



ประกาศเทศบาลตำบลป่าแฝก

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) ได้มีมติเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๕ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ของเทศบาลตำบลป่าแฝก ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๘ นั้น

เพื่อให้ เทศบาลตำบลป่าแฝก นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ที่ได้ปรับปรุงไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร และพัฒนาบุคลากรให้สามารถดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ของเทศบาลตำบลป่าแฝกได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลป่าแฝก จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

ลงชื่อ

(นายอศุขย์ เสมอใจ)

นายกเทศมนตรีตำบลป่าแฝก



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ของ

เทศบาลตำบลป่าแฝก

อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล	๑๕
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๒๔
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๒๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๘
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๓๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๒
๑๐. บัญชีแสดงการจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๔
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๖๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง	๖๒
๑๔. ภาคผนวก	๖๓
- คำสั่งแต่งตั้งกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- รายงานการประชุม	
- มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖	
- ประกาศเทศบาลตำบลป่าแฝก เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	
- เอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง	

.....

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังคนของหน่วยงาน เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น เทศบาลตำบลป่าแฝก อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อประกาศใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ต่อไป และให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิม เป็นสำคัญ ดังนี้

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา พิจารณาให้ความเห็นชอบ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ข้อ ๑๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใด ให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้นแล้วเปรียบเทียบกับบรรทัดฐาน ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่ ก.ท. จัดทำไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง การปรับตำแหน่งเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภทและสายงานเดียวกัน และจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกัน โดยประมาณเข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน

๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา กำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลป่าแฝก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับนี้ขึ้น ตามประกาศโครงสร้างส่วนราชการใหม่ของเทศบาล เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผน

๒.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลป่าแฝก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่าย

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลป่าแฝก มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู ลูกจ้างและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลป่าแฝก

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลป่าแฝก สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลป่าแฝก เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลป่าแฝก ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลป่าแฝกให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลป่าแฝก มีการกำหนดตำแหน่งที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ ประโยชน์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลป่าแฝก มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ๓ ปี ทำให้สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลที่อาจเกิดขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ๓ ปี ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลป่าแฝก โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลแม่ใจ เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลป่าแฝก ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลป่าแฝก เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลป่าแฝก บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามส่วนราชการภายใน ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของชุมชน สนองตอบต่อนโยบายผู้บริหาร ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆในส่วนนี้ โดยคำนึงถึง

๑. จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๒. การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาวะ

ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๔. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๕. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๕.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมามากเกินไปอาจจะไม่จำเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๕.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๕.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๖. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๗. ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบ ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการ วิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบ แนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วน ราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบ อัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะ ทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง มีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการ จัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องวางแผนอัตรากำลัง

การวางแผนกำลังคน หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในการวิเคราะห์และพยากรณ์ เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีจะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้เหมาะสมและ เพียงพอ ทั้งในด้านจำนวนและคุณภาพมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการโดยมีแผนการใช้และพัฒนาคนเหล่านั้น อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่องต่อไป

สิ่งที่ต้องพิจารณาเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน พิจารณาส่งที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. กำลังคนที่มีอยู่ได้ใช้ประโยชน์เต็มที่หรือไม่ คำนึงค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปหรือไม่
๒. มีแผนการพัฒนาคอนอย่างไร เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพปฏิบัติงาน
๓. อัตราการสูญเสียกำลังคน ประเภท ระดับ สายงานใด ก่อให้เกิดปัญหาหรือไม่เพราะเหตุใด

๔. จะต้องใช้เทคนิคและวิธีการใดในการพยากรณ์กำลังคนจึงจะเหมาะสมและคาดว่าจะได้ผลใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด
๕. การสรรหาจะกระทำโดยวิธีใด จึงจะเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาการขาดแคลนกำลังได้อย่างดีที่สุด

วัตถุประสงค์การวางแผนกำลังคน

๑. เพื่อให้ได้มาและดำรงรักษากำลังคนไว้ในจำนวนและคุณภาพที่ต้องการ
๒. ใช้อัตรากำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
๓. เตรียมมาตรการที่เหมาะสมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากับกำลังคน
๔. เป็นจุดเริ่มต้นในการทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับสภาพกำลังคนจะเชื่อมโยงไปสู่การเกลี้ยกล่อมกำลังคน

๓.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๒.๑ แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลป่าแฝก ดังนี้

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

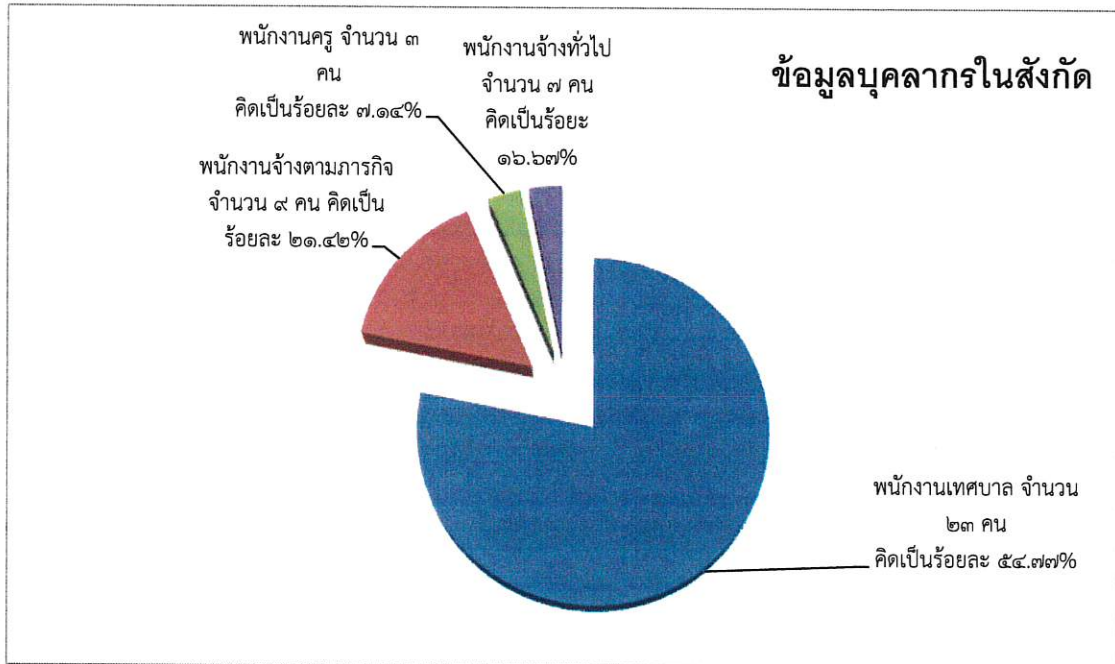
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าส่วนราชการ
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

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

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น เทศบาลตำบลป่าแฝกประสบปัญหาภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลจึงกำหนดพนักงานจ้างเพียง ๑ ประเภทคือพนักงานจ้างทั่วไป โดยได้รับค่าตอบแทนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

แผนภูมิอัตรากำลัง แสดงสัดส่วนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลป่าแฝก



๓.๒.๒ แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่ง

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลป่าแฝกมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อัน ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลป่าแฝก ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิ การศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

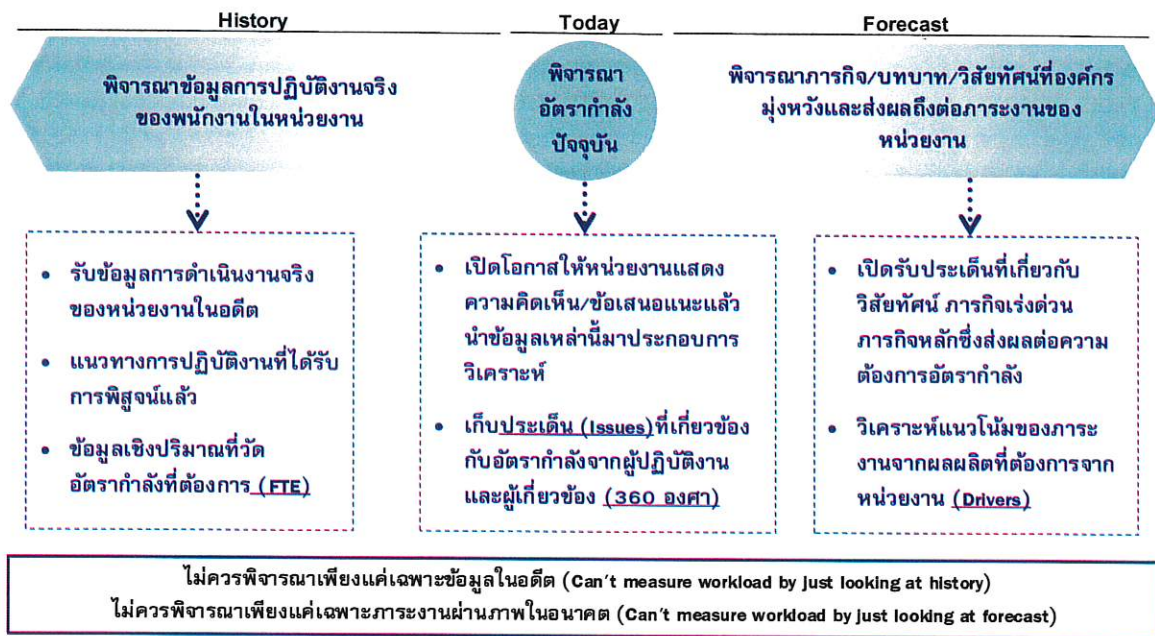
- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

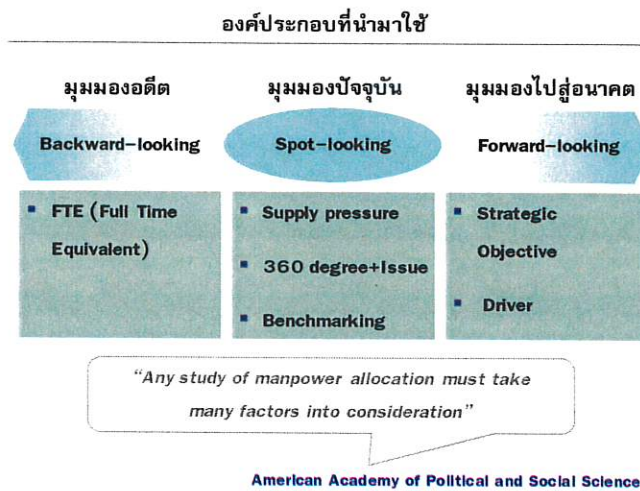
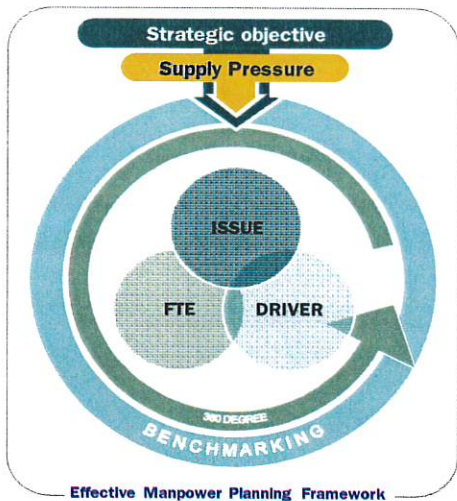
๓.๒.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลป่าแฝก จะพิจารณาคณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในสังกัดของกองการศึกษา เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลป่าแฝก ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลป่าแฝก ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

ในส่วนราชการที่มีปริมาณมากสามารถแยกงานที่มีความซับซ้อนและจำนวนปริมาณงานจัดตั้งเป็นฝ่าย ขึ้นตรงต่อส่วนราชการนั้นและมีหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชารองลงมาจากผู้อำนวยการกอง ควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในฝ่ายนั้น

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

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่หรืองานหลักของเทศบาลตำบลป่าแฝก
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลป่าแฝก ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการในแต่ละตำแหน่งเพื่อกำหนดเป็นอัตรากำลังคนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ
แทนค่า ดังนี้ $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วัน โดยประมาณ
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 $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลป่าแฝก (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลป่าแฝก) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคน ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลป่าแฝก

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

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณ
- และงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลป่าแฝก พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง
- **ประเด็นเรื่องการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานในองค์กร** เนื่องจากเทศบาลตำบลป่าแฝก เป็นองค์กรที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่เขตชุมชนเมือง มีระยะทางห่างจากตัวจังหวัด ๓๔ ก.ม. จึงทำให้มีมีผู้ประสงค์จะปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้นหน่วยงานจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังทดแทนกันได้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะโดยเฉพาะการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือการมอบหมายให้แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หนังสือแจ้งเวียนถึงความต้องการอัตรากำลังจากหัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วยนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง การสอบถาม หรือการขอคำแนะนำ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลป่าแฝก เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจัดด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลเจริญราษฎร์ ตำบลแม่ใจ อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ซึ่งเทศบาลดังกล่าว เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน มีจำนวนหมู่บ้าน ประชากร ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน

การเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ใกล้เคียง

ลำดับ	รายการ	เทศบาลตำบลป่าแฝก	เทศบาลตำบลเจริญราษฎร์
๑	ส่วนราชการ	มี ๓ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑ สำนักปลัด ๒ กองคลัง ๓ กองช่าง ๔ หน่วยตรวจสอบภายใน	มี ๓ ส่วนราชการ ดังนี้ ๑ สำนักปลัด ๒ กองคลัง ๓ กองช่าง ๔ กองสาธารณสุข ๕ หน่วยตรวจสอบภายใน
๒	จำนวนพนักงานเทศบาล	จำนวน ๒๖ อัตรา ดังนี้ ๑ ปลัด / รองปลัด ๑ สำนักปลัด ๑๔ อัตรา ๒ กองคลัง ๔ อัตรา ๓ กองช่าง ๕ อัตรา ๔ หน่วยตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา	จำนวน ๒๕ อัตรา ดังนี้ ๑ ปลัด ๑ สำนักปลัด ๑๐ อัตรา ๒ กองคลัง ๗ อัตรา ๓ กองช่าง ๔ อัตรา ๔ กองสาธารณสุข ๒ อัตรา ๕ หน่วยตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา
๓	จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๙ อัตรา - สำนักปลัด ๖ อัตรา - กองช่าง ๑ อัตรา - กองคลัง ๒ อัตรา	จำนวน ๕ อัตรา ดังนี้ - สำนักปลัด ๔ อัตรา - กองช่าง ๑ อัตรา
๔	จำนวนพนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๗ อัตรา - สำนักปลัด ๓ อัตรา - กองช่าง ๒ อัตรา - กองคลัง ๒ อัตรา	จำนวน ๑ อัตรา - สำนักปลัด ๑ อัตรา
๕	งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	๓๘,๙๘๒,๐๐๐.- บาท	๓๓,๒๐๐,๐๐๐.- บาท

จากตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลป่าแฝก และเทศบาลตำบลเจริญราษฎร์ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียงกัน บริบทลักษณะภูมิประเทศงบประมาณใกล้เคียงกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลป่าแฝกและเทศบาลตำบลเจริญราษฎร์มีอัตรากำลังในส่วนของการข้าราชการที่แตกต่างพอสมควร แต่ไม่มากนัก จะแตกต่างกันที่ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป เนื่องจากเทศบาลตำบลป่าแฝกมีประชากรและงบประมาณรายจ่ายมากกว่าของเทศบาลตำบลเจริญราษฎร์ ในปีงบประมาณรายจ่าย พ.ศ.๒๕๖๖ เทศบาลตำบลป่าแฝกมีงบประมาณรายจ่าย ๓๘,๙๘๒,๐๐๐.-บาท ส่วนของเทศบาลตำบลเจริญราษฎร์ มีงบประมาณรายจ่าย ๓๓,๒๐๐,๐๐๐.- บาท ด้วยข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณ ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ผ่านมามหาวิทยาลัยป่าแฝก ส่วนตำแหน่งที่ว่างสายงานผู้ปฏิบัติ เทศบาลตำบลป่าแฝกมีความประสงค์รับโอนหากยังไม่สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้

จะดำเนินการร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการสอบแข่งขันในตำแหน่งที่ว่างดังกล่าว เทศบาลตำบลป่าแฝกจะดำเนินการรายงานตำแหน่งให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการสรรหาให้แทน ซึ่งถ้ามีผู้ดำรงตำแหน่งครบตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อไป

ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลป่าแฝก ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาเทศบาลตำบลป่าแฝก นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลป่าแฝก

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลป่าแฝก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลป่าแฝก โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริงและต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการและจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ในเทศบาล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๖. ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

❖ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลตำบลป่าแฝก การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลป่าแฝก สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑) ทำให้เทศบาลตำบลป่าแฝก สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลป่าแฝก สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลป่าแฝก จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลป่าแฝก จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลป่าแฝก ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลป่าแฝก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔) ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕) ช่วยให้เทศบาลตำบลป่าแฝก สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลป่าแฝก บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๖) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลป่าแฝก เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗) ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผล การปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๕. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลป่าแฝก โดยแบ่งออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ปัญหาการคมนาคมภายในและระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก เนื่องจากถนนภายในหมู่บ้านยังเป็นถนนลูกรัง และไม่มีสะพานข้ามลำห้วย
- ๒) ปัญหาถนนเพื่อการเกษตรไม่สะดวก เนื่องจากเป็นถนนลูกรัง, เป็นหลุมเป็นบ่อ
- ๓) ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะและโทรศัพท์ครัวเรือนไม่ครอบคลุมทุกหมู่บ้านและทุกครัวเรือน
- ๔) ไฟฟ้าสาธารณะและขยายเขตไฟฟ้าไม่ทั่วถึง
- ๕) ขาดเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกินและที่อยู่อาศัย
- ๖) ระบบทางระบายน้ำยังไม่เหมาะสมทำให้เกิดน้ำท่วมขังซ้ำซาก

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๑) การว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว (ว่างงานแบบแอบแฝง)
- ๒) ขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ
- ๓) ต้นทุนในการผลิตสูง เช่น การปลูกข้าว
- ๔) ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๕) การรวมกลุ่มอาชีพไม่เข้มแข็งและต่อเนื่อง
- ๖) เกษตรกรขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีในการพัฒนาการเกษตรที่ทันสมัย
- ๗) ราษฎรขาดทักษะฝีมือ และความรู้ในการประกอบอาชีพ
- ๘) ขาดสถานที่ในการจำหน่ายผลผลิต / ขาดแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรและสินค้าพื้นเมือง
- ๙) ปัญหาหนี้สินของเกษตรกร

๓. ปัญหาด้านสังคม สาธารณสุข และการอนามัย

- ๑) การแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๒) การให้สวัสดิการและการสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เช่น ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ติดเชื้อ เอชไอวี เด็กด้อยโอกาส เด็กกำพร้า เด็กถูกทอดทิ้ง และผู้ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์ ในหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึง
- ๓) ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อและไม่ติดต่อที่สามารถป้องกันได้ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคเอดส์ เป็นต้น
- ๔) เด็กและเยาวชนได้รับการส่งเสริมหรือสนับสนุนกิจกรรมไม่ต่อเนื่อง
- ๕) กลุ่มองค์กรประชาชนหรือองค์กรชุมชนขาดจิตสำนึกในการร่วมมือกัน แก้ไขปัญหาของหมู่บ้านหรือชุมชน อย่างจริงจังจึงทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาของหมู่บ้านหรือชุมชน อย่างยั่งยืนและพึ่งตนเองได้
- ๖) เยาวชนมีความนิยมทางด้านวัตถุ สมัยนิยม และการเลียนแบบมากขึ้น

- ๗) ประชาชนหรือชุมชนขาดความสนใจในการติดตามการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- ๘) ขาดสถานที่ประชุมหรือจัดกิจกรรมของหมู่บ้าน เช่น อาคารเอนกประสงค์ สำหรับใช้เป็นศูนย์ข้อมูลหมู่บ้าน และศูนย์ประสานงานของหมู่บ้าน ศูนย์เวทีประชาคมของหมู่บ้าน
- ๙) ประชาชนขาดความรู้ด้านโภชนาการและการป้องกันโรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ
- ๑๐) การให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ ผู้ยากไร้ ผู้มีรายได้น้อย หรือผู้ด้อยโอกาสไม่ทั่วถึง
- ๑๑) ครอบครัวผู้ติดเชื้อเอดส์และผู้ได้รับผลกระทบจากเอดส์มีภาระเลี้ยงดูและค่ารักษาพยาบาล
- ๑๒) ประชาชนขาดการออกกำลังกายอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

๔. ด้านน้ำกิน - น้ำใช้ และเพื่อการเกษตร

- ๑) ปัญหาการขาดแคลนน้ำสะอาดสำหรับอุปโภค - บริโภค
- ๒) ไม่มีระบบประปาหมู่บ้าน และการขยายเขตประปาส่วนภูมิภาคไม่ทั่วถึง
- ๓) ปัญหาลำห้วย, ลำคลอง, ลำเหมืองและอ่างเก็บน้ำตื้นเขิน
- ๔) สถานที่กักเก็บน้ำไว้ใช้ในการเกษตรมีไม่เพียงพอหรือมีแต่ชำรุด เช่น ฝาย ทำนบกั้นน้ำ
- ๕) ปัญหาน้ำใต้ดินเค็มเนื่องมาจากโรงงาน
- ๖) ภาชนะในการรองน้ำฝนไว้ใช้ในฤดูแล้งมีไม่เพียงพอหรือมีแต่ใช้การไม่ได้
- ๗) ระบบชลประทานขยายไม่ทั่วถึง

๕. ด้านความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๑) ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ๒) ปัญหาการขาดโอกาสในการศึกษานอกระบบ
- ๓) ประชาชนขาดการสนใจข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) ปัญหาการบุกรุกทำลายป่า
- ๒) ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- ๓) ปัญหาคลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๗. ด้านการบริหารและการจัดการของเทศบาล

- ๑) ประชาชนหรือองค์กรประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนากับหน่วยงานของรัฐน้อย
- ๒) บุคลากรและอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานมีไม่เพียงพอกับภารกิจ อำนาจหน้าที่
- ๓) ประชาชนและผู้นำท้องถิ่นขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการองค์กรหรือชุมชน

- ๔) ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในหน้าที่ตามระบอบประชาธิปไตยและหน้าที่ของพลเมือง
- ๕) บุคลากรในเทศบาลตำบลป่าแฝก ยังขาดความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย สำหรับการปฏิบัติหน้าที่
- ๖) อาคารสำนักงานเทศบาลคับแคบทำให้ไม่สามารถอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนได้เท่าที่ควร
- ๗) การให้บริการข้อมูลข่าวสารของราชการยังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ก่อสร้างและปรับปรุงถนนคอนกรีต ลาดยาง สะพาน ทางระบายน้ำ ภายใน หมู่บ้าน
- ๒) ขยายระบบไฟฟ้าสาธารณะ(ไฟฟ้ากึ่ง)ให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
- ๓) ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนภายในหมู่บ้านและถนนเพื่อการเกษตร
- ๔) ขยายเครือข่ายโทรศัพท์ครัวเรือนและตู้โทรศัพท์สาธารณะให้ทั่วถึงครัวเรือนและทุกหมู่บ้าน
- ๕) ประสานเร่งรัดการขยายการบริการด้านสาธารณูปการและสาธารณูปโภคอย่างทั่วถึงและเพียงพอ
- ๖) ประสานงานเร่งรัดการออกเอกสารสิทธิ์ที่ดินทำกินและที่อยู่อาศัย

๒.ด้านเศรษฐกิจ

- ๑) สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนแก่กลุ่มอาชีพต่าง ๆ
- ๒) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลและตลาดจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร
- ๓) ฝึกอบรมด้านความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย การบริหารจัดการ และการศึกษาดูงาน
- ๔) ส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพของประชาชน
- ๕) จัดฝึกอบรมเพิ่มทักษะหรือพัฒนาฝีมือให้แก่ประชาชน กลุ่มอาชีพต่าง ๆ
- ๖) ส่งเสริมและรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนใช้ผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่น
- ๗) ส่งเสริมและสนับสนุนการทำเกษตรอินทรีย์และรณรงค์การใช้ปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพ
- ๘) จัดหาหรือจัดตั้งตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรและผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพ ในตำบล

๓. ด้านสังคม สาธารณสุข และอนามัย

- ๑) ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการ
- ๒) ให