศ. ๒๕๖๙
อ.วิเศษชัยชาญ

๘๖๖.๖๙

ขอแสดงความนับถือ

(นายอภิชาติ ศรีเหรา)
นายอำเภอวิเศษชัยชาญ

สำนักงานท้องถิ่นอำเภอ

โทร / โทรสาร ๐-๓๕๖๓-๑๓๒๑ ต่อ ๑๐๘

(นายสำรวย ภูมิวิ)

รองนายกเทศมนตรีตำบลไผ่คำพัฒนา

(นายไพโรจน์ พวงศิริ)

นายกเทศมนตรีตำบลไผ่คำพัฒนา

ที่ อท ๐๐๒๓.๒/ว ๓๔๗๑



ศาลากลางจังหวัดอ่างทอง
ถนนเทศบาล ๑ อท ๑๔๐๐๐

๖๖ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ส่งรายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ และนายกเทศมนตรีเมืองอ่างทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง (ก.ท.จ.อ่างทอง) ได้ประชุมพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ซึ่งเป็นการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่จันทร์ที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๔ ณ ห้องประชุมป่าไผ่ ชั้น ๒ ศาลากลางจังหวัดอ่างทอง (หลังใหม่) จึงแจ้งมติการประชุมดังกล่าว ให้เทศบาลที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อดำเนินการตามมติต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ สำหรับอำเภอให้ปิดประกาศประชาสัมพันธ์ที่ศูนย์ข้อมูลข่าวสารระดับอำเภอและแจ้งเทศบาลในพื้นที่ดำเนินการด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายทัศนัย สุราพจน์)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดอ่างทอง

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร ๐-๓๕๖๑-๕๖๓๔ / โทรสาร ๐-๓๕๖๑-๕๖๔๗

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_atg@dla.go.th

นางพรรณิ สุริยะกุล โทร ๐๘๒-๓๖๐๘๔๔๘

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

สำนักงานเลขาธิการ ก.ท.จ.อ่างทอง ได้จัดทำร่างประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการให้ออกจากราชการ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว โดยมีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.ท. กำหนด จึงเสนอที่ประชุมคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ร่าง

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการให้ออกจากราชการ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๙

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการแก้ไขประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๕๙ เพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตามมติ คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ที่เห็นชอบในการแก้ไขข้อจำกัดในการดำรงตำแหน่งหรือ การประกอบอาชีพของบุคคลล้มละลาย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๓) ประกอบกับมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และข้อ ๑๕ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร งานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๔ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการให้ออกจากราชการ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๙”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖ (๓) ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖ (๓) เมื่อพนักงานเทศบาลผู้ใดไม่มีสัญชาติไทย ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ทุพพลภาพ จนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับพนักงานเทศบาล เป็นกรรมการพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ พรรคการเมือง เป็นผู้ต้องคำพิพากษาของศาลถึงที่สุดให้เป็นบุคคลล้มละลายทุจริตตามกฎหมายว่าด้วยล้มละลาย”

ประกาศ ณ วันที่ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง

๕.๙ เรื่อง พิจารณาตรวจสอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ประธาน ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการ ต้นเรื่อง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ รายงานขอความเห็นชอบการพิจารณาตรวจสอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาล จำนวน ๑๗ แห่ง ดังนี้

๔. เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา อำเภอสว่างวีระชัย

๑.๑ กำหนดเป็นเทศบาล ประเภทสามัญ

๑.๒ กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

ที่	ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง หัวหน้า ส่วน ราชการ	กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๙ (อัตรา)				+ เพิ่ม - ลด ปี ๒๕๗๐		กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๗๐ (อัตรา)				กรอบ อัตรากำลัง ปี ๒๕๗๑ (อัตรา) รวม	กรอบ อัตรากำลัง ปี ๒๕๗๒ (อัตรา) รวม	แผน พัฒนา บุคลากร มี/ไม่มี	ความเห็น ของ คณะอนุ กรรมการฯ
			แต่ละประเภท			รวม	แต่ละประเภท (อัตรา)		แต่ละประเภท			รวม				
			อำนวยการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป		วิชาการ	ทั่วไป	อำนวยการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป					
๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑	มี	เห็นชอบ
๒	สำนักปลัด	ต้น	๑	๔	๑	๖	-	-	๑	๔	๑	๖	๖	๖		
๓	กองคลัง	ต้น	๑	๒	๑	๔	-๑	+๑	๑	๑	๒	๔	๔	๔		
๔	กองช่าง	ต้น	๑	๑	๒	๔	-	-	๑	๑	๒	๔	๔	๔		
๕	กองสาธารณสุขฯ	ต้น	๑	๑	๒	๔	-	-	๑	๑	๒	๔	๔	๔		
๖	กองการศึกษาฯ	ต้น	๑	๑	๒	๔	-	-	๑	๑	๔	๔	๔	๔		
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	๑	๑		
๘	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผอ.	๑	๑	-	๒	-	-	๑	๑	-	๒	๒	๒		
๙	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	๑	-	-๑	-	-	-	-	-	-		
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	๑๐	-	-๑	-	-	-	๙	๙	๙		
๑๑	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	๓	-	+๒/-๑	-	-	-	๔	๔	๔		
รวม			๗	๑๑	๘	๔๐	-๑	+๓/-๓	๗	๑๐	๑๑	๓๙	๓๙	๓๙		

ประมาณการรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ปีงบประมาณ	ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่าย	ร้อยละ ๔๐ ของฐานการคำนวณ	รายจ่ายตามแผนอัตรากำลัง		รวมรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕	คิดเป็นร้อยละ
				เงินเดือน/ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
๑	พ.ศ. ๒๕๖๐	๓๗,๕๒๙,๑๐๐.๐๐	๑๕,๐๑๑,๖๔๐.๐๐	๑๒,๘๘๔,๕๙๐.๐๐	๑,๑๖๐,๕๑๓.๐๐	๑๔,๐๔๕,๑๐๓.๐๐	๓๗.๔๕
๒	พ.ศ. ๒๕๖๑	๓๙,๔๐๕,๕๕๕.๐๐	๑๕,๗๖๒,๒๒๒.๐๐	๑๓,๕๖๒,๑๗๐.๐๐	๑,๒๒๐,๕๙๕.๐๐	๑๔,๗๘๒,๗๖๕.๐๐	๓๗.๕๑
๓	พ.ศ. ๒๕๖๒	๔๑,๓๗๕,๘๓๒.๗๕	๑๖,๕๕๐,๓๓๓.๑๐	๑๔,๒๗๑,๒๘๐.๐๐	๑,๒๘๔,๔๑๕.๐๐	๑๕,๕๕๕,๖๙๕.๐๐	๓๗.๖๐

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ คือ ๓๘,๖๕๒,๖๔๕ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ คือ ๓๙,๕๒๙,๑๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๓๙,๔๐๕,๕๕๕ บาท

๕. เทศบาลตำบลท่าช้าง อำเภอสว่างวีระชัย

๑.๑ กำหนดเป็นเทศบาล ประเภทสามัญ

๑.๒ กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

ที่	ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง หัวหน้า ส่วน ราชการ	กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๖๙ (อัตรา)				+ เพิ่ม - ลด ปี ๒๕๗๐		กรอบอัตรากำลังปี ๒๕๗๐ (อัตรา)				กรอบ อัตรากำลัง ปี ๒๕๗๑ (อัตรา) รวม	กรอบ อัตรากำลัง ปี ๒๕๗๒ (อัตรา) รวม	แผน พัฒนา บุคลากร มี/ไม่มี	ความเห็น ของ คณะอนุ กรรมการฯ
			แต่ละประเภท			รวม	แต่ละประเภท (อัตรา)		แต่ละประเภท							
			อำนวยการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป		วิชาการ	ทั่วไป	อำนวยการ ท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป					
๑	ปลัด อบต.	กลาง	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑	มี	เห็นชอบ
๒	สำนักปลัด	ต้น	๒	๒	๓	๗	-	-	๒	๒	๓	๗	๗	๗		
๓	กองคลัง	ต้น	๒	๒	๑	๕	-	-	๒	๒	๑	๕	๕	๕		
๔	กองช่าง	ต้น	๒	๑	๒	๕	-	-	๒	๑	๒	๕	๕	๕		
๕	กองการศึกษา	ต้น	๒	๒	๑	๕	-	-	๒	๒	๑	๕	๕	๕		
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	๑	๑		
๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผอ.	-	๒	-	๒	-	-	-	๒	-	๒	๒	๒		
๘	ลูกจ้างประจำ		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ		-	-	-	๙	-	-	-	-	-	๙	๙	๙		
๑๐	พนักงานจ้างทั่วไป		-	-	-	๗	-	-	-	-	-	๗	๗	๗		
	รวม		๙	๑๐	๗	๔๒	-	-	๙	๑๐	๗	๔๒	๔๒	๔๒		

ประมาณการรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ปีงบประมาณ	ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่าย	ร้อยละ ๔๐ ของฐานการคำนวณ	รายจ่ายตามแผนอัตรากำลัง		รวมรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕	คิดเป็นร้อยละ
				เงินเดือน/ค่าจ้าง	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
๑	พ.ศ. ๒๕๖๐	๔๗,๒๕๐,๐๐๐.๐๐	๑๘,๙๐๐,๐๐๐.๐๐	๑๔,๑๕๓,๑๒๐.๐๐	๒,๑๒๖,๘๘๐.๐๐	๑๖,๒๗๙,๐๐๐.๐๐	๓๕.๔๕
๒	พ.ศ. ๒๕๖๑	๔๙,๖๑๒,๕๐๐.๐๐	๑๙,๘๔๕,๐๐๐.๐๐	๑๔,๙๕๗,๘๕๐.๐๐	๒,๒๔๓,๖๗๗.๐๐	๑๗,๒๐๑,๕๒๗.๐๐	๓๕.๖๗
๓	พ.ศ. ๒๕๖๒	๕๒,๐๙๓,๑๒๕.๐๐	๒๐,๘๓๗,๒๕๐.๐๐	๑๕,๗๕๒,๙๐๐.๐๐	๒,๓๖๒,๘๕๐.๐๐	๑๘,๑๑๕,๘๐๐.๐๐	๓๕.๗๘

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ คือ ๔๘,๓๘๗,๕๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ คือ ๔๙,๖๑๒,๕๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ ให้คำนวณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ คือ ๔๙,๖๑๒,๕๐๐ บาท

อำนาจผู้ฉบับ



ประกาศเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ
เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

ด้วย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติที่ประชุม ก.ท.จ.อ่างทอง ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๒ เห็นชอบกำหนดขนาดเทศบาลเป็นเทศบาลขนาดเล็กและให้เทศบาลจัดทำโครงสร้างและแบ่งส่วนราชการภายในตามความจำเป็นและเหมาะสมเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่เทศบาล

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๕๑, ๒๕๒, ๒๕๓, ๒๕๔ และ ๒๕๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ ภายในส่วนราชการของเทศบาล ดังนี้

- ข้อ ๑. กำหนดให้เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา เป็นเทศบาลขนาดเล็ก
- ข้อ ๒. การบริหารของเทศบาลแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ กอง คือ
 - (๑) สำนักปลัดเทศบาล
 - (๒) กองคลัง
 - (๓) กองช่าง
 - (๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - (๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ข้อ ๓. โครงสร้างส่วนราชการภายในของเทศบาล ดังนี้
 - (๑) สำนักปลัดเทศบาล แบ่งส่วนงานภายใน ดังนี้
 - ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่
 - ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - ๑.๓ งานนิติการ
 - ๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป
 - ๑.๕ งานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน
 - ๑.๖ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
 - ๑.๗ งานประชาสัมพันธ์

(๒) กองคลัง แบ่งส่วนงานภายใน ดังนี้

- ๒.๑ งานพัฒนารายได้
- ๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- ๒.๓ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๒.๕ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

(๓) กองช่าง แบ่งส่วนงานภายใน ดังนี้

- ๓.๑ งานธุรการ
- ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง
- ๓.๓ งานควบคุมอาคาร
- ๓.๔ งานผังเมือง
- ๓.๕ งานการโยธา
- ๓.๖ งานวิศวกรรมโยธา
- ๓.๗ งานสาธารณูปโภค

(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ งานธุรการ
- ๔.๒ งานบริการสาธารณสุข
- ๔.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ
- ๔.๔ งานป้องกันและควบคุมโรค
- ๔.๕ งานควบคุมและการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- ๔.๖ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๔.๗ งานรักษาความสะอาด

(๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๕.๑ งานบริหารการศึกษา
- ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕.๓ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
- ๕.๔ งานบริหารงานทั่วไป
- ๕.๕ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

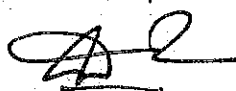
(๖) หน่วยงานตรวจสอบภายใน

- ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน

โดยให้กรอบอัตรากำลังใหม่ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙



(นายไพโรจน์ พวงศิริ)
นายกเทศมนตรีตำบลไผ่ดำพัฒนา

รองนายกเทศมนตรี	
ปลัดเทศบาล	
หัวหน้าสำนักปลัด	
ตรวจ	
พิมพ์ / พาน	



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด โทร. ๐ ๓๕๖๓ ๑๓๐๙

ที่ อท ๕๓๕๐๑/๑๐๖๔

วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลไผ่ดำพัฒนา

เรื่องเดิม

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ได้เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง มีมติในที่ประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙ เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา เรียบร้อยแล้ว และให้เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารที่เกี่ยวข้องให้สำนักงานเลขานุการท้องถิ่นจังหวัดอ่างทอง เพื่อทราบภายใน ๕ วันทำการ นับตั้งแต่วันออกคำสั่ง

ข้อระเบียบ

๑. พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลจังหวัดอ่างทอง ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
๓. มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา มีแผนอัตรากำลังและทิศทางการพัฒนาคน เป็นไปด้วยความต่อเนื่อง งานการเจ้าหน้าที่ จึงร่างประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ พร้อมหนังสือนำส่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดที่แนบ

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควร กรุณาลงนามในหนังสือที่แนบ



(นางสาวสมสุรีย์ เขียนงาม)

ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

/ความเห็น...

1991 (1991-1992)

(นายไพโรจน์ พวงศิริ)
นายกเทศมนตรีตำบลไผ่ดำพัฒนา



ประกาศเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบ กำหนดอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับ ปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลไผ่ดำพัฒนา เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายไพโรจน์ พวงศิริ)

นายกเทศมนตรีตำบลไผ่ดำพัฒนา

