



ประกาศเทศบาลตำบลท่าพญา
เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ของเทศบาลตำบลท่าพญา

ด้วย เทศบาลตำบลท่าพญา อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตรัง ได้มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๐ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๗ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตรัง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๐ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลท่าพญา มาเพื่อให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายนิรัตน์ รัตนสุกรการย์)
นายกเทศมนตรีตำบลท่าพญา



แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563

เทศบาลตำบลท่าพญา
อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง

คำนำ

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เป็นรอบระยะเวลา 3 ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการสรรหา การใช้ การพัฒนา และการรักษาบุคลากร ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) เป็นกิจกรรมหรืองานในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมอย่างเพียงพอ การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี คือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถคาดคะเนได้ว่าในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดและพัฒนาบุคลากรในเรื่องใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังสามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

ดังนั้น การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 เล่มนี้ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าพญาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลท่าพญามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ต่อไป

เทศบาลตำบลท่าพญา
อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าพญา	5
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลท่าพญา	8
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลท่าพญาจะดำเนินการ	9
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	10
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	10
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	18
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	22
11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	27
12. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	31
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	32
14. ภาคผนวก	33
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ครั้งที่ 1/2560	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ครั้งที่ 2/2560	
- การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ	

แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563 เทศบาลตำบลท่าพญา

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐเป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 – 2560 ของเทศบาลตำบลท่าพญาจะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2560 ดังนั้นเทศบาลตำบลท่าพญา จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 11 พฤศจิกายน 2545 กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล โดยการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ และในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

1.2 ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 3 กันยายน 2557 กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลา 3 ปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของเทศบาลและงบประมาณ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาล แล้วเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล

1.3 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 ข้อ 5 กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในการบริหารงานบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานหรือลูกจ้างเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

1.4 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน

อัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และ เมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและ กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.5 หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนมาก ที่ มท 0809.2/ว 53 เรื่อง การจัดทำ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 กำหนดให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง 3 ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด

1.6 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลท่าพญา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าพญามีโครงสร้างการบริหาร และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าพญา มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดตรัง สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าพญา

2.5 เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าพญา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพื่อให้การ บริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติ ภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการติดตาม ตรวจสอบการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้อย่างถูกต้องในงานแต่ละด้าน

2.7 เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังได้อย่างเหมาะสมตรงกับความต้องการ และสามารถควบคุม ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.8 เพื่อจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการปรับปรุงระบบราชการและ การถ่ายโอนภารกิจ โดยกำหนดอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจต่าง ๆ ที่รัฐกำลังจะโอนถ่ายกิจกรรมสาธารณะ ให้แก่ท้องถิ่น

2.9 เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าพญาสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลท่าพญา ประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลท่าพญา เป็นประธาน ปลัดเทศบาลและหัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีนักทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลท่าพญา ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลท่าพญา เพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลท่าพญาบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรก็ตามงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดตรงและปัญหาของเทศบาลตำบลท่าพญาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process : ปรากฏรายละเอียดตามตารางวิเคราะห์งาน ข้อ 5 ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาค

ราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้น ๆ ซึ่งอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเขตเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.8 ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว

พบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

➤ การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

➤ การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

➤ การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าพญา

4.1 การวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าพญา ซึ่งมีปัญหา ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

สภาพปัญหา	ความต้องการ
1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	
1. ถนนที่ใช้สัญจรไปมาเป็นหลุมบ่อ/ชำรุด 2. น้ำสำหรับการอุปโภคบริโภคมีไม่เพียงพอ 3. แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน 4. ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไม่ทั่วถึง 5. ระบบไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ 6. ระบบประปาหมู่บ้านไม่ทั่วถึง	1. ถนนได้มาตรฐาน 2. การคมนาคมสะดวก รวดเร็วและปลอดภัย 3. มีการจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรที่เพียงพอ 4. ประชาชนได้รับบริการสาธารณะอย่างเพียงพอ ครอบคลุมและทั่วถึง
2. ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม	
1. การขาดโอกาสทางการศึกษา 2. การส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นยังไม่ได้รับการอนุรักษ์และส่งเสริมมากนัก	1. เด็ก/เยาวชน/ประชาชนที่ขาดโอกาสทางการศึกษา มีช่องทางและโอกาสเข้าสู่ระบบการศึกษาเพิ่มขึ้น 2. กิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการส่งเสริมและอนุรักษ์สืบทอดสู่ชนรุ่นหลังเพิ่มขึ้น

สภาพปัญหา	ความต้องการ
3. ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม	
1. สถานที่ออกกำลังกายในชุมชนไม่เพียงพอและไม่ได้มาตรฐาน 2. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินไม่เพียงพอ 3. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดไม่ทั่วถึง	1. มีการก่อสร้าง/ปรับปรุงสถานที่ออกกำลังกายอย่างเพียงพอและได้มาตรฐาน 2. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพิ่มมากขึ้น 3. ปัญหายาเสพติดลดลง
4. ด้านสาธารณสุข	
1. ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสาร ความรู้ด้านสาธารณสุขและอนามัย 2. ปัญหาการรับบริการด้านสุขภาพไม่ทั่วถึง 3. ปัญหาการแพร่ระบาดของโรค เช่น ไข้เลือดออก	1. ให้มีการเผยแพร่ความรู้ด้านสาธารณสุขอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ 2. ส่งเสริมกิจกรรมด้านสุขภาพและสาธารณสุข 3. ให้มีการป้องกันและแก้ไขการแพร่ระบาดของโรคอย่างต่อเนื่อง
5. ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	
1. เกษตรกรและกลุ่มอาชีพขาดเงินทุน 2. ประชาชนขาดความรู้ ในการพัฒนาอาชีพ 3. พืชผลทางการเกษตรราคาไม่แน่นอน 4. ขาดแคลนน้ำสำหรับการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง 5. ไม่มีตลาดกลางรับซื้อ/จำหน่ายสินค้า 6. แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติยังได้รับการพัฒนาน้อย	1. สนับสนุน/ส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน 2. เศรษฐกิจภายในชุมชนดีขึ้น 3. เกษตรกร กลุ่มอาชีพ ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น 4. มีแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรอย่างเพียงพอ 5. แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ 6. แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติมีความสมบูรณ์และเป็นสถานที่สำหรับการเรียนรู้และท่องเที่ยว
6. ด้านสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	
1. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลาย 2. การปล่อยน้ำเสียจากโรงงานอุตสาหกรรม 3. กลิ่นและควันจากโรงงานอุตสาหกรรม 4. การทิ้งขยะมูลฝอยลงสู่สถานที่ทั่วไป	1. ประชาชนมีจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 2. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษา 3. ระบบนิเวศวิทยาไม่ถูกทำลายและอยู่ในสภาพสมบูรณ์ 4. บ้านเมืองสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย

4.2 การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาต่าง ๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบันโดยการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้ประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength – S) จุดอ่อน (Weak – W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity – O) และอุปสรรค (Threat – T) เป็นเครื่องมือ

จุดแข็ง (Strength – S)

- การกำหนดนโยบายการบริหารจัดการเองภายใต้กฎหมาย
- เป็นองค์กรของรัฐที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล
- มีรายได้/งบประมาณเป็นของตนเองและมีอิสระในการบริหารจัดการงบประมาณ
- ผู้บริหารมีความเป็นเอกภาพ
- มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย
- นักการเมืองท้องถิ่นมีความใกล้ชิดประชาชน ทำให้รู้ถึงปัญหาของชุมชนเป็นอย่างดี

จุดอ่อน (Weak – W)

- การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนายังน้อย
- งบประมาณมีจำนวนจำกัด
- ระบบประชาสัมพันธ์ไม่เพียงพอ
- เครื่องมืออุปกรณ์ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- บุคลากร/อัตรากำลังในการปฏิบัติงานตามภารกิจอำนาจหน้าที่ยังไม่เพียงพอ
- การพัฒนาระบบฐานข้อมูลยังไม่ให้มาตรฐาน
- การนำแผนงานไปสู่การปฏิบัติไม่ครบถ้วน

โอกาส (Opportunity – O)

- รัฐบาลส่งเสริมสนับสนุนการปกครองท้องถิ่น
- ระเบียบ กฎหมายเอื้อต่อการพัฒนา
- นโยบายการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ประชาชนมีการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบเพิ่มมากขึ้น
- มีเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนามากขึ้น
- มีการประสานงานและร่วมมือกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ

หน่วยงานอื่น ๆ เป็นอย่างดี

อุปสรรค (Threat – T)

- ความล่าช้าในการจัดสรรเงินอุดหนุนจากรัฐบาล
- รัฐบาลสนับสนุนงบประมาณไม่เพียงพอต่อการภารกิจที่ถ่ายโอน
- นโยบายการกระจายอำนาจบางอย่างไม่ชัดเจน และยุ่งยากในทางปฏิบัติ
- ภัยธรรมชาติ
- ราคาผลผลิตทางการเกษตรไม่แน่นอน
- ประชาชนมีความเสี่ยงด้านการเจ็บป่วยมากขึ้น

5. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลท่าพญา

เทศบาลตำบลท่าพญา มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 12) พ.ศ.2546 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และตามกฎหมายอื่น มีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยกำหนดภารกิจของเทศบาลออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- 2) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- 3) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- 4) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- 5) การผังเมือง
- 6) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ
- 7) การสาธารณสุข
- 8) การควบคุมอาคาร
- 9) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- 2) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- 3) การจัดการศึกษา
- 4) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- 5) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- 6) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ

ผู้ด้อยโอกาส

- 7) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- 8) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
- 9) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ จัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- 10) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- 11) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- 12) การส่งเสริมกีฬา
- 13) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- 14) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- 2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 3) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- 4) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกัน

และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- 2) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- 3) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

5.5 ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

2) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) สนับสนุนส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- 2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- 3) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

จากภารกิจทั้ง 7 ด้านดังกล่าวข้างต้น จะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ได้อย่างครอบคลุมทุกด้าน ทั้งนี้ จะต้องเป็นไปตามความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ นอกจากนั้นแล้วการดำเนินการพัฒนาของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของผู้บริหารและสภาพปัญหาของตำบลท่าพญา

6. ภารกิจหลักและภารกิจรอง

เทศบาลตำบลท่าพญา มีภารกิจหลักและภารกิจรองต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

1. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. การจัดการศึกษาและส่งเสริมการศึกษา
3. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
4. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
5. การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6. การส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
7. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

ภารกิจรอง

1. การส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
2. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
3. การส่งเสริมกิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลท่าพญา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วนราชการ ได้แก่

1. สำนักปลัดเทศบาล
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองการศึกษา

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้นจำนวน 36 อัตรา โดยแบ่งเป็นพนักงานเทศบาลจำนวน 20 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน 6 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ จำนวน 3 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 7 อัตรา

เทศบาลมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากทั้งภารกิจหลัก ภารกิจรอง และภารกิจตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทย ซึ่งในแต่ละภารกิจจำเป็นจะต้องมีบุคลากรสำหรับปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งในปัจจุบันจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่เนื่องด้วยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เทศบาลตำบลท่าพญาจึงต้องควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลมิให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารงานของเทศบาล

8. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลท่าพญา เทศบาลมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

■ สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ ได้แก่ งานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานทะเบียนราษฎรและบัตร งานนโยบายและแผน งานนิติการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานสวัสดิการสังคม และงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

▣ กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล งานจัดเก็บและเร่งรัดรายได้ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานทะเบียนพาณิชย์ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

▣ กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การควบคุมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

▣ กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียนและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

8.1 โครงสร้างส่วนราชการ มีดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
นักบริหารงานเทศบาล (ปลัดเทศบาล)	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	
1. สำนักปลัดเทศบาล 1.1 <u>งานบริหารทั่วไป</u> -งานเลือกตั้ง -งานกิจการสภา -งานรัฐพิธี -งานประชาสัมพันธ์ -งานข้อมูลข่าวสารทั่วไปและ สารสนเทศ -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว 1.2 <u>งานธุรการ</u> -งานธุรการ -งานสารบรรณ -งานเลขานุการ 1.3 <u>งานการเจ้าหน้าที่</u> -งานการสอบ -งานบรรจุแต่งตั้ง -งานอัตรากำลัง -งานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล -งานพัฒนาบุคลากร 1.4 <u>งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ</u> 1.5 <u>งานนโยบายและแผน</u> -งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -งานจัดทำงบประมาณ -งานบริการและเผยแพร่วิชาการ 1.6 <u>งานนิติการ</u> -งานกฎหมายและนิติกรรม -งานคดี -งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ -งานตราข้อบัญญัติ 1.7 <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกัน -งานช่วยเหลือฟื้นฟู	1. สำนักปลัดเทศบาล 1.1 <u>งานบริหารทั่วไป</u> -งานเลือกตั้ง -งานกิจการสภา -งานรัฐพิธี -งานประชาสัมพันธ์ -งานข้อมูลข่าวสารทั่วไปและ สารสนเทศ -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว 1.2 <u>งานธุรการ</u> -งานธุรการ -งานสารบรรณ -งานเลขานุการ 1.3 <u>งานการเจ้าหน้าที่</u> -งานการสอบ -งานบรรจุแต่งตั้ง -งานอัตรากำลัง -งานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล -งานพัฒนาบุคลากร 1.4 <u>งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ</u> 1.5 <u>งานนโยบายและแผน</u> -งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -งานจัดทำงบประมาณ -งานบริการและเผยแพร่วิชาการ 1.6 <u>งานนิติการ</u> -งานกฎหมายและนิติกรรม -งานคดี -งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ -งานตราข้อบัญญัติ 1.7 <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> -งานอำนวยความสะดวก -งานป้องกัน -งานช่วยเหลือฟื้นฟู	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1.8 <u>งานสวัสดิการสังคม</u> -งานสังคมสงเคราะห์ -งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน -งานพัฒนาชุมชน 1.9 <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> -งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม -งานรักษาความสะอาด -งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย -งานบริการสาธารณสุข -งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานสัตว์แพทย์	1.8 <u>งานสวัสดิการสังคม</u> -งานสังคมสงเคราะห์ -งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน -งานพัฒนาชุมชน 1.9 <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> -งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม -งานรักษาความสะอาด -งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย -งานบริการสาธารณสุข -งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานสัตว์แพทย์	
2. กองคลัง 2.1 <u>งานการเงินและบัญชี</u> -งานรับ - เบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน -งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำทะเบียนคุมการเบิกจ่าย -งานจัดทำเช็ค ทำเอกสารการจ่ายเงิน -งานจัดทำรายงานประจำวัน ประจำเดือน ประจำปี และรายงานอื่นๆ -งานจัดทำงบการเงินและงบทดลอง -งานจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน -งานอื่นที่เกี่ยวข้อง 2.2 <u>งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</u> -งานจัดเก็บและเร่งรัดรายได้ -งานพัฒนารายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ -งานทะเบียนพาณิชย์	2. กองคลัง 2.1 <u>งานการเงินและบัญชี</u> -งานรับ - เบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน -งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำทะเบียนคุมการเบิกจ่าย -งานจัดทำเช็ค ทำเอกสารการจ่ายเงิน -งานจัดทำรายงานประจำวัน ประจำเดือน ประจำปี และรายงานอื่นๆ -งานจัดทำงบการเงินและงบทดลอง -งานจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน -งานอื่นที่เกี่ยวข้อง 2.2 <u>งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</u> -งานจัดเก็บและเร่งรัดรายได้ -งานพัฒนารายได้ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ -งานทะเบียนพาณิชย์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
2.3 <u>งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</u> -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 2.4 <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> -งานการซื้อและการจ้าง -งานการซ่อมบำรุงและบำรุงรักษา -งานการจัดทำทะเบียนพัสดุ -งานจำหน่ายพัสดุ -งานอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานพัสดุ	2.3 <u>งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</u> -งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 2.4 <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> -งานการซื้อและการจ้าง -งานการซ่อมบำรุงและบำรุงรักษา -งานการจัดทำทะเบียนพัสดุ -งานจำหน่ายพัสดุ -งานอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานพัสดุ	
3. กองช่าง 3.1 <u>งานก่อสร้าง</u> -งานก่อสร้าง -งานโยธา 3.2 <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> -งานวิศวกรรม -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบ 3.3 <u>งานสาธารณูปโภค</u> -งานสาธารณูปโภค -งานสวนสาธารณะ -งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า 3.4 <u>งานผังเมือง</u> -งานวางระบบผังเมือง -งานจัดทำผังเมือง -งานควบคุมผังเมือง	3. กองช่าง 3.1 <u>งานก่อสร้าง</u> -งานก่อสร้าง -งานโยธา 3.2 <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> -งานวิศวกรรม -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบ 3.3 <u>งานสาธารณูปโภค</u> -งานสาธารณูปโภค -งานสวนสาธารณะ -งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า 3.4 <u>งานผังเมือง</u> -งานวางระบบผังเมือง -งานจัดทำผังเมือง -งานควบคุมผังเมือง	
4. กองการศึกษา 4.1 <u>งานบริหารการศึกษา</u> -งานวิชาการและการจัดการศึกษา -งานแผนงานและโครงการ -งานงบประมาณ -งานการศึกษาปฐมวัย -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานโรงเรียน -งานกิจการนักเรียน	4. กองการศึกษา 4.1 <u>งานบริหารการศึกษา</u> -งานวิชาการและการจัดการศึกษา -งานแผนงานและโครงการ -งานงบประมาณ -งานการศึกษาปฐมวัย -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก -งานโรงเรียน -งานกิจการนักเรียน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน -งานกีฬาและนันทนาการ -งานกิจการศาสนา -งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน -งานกีฬาและนันทนาการ -งานกิจการศาสนา -งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลท่าพญา ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2561- 2563

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
<u>พนักงานเทศบาล</u>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ</u>								
พนักงานขับรถยนต์	2	2	2	2	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานประจำรถขยะ	4	4	4	4	-	-	-	ว่าง 1 อัตรา
นักการภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
กองคลัง								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
ครู อันดับ คศ.1	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	36	36	36	36	-	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	581,160	1	1	1	-	-	-	15,960	16,440	16,440	597,120	613,560	630,000	(34,430)
สำนักงานปลัดเทศบาล																		
พนักงานเทศบาล																		
2	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	371,760	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	384,720	398,160	411,480	(27,480)
3	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	1	1	233,760	1	1	1	-	-	-	7,680	7,800	8,760	241,440	249,240	258,000	(19,480)
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	305,640	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	317,520	329,760	342,720	(25,470)
5	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	329,760	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	342,720	356,160	369,480	(27,480)
6	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	230,400	1	1	1	-	-	-	9,240	9,720	10,080	239,640	249,360	259,440	(19,200)
7	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
8	จพง.ป้องกันและบรรเทา- สาธารณภัย	ชง.	1	1	301,440	1	1	1	-	-	-	11,160	11,040	10,920	312,600	323,640	334,560	(24,730)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)																		
9	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	117,960	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,760	127,680	132,840	(9,830)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																		
10	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	152,400	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	158,520	164,880	171,480	(12,700)
11	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	138,480	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,000	144,120	150,000	156,000	(11,540)
พนักงานจ้างทั่วไป																		
12	คนงานประจำรถขยะ	-	4	3	432,000	4	4	4	-	-	-	-	-	-	432,000	432,000	432,000	ว่าง 1 อัตรา
13	นักรการภารโรง	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
14	คนงานทั่วไป	-	1	-	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม
กองคลัง																		
พนักงานเทศบาล																		
15	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	404,640	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	418,080	431,400	444,720	(30,220)
16	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	1	1	250,920	1	1	1	-	-	-	8,400	8,880	8,640	259,320	268,200	276,840	(20,440)
17	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	1	1	232,920	1	1	1	-	-	-	7,560	7,800	8,040	240,480	248,280	256,320	(19,410)
18	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	1	1	168,360	1	1	1	-	-	-	6,480	6,840	6,960	174,840	181,680	188,640	(14,030)
19	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	1	1	210,840	1	1	1	-	-	-	7,440	7,200	7,440	218,280	225,480	232,920	(17,570)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)																		
20	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	139,560	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	145,200	151,080	157,200	(11,630)
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	112,800	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
กองช่าง																		
พนักงานเทศบาล																		
22	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	353,640	1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	12,960	365,760	378,360	391,320	(25,970)
24	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
23	นายช่างโยธา	ชง.	1	1	230,400	1	1	1	-	-	-	9,240	9,720	10,080	239,640	249,360	259,440	(19,200)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)																		
25	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	139,560	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	145,200	151,080	157,200	(11,630)
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	1	1	132,480	1	1	1	-	-	-	5,400	5,520	5,760	137,880	143,400	149,160	(11,040)
กองการศึกษา																		
พนักงานเทศบาล																		
27	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	-	435,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
28	นักวิชาการศึกษา	ชก.	1	1	305,640	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	317,520	329,760	342,720	(25,470)
29	ครู	คศ.1	1	1	258,840	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน เฉพาะกิจ
30	ครู	คศ.1	1	1	214,920	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน เฉพาะกิจ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)																		
31	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	1	1	145,080	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน เฉพาะกิจ
32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	117,960	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,760	127,680	132,840	(9,830)
พนักงานจ้างทั่วไป																		
33	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	(4)รวม		36	31	7,968,720	36	36	36	-	-	-				7,583,940	7,823,880	8,068,980	
	(5)ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20%														1,516,788	1,564,776	1,613,796	
	(6)รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														9,100,728	9,388,656	9,682,776	
	(7)คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														33.99	33.40	32.80	

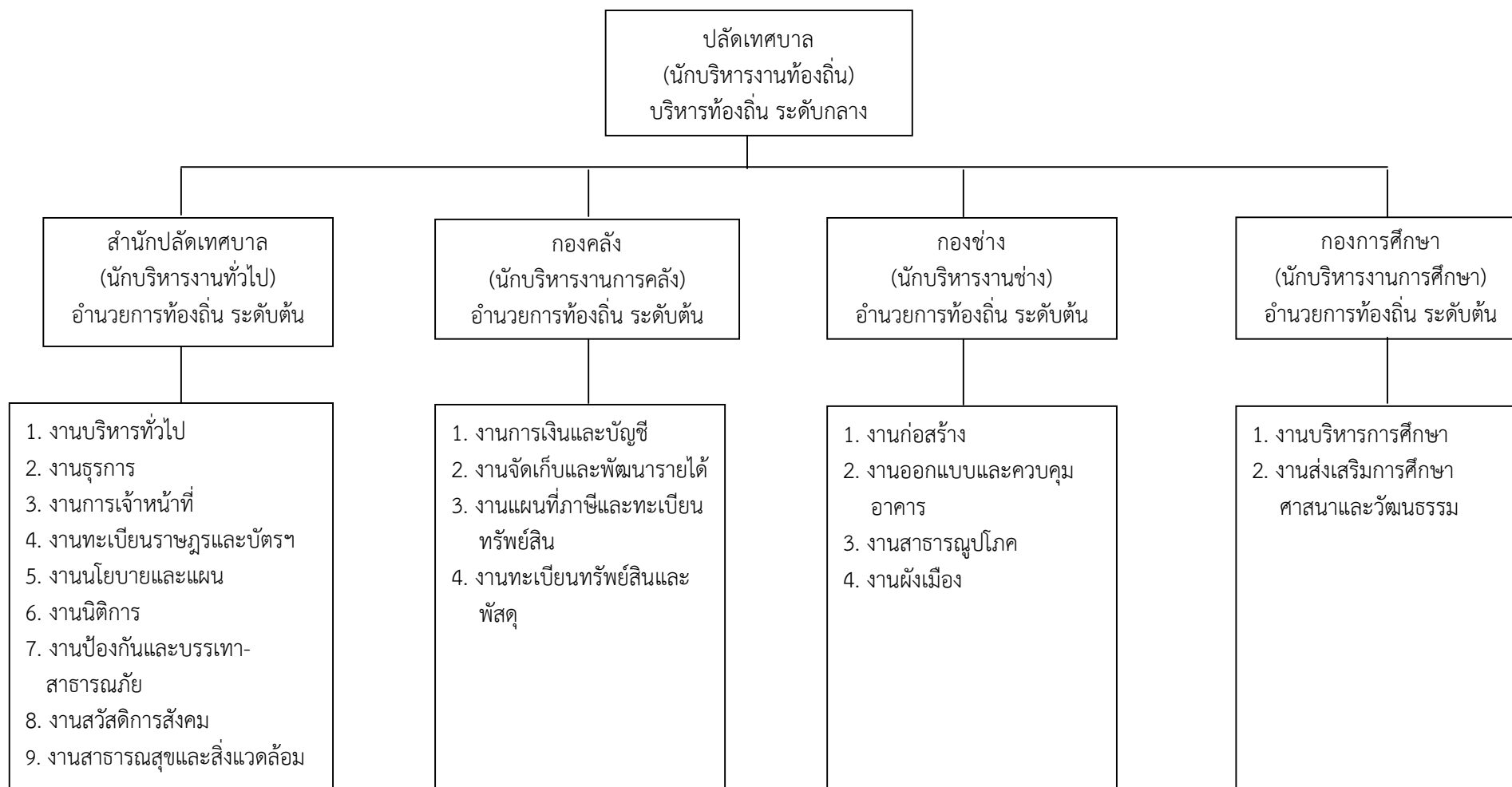
หมายเหตุ : - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2561 ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560 จำนวน 25,500,000 บาท = $(25,500,000 \times 5\%) + 25,500,000 = 26,775,000$)

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2562 ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561 จำนวน 26,775,000 บาท = $(26,775,000 \times 5\%) + 26,775,000 = 28,113,750$)

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2563 ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562 จำนวน 28,113,750 บาท = $(28,113,750 \times 5\%) + 28,113,750 = 29,519,437.50$)

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลท่าพญา

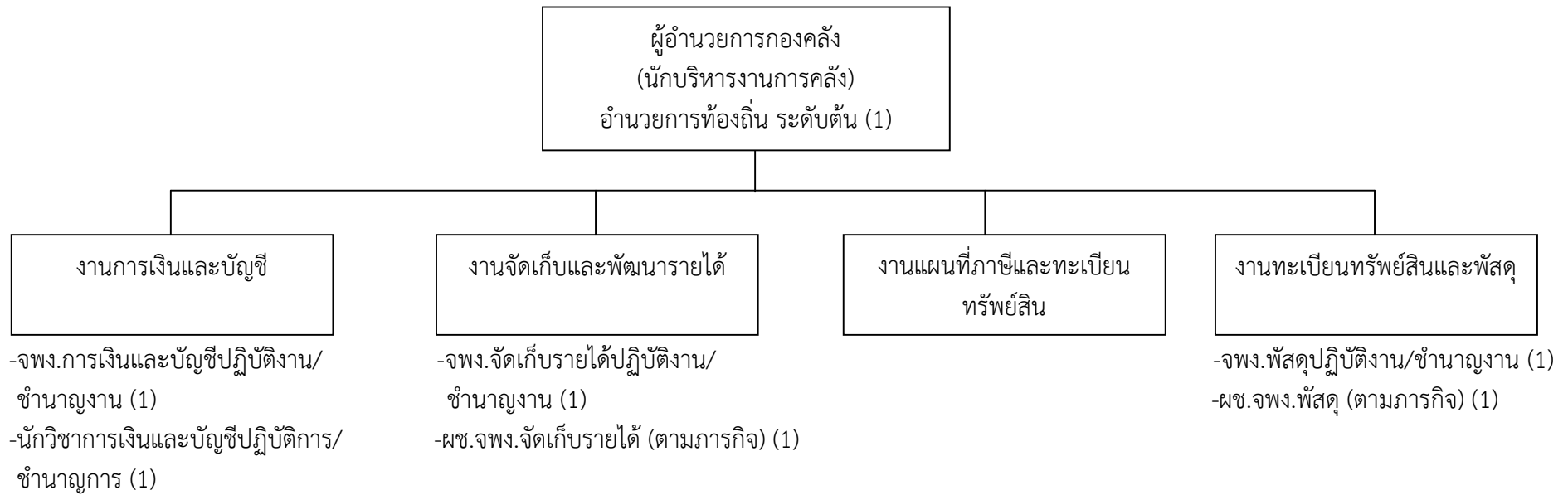


โครงสร้างภายในสำนักปลัดเทศบาล



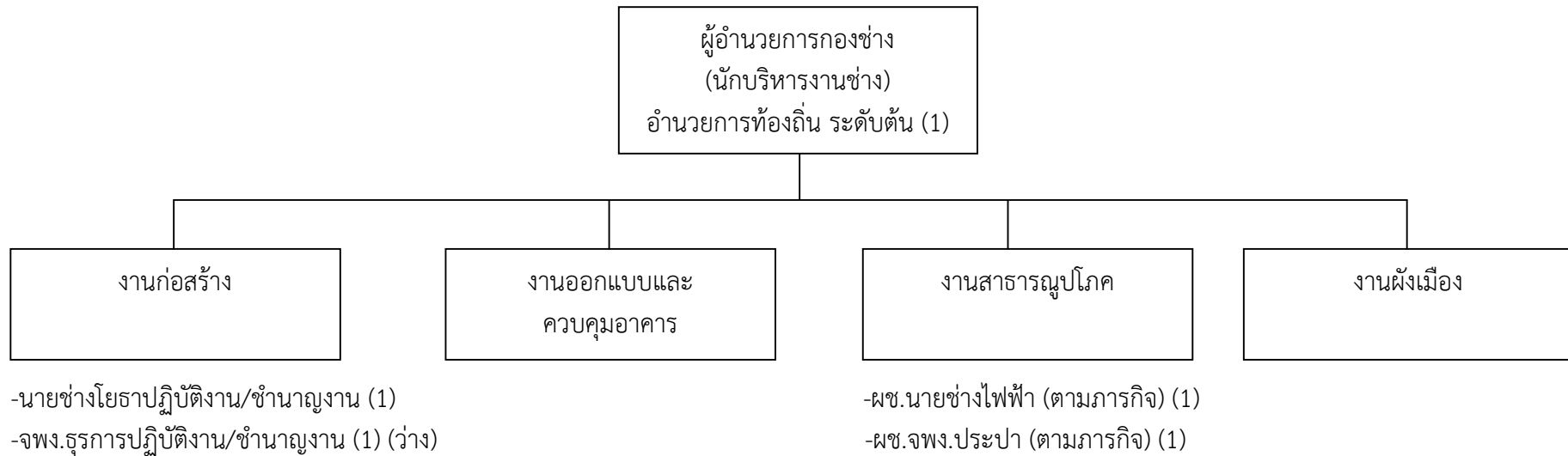
ระดับ	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	1	2	1	2	1	-	1	2	6

โครงสร้างภายในกองคลัง



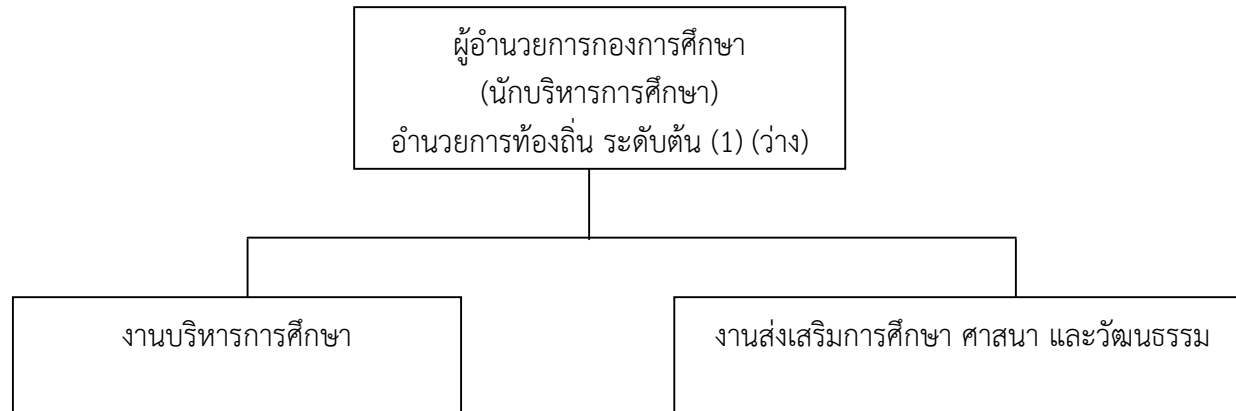
ระดับ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	1	1	-	-	3	-	2	-	-

โครงสร้างภายในกองช่าง



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น (ต้น)	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	1	-	-	1	1	-	2	-	-

โครงสร้างภายในกองการศึกษา



-นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ (1)
 -ครู คศ.1 (2)
 -ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (ตามภารกิจ) (1)
 -คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (1)

-ผช.จพง.ธุรการ (ตามภารกิจ) (1)

ระดับ	อำนวยการ ท้องถิ่น (ต้น)	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ	ครู คศ.1	ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับครูผู้ช่วย	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	1	1	-	-	-	-	2	-	1	1	1

11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
1	น.ส.เรวดี ชูบาล	รัฐประศาสนศาสตร- มหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	14-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	14-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	413,160 (34,430 × 12)	84,000 (7,000 × 12)	84,000 (7,000 × 12)	581,160
สำนักงานปลัดเทศบาล												
พนักงานเทศบาล												
2	น.ส.ธิตติมา บุญเกื้อ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	14-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	14-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	329,760 (27,480 × 12)	42,000 (3,500 × 12)	-	371,760
3	นายสมพร นวนนุ่น	รัฐประศาสนศาสตร- มหาบัณฑิต	14-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	14-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	233,760 (19,480 × 12)	-	-	233,760
4	น.ส.รัชณี อารีย์รักษ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	14-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	14-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	305,640 (25,470 × 12)	-	-	305,640
5	น.ส.นพวรรณ นาคบรรพ์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	14-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	14-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	329,760 (27,480 × 12)	-	-	329,760
6	น.ส.สุดารัตน์ เสียมไหม	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศ)	14-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	14-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	230,400 (19,200 × 12)	-	-	230,400
7	(ว่าง)	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง	14-2-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	14-2-01-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900
8	พ.จ.อ.สุพัฒน์ สมัครพรหม	นักเรียนจำ (เหล่าอเล็กทรอนิกส์)	14-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	14-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชง.	296,760 (24,730 × 12)	-	4,680 (390 × 12)	301,440
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)												
9	นางเมลิณี ทองชุม	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	117,960 (9,830 × 12)	-	-	117,960
10	นายบรรลือ เดิมหลิม	ประถมศึกษาปีที่ 4	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	152,400 (12,700 × 12)	-	-	152,400
11	นายสุวรรณ เรืองคุก	ประถมศึกษาปีที่ 6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	138,480 (11,540 × 12)	-	-	138,480

ที่	ชื่อ- สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างทั่วไป												
12	(ว่าง)	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
13	นายอริญ คงแก้ว	ประถมศึกษาปีที่ 4	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
14	นายอมรพงษ์ เดิมหลิม	มัธยมศึกษาปีที่ 3	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
15	นายสมหมาย ศรีสุต	ประถมศึกษาปีที่ 4	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
16	นางสาวอารีย์ ช่วยเกตุ	มัธยมศึกษาปีที่ 6	-	นักรการภารโรง	-	-	นักรการภารโรง	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
17	(ว่าง)	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
กองคลัง												
พนักงานเทศบาล												
18	นางสุรารักษ์ บุญชู	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	14-2-04-2102-001	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	14-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	362,640 (30,220 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	404,640
19	นางเสาวนีย์ ชื่นบุตร	บัญชีบัณฑิต	14-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	14-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	245,280 (20,440 x 12)	-	5,640 (470 x 12)	250,920
20	น.ส.สนธยา เรืองดุก	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	14-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง.	14-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง.	232,920 (19,410 x 12)	-	-	232,920
21	น.ส.ดารารัตน์ ข้าเปลี่ยน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง (บัญชี)	14-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	14-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	168,360 (14,030 x 12)	-	-	168,360
22	นางฐาณิกา ตูยนิษก์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บัญชี)	14-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	14-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	210,840 (17,570 x 12)	-	-	210,840
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)												
23	น.ส.พิรภาว จันทภาโส	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การประกันภัย)	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	139,560 (11,630 x 12)	-	-	139,560
24	น.ส.พรพิมล แซ่ตัน	บัญชีบัณฑิต	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	112,800 (9,400 x 12)	-	-	112,800

ที่	ชื่อ- สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
กองช่าง												
พนักงานเทศบาล												
25	นายศุภชัย อินทร์สังข์	อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต (สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา)	14-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	14-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	311,640 (25,970 × 12)	42,000 (3,500 × 12)	-	353,640
26	(ว่าง)	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	14-2-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	14-2-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900
27	นายสมหมาย แป้นแก้ว	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ก่อสร้าง)	14-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	14-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	230,400 (19,200 × 12)	-	-	230,400
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)												
28	นายนิรันดร์ เดิมหลิม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์)	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	139,560 (11,630 × 12)	-	-	139,560
29	นายอัศรพล คงจร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง (ช่างยนต์)	-	ผช.เจ้าพนักงานประปา	-	-	ผช.เจ้าพนักงานประปา	-	132,480 (11,040 × 12)	-	-	132,480
กองการศึกษา												
พนักงานเทศบาล												
30	(ว่าง)	ปริญญาตรี	14-2-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษา	ต้น	14-2-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500 × 12)	-	435,600
31	น.ส.สุกัญญา บุญชั้น	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (สังคมศึกษา)	14-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	14-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	305,640 (25,470 × 12)	-	-	305,640
32	นางบุญพา พิชัยรัตน์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	92-2-0129	ครู	คศ.1	92-2-0129	ครู	คศ.1	258,840 (21,570 × 12)	-	-	258,840 เงินอุดหนุน เฉพาะกิจ
33	นางปราณี กังแฮ	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	92-2-0237	ครู	คศ.1	92-2-0237	ครู	คศ.1	214,920 (17,910 × 12)	-	-	214,920 เงินอุดหนุน เฉพาะกิจ
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)												
34	น.ส.วิภาสินี เดิมหลิม	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	145,080 (17,910 × 12)	-	-	145,080 เงินอุดหนุน เฉพาะกิจ

ที่	ชื่อ- สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
35	น.ส.เนตรนพิศ ศรีไตรรัตน์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการสารสนเทศ และคอมพิวเตอร์)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	117,960 (9,830 × 12)	-	-	117,960
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>												
36	นายประยุทธ์ เดิมหลิม	ประถมศึกษาปีที่ 6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000 × 12)	-	-	108,000

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลท่าพญา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลได้ตระหนักถึงการพัฒนากฎหมายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น เทศบาลตำบลท่าพญาจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลท่าพญา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

1. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
3. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
4. การยึดถือประโยชน์ของประชาชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มี

ผลประโยชน์ทับซ้อน

5. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
6. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
7. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
8. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
10. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนา

ชุมชนให้น่าอยู่ คุณธรรมและคุณลักษณะที่สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ภาคผนวก

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2561 – 2563)
ของเทศบาลตำบลท่าพญา
ครั้งที่ 1/2560

เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2560

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลท่าพญา อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง

ผู้มาประชุม

1. นายนิรัตน์ รัตนสุกรารักษ์	นายกเทศมนตรีตำบลท่าพญา	ประธานกรรมการ
2. นางสาวเรวดี ชูบาล	ปลัดเทศบาลตำบลท่าพญา	กรรมการ
3. นางสาวฐิติมา บุญเกื้อ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
4. นางสุรารักษ์ บุญชู	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
5. นายศุภชัย อินทร์สังข์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
6. นายสมพร นวนนุ่น	นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการและ เลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

1. นางสาวสุกัญญา บุญชั้น	นักวิชาการศึกษา รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เป็นกรรมการ (ไปราชการ)
--------------------------	---	---------------------------

เริ่มประชุมเวลา 09.30 น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายนิรัตน์ รัตนสุกรารักษ์ นายกเทศมนตรีตำบลท่าพญา ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2561 – 2563) ของเทศบาลตำบลท่าพญา และประธานในที่ประชุมกล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ 1

ประธาน

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- เนื่องจากแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 ของเทศบาลตำบลท่าพญาครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ 30 กันยายน 2560 และจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง 3 ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด
- คำสั่งเทศบาลตำบลท่าพญา ที่ 112 /2560 ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2561 – 2563) ของเทศบาลตำบลท่าพญา ซึ่งคณะกรรมการฯ ประกอบด้วย

- | | | |
|------------------------------|---|-------------------------|
| 1. นายนิรัตน์ รัตนสุกรารักษ์ | นายกเทศมนตรี | เป็นประธานกรรมการ |
| 2. น.ส.เรวดี ชูบาล | ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| 3. น.ส.ฐิติมา บุญเกื้อ | หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการ |
| 4. นางสุรารักษ์ บุญชู | ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| 5. นายศุภชัย อินทร์สังข์ | ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| 6. น.ส.สุกัญญา บุญชั้น | นักวิชาการศึกษา
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| 7. นายสมพร นวนนุ่น | นักทรัพยากรบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
- /โดยให้คณะกรรมการฯ

ประธาน	โดยให้คณะกรรมการฯ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2561 – 2563) ตามคู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบบทำหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท 0809.2/ว 53 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 และให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่และภารกิจตามที่กฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับชาติ ระดับจังหวัด แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี โครงการกิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายของรัฐบาล ข้อมูลปริมาณงาน โครงการ กิจกรรม ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น แล้วเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตรัง (ก.ท.จ.ตรัง)
ที่ประชุม	- รับทราบ
ระเบียบวาระที่ 2	เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว - ไม่มี
ระเบียบวาระที่ 3	เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ - ไม่มี
ระเบียบวาระที่ 4	เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563
ประธาน	- ขอเชิญ นายสมพร นวนนุ่น ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ในฐานะเลขานุการชี้แจงรายละเอียด
เลขานุการ	- จังหวัดตรัง โดยสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดตรัง ได้จัดประชุมซักซ้อมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 เมื่อวันที่ 4 สิงหาคม 2560 เวลา 10.00 น. ณ ห้องพระยารัษฎา ศาลากลางจังหวัดตรัง โดยซักซ้อมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 ตามแนวทางของหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท 0809.2/ว 53 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้ 1. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ 1.1 การจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (2561 – 2564) โดยเฉพาะการบูรณาการแผนงานและงบประมาณในระดับพื้นที่ (One Plan) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า 1.2 ขอให้พิจารณากำหนดอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติการกิจ โครงการกิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานทั้งแผนงาน แผนการคลัง แผนทรัพยากรบุคคล เช่น การเพิ่มขีดความสามารถด้านการคลัง การพัฒนาคุณภาพข้าราชการ การกำจัดขยะมูลฝอย การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ ให้เป็นไปอย่างสมดุล โดยมีให้เกิดภาวะงานล้นคนหรือคนล้นงานขึ้นได้

เลขานุการ

2. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

เมื่อได้ข้อมูลปริมาณงาน โครงการ กิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ว่าภารกิจดังกล่าวต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้แสดงข้อมูลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ไว้ในฉบับเดียวกัน

3. บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ในการวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น นั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตราค่ากลางเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ 20 ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างแต่ละปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2561 ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2560 เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562 และ 2563 ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

4. เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับความเห็นชอบแผนอัตรากำลังแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรเงินงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งให้ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์กำหนด และให้ดำเนินการสรรหาบุคคลมาแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยเคร่งครัด

5. ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเนาแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบการขอใช้อัตรากำลังให้ถูกต้องตรงกันทุกครั้ง

นอกจากนี้ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดตรัง ได้ชักชวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 เพิ่มเติมดังนี้

1. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนิติกร ก็ให้แต่งตั้งเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

2. การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะต้องจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการฯ อย่างน้อย 2 ครั้ง

3. กรณีขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ให้จัดแบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งตามแบบที่ ก.ท. กำหนด โดยจัดทำเป็นเอกสารตามแบบ 1 – 5 อย่างครบถ้วน โดยเสนอแยกออกจากแผนอัตรากำลัง 3 ปี

4. รายละเอียดภายในเล่มแผนอัตรากำลัง 3 ปี

4.1 ให้เป็นไปตามตัวอย่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ กอบต. ด่วนมาก ที่ มท 0809.2/ว 53 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563

4.2 ให้แนบสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 และสำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการไว้เป็นภาคผนวก

เลขานุการ

4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องจัดส่งเล่มแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตรัง (ก.ท.จ.ตรัง) แห่งละ 5 เล่ม ภายในวันที่ 15 สิงหาคม 2560 เพื่อให้คณะกรรมการฯ ได้มีเวลาเพียงพอในการพิจารณา ก่อนที่จะเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดตรัง พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ที่ประชุม

- รับทราบ และเห็นชอบดำเนินการตามแนวทางการชักชวน

ประธานกรรมการ

- ในกรณีที่มีความประสงค์กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม สามารถดำเนินการไปพร้อมกับการขอความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ในคราวเดียวกันได้เลยหรือไม่

เลขานุการ

- ตามคู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2561 – 2563) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท 0809.2/ว 53 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 กำหนดว่า “กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เช่น การจัดตั้งกองหรือฝ่ายเพิ่มเติม ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำข้อมูลเอกสารเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดตั้งกอง/ฝ่าย หรือหลักเกณฑ์การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องแยกต่างหากจากการขอความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2561 – 2563) เนื่องจากต้องมีการวิเคราะห์ปริมาณงาน คุณภาพงาน และแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะ ซึ่งหากทำพร้อมไปในคราวเดียวกันอาจส่งผลให้การพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ 2561 – 2563) ไม่แล้วเสร็จภายในเดือน 1 ตุลาคม 2560 ได้

- ประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ 7 พฤศจิกายน 2545 กำหนดไว้ว่า “การกำหนดตำแหน่งใหม่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่งและจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้น จึงขอให้เทศบาลได้ให้ความสำคัญกับการเสนอข้อมูล โดยกรอกเอกสารตามแบบให้ถูกต้อง กล่าวคือ จะต้องเป็นข้อมูลที่ตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลและเอกสารต้องครบถ้วน กล่าวคือ จะต้องรายงานข้อมูลตามแบบ 1 – 5 อย่างครบถ้วน

ประธานกรรมการ

- เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2560 จึงขอให้คณะกรรมการฯ ดำเนินการ ดังนี้

1. ร่วมกันจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 ของเทศบาลตำบลท่าพญา โดยให้เป็นตามคู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท 0809.2/ว 53 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560

ประธานกรรมการ

2.ให้นำเสนอร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 ต่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลตำบลท่าพญา เพื่อพิจารณา ก่อนเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตรัง (ก.ท.จ.ตรัง) โดยกำหนดประชุมพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในวันศุกร์ที่ 11 สิงหาคม 2560 เวลา 15.00 น. ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลท่าพญา

ที่ประชุม

- รับทราบ และเห็นชอบดำเนินการ

ระเบียบวาระที่ 5

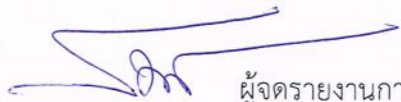
เรื่องอื่นๆ

ประธาน

- คณะกรรมการฯ มีข้อเสนอแนะ หรือเรื่องอื่นใดอีกหรือไม่ เมื่อไม่มี ประธานกล่าวขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่าน และขอปิดการประชุม

เลิกประชุมเวลา 11.30 น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นายสมพร นวนุ่น)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวเรวดี ชูบาล)

ปลัดเทศบาลตำบลท่าพญา

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2561 – 2563)
ของเทศบาลตำบลท่าพญา
ครั้งที่ 2/2560

เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2560

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลท่าพญา อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง

ผู้มาประชุม

1. นายนิรัตน์ รัตนสุการย์	นายกเทศมนตรีตำบลท่าพญา	ประธานกรรมการ
2. นางสาวเรวดี ชูบาล	ปลัดเทศบาลตำบลท่าพญา	กรรมการ
3. นางสาวฐิติมา บุญเกื้อ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
4. นายศุภชัย อินทร์สังข์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
5. นางสาวสุกัญญา บุญขัน	นักวิชาการศึกษา รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
6. นายสมพร นวนนุ่น	นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการและ เลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

1. นางสาวรักษ์ บุญชู	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ (ไปราชการ)
----------------------	--------------------	--------------------

เริ่มประชุมเวลา 15.00 น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายนิรัตน์ รัตนสุการย์ นายกเทศมนตรีตำบลท่าพญา ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2561 – 2563) ของเทศบาลตำบลท่าพญา และประธานในที่ประชุมกล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน - ไม่มี

ระเบียบวาระที่ 2 เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ประธาน - ขอให้ที่ประชุม พิจารณารับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ 1/2560
เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2560

ที่ประชุม - มีมติรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ 1/2560 เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2560

ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563

ประธานกรรมการ - ในการประชุมครั้งที่ 1/2560 เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2560 กำหนดให้

1. คณะกรรมการฯ ร่วมกันจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 ของเทศบาลตำบลท่าพญา โดยให้เป็นตามคู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท 0809.2/ว 53 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560

ประธานกรรมการ

2. ให้นำเสนอร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 ต่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อพิจารณา ก่อนเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตรัง (ก.ท.จ.ตรัง)

- ขอเชิญ นายสมพร นวนนุ่น ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ในฐานะกรรมการและเลขานุการ นำเสนอร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563

นักทรัพยากรบุคคล

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 ของเทศบาลตำบลท่าพญา ดำเนินการภายใต้ระเบียบ ข้อกฎหมาย และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง และได้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่และภารกิจตามที่กฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับชาติ ระดับจังหวัด แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี โครงการกิจกรรมภายใต้กรอบนโยบายของรัฐบาล ข้อมูลปริมาณงาน โครงการกิจกรรม ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

1. หลักการและเหตุผล
2. วัตถุประสงค์
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลท่าพญา
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลท่าพญา
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลท่าพญาจะดำเนินการ
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี
11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
12. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง
14. ภาคผนวก

ประธานกรรมการ

- ขอให้ นายสมพร นวนนุ่น ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ในฐานะกรรมการและเลขานุการ ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 ของเทศบาลตำบลท่าพญา ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

นักทรัพยากรบุคคล

- ขออนุญาตชี้แจงรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

1. การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 รวม 36 อัตรา ดังนี้

/กรอบอัตรากำลัง...

นักทรัพยากรบุคคล

- กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2561- 2563

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
พนักงานเทศบาล								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ								
พนักงานขับรถยนต์	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	4	4	4	4	-	-	-	ว่าง 1 อัตรา
นักการภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
ครู อันดับ คศ.1	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	36	36	36	36	-	-	-	

นักทรัพยากรบุคคล

2. การวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น นั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตราค่ากลาง เงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ 20 ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างแต่ละปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2561 ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2560 เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562 และ 2563 ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จำนวน 25,500,000 บาท

ฉะนั้น แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 ของเทศบาลตำบลท่าพญา มีภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

/ประจำปีงบประมาณ 2561...

นักทรัพยากรบุคคล

ประจำปี งบประมาณ	ค่าใช้จ่ายรวม	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี	ค่าใช้จ่าย ตามมาตรา 35
พ.ศ. 2561	9,100,728	26,775,000.00	ร้อยละ 33.99
พ.ศ. 2562	9,388,656	28,113,750.00	ร้อยละ 33.40
พ.ศ. 2563	9,682,776	29,519,437.50	ร้อยละ 32.80

ประธานกรรมการ

- ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนฯ ได้เสนอแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 ของเทศบาลตำบลท่าพญา และได้ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

ที่ประชุม

- จากการเสนอร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 ของเทศบาลตำบลท่าพญา สรุปได้ดังนี้

1. การกำหนดตำแหน่งได้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่และภารกิจตามที่กฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับชาติ ระดับจังหวัด แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี โครงการกิจกรรมภายใต้กรอบนโยบายของรัฐบาล ข้อมูลปริมาณงาน โครงการ กิจกรรม ตลอดจนระเบียบ ข้อกฎหมาย และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

2. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ในแต่ละปี (พ.ศ. 2561 – 2563) ไม่เกินร้อยละ 40 ซึ่งเป็นไปตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

มติที่ประชุม

จึงมีมติเห็นชอบให้เสนอแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 ของเทศบาลตำบลท่าพญา ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตรัง (ก.ท.จ.ตรัง) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ 5

เรื่องอื่นๆ

ประธาน

- คณะกรรมการฯ มีข้อเสนอแนะ หรือเรื่องอื่นใดอีกหรือไม่ เมื่อไม่มี ประธานกล่าวขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่าน และขอปิดการประชุม

เลิกประชุมเวลา 16.30 น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นายสมพร นวนุ่น)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวเรวดี ชูบาล)

ปลัดเทศบาลตำบลท่าพญา



คำสั่งเทศบาลตำบลท่าพญา

ที่ ๑๙๔/๒๕๖๐

เรื่อง การปรับปรุงชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ

สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลท่าพญา

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตรัง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ประกอบกับประกาศเทศบาลตำบลท่าพญา เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลท่าพญา โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป นั้น

เนื่องด้วยจังหวัดตรัง และสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งชักซ้อมแนวทางปฏิบัติ เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และคุณสมบัติของพนักงานจ้าง ในโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๙ และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หนังสือจังหวัดตรัง ด่วนที่สุด ที่ ตง ๐๐๒๓.๒/ว ๔๔๑๕ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๐ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุดที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๙ ลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐ เทศบาลตำบลท่าพญาจึงปรับปรุงชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลท่าพญา จำนวน ๑ ราย ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งใหม่	หมายเหตุ
กองคลัง				
๑.	นางสาววิภาสินี เดิมหลิม	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายนิรัตน์ รัตนสุรการย์)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าพญา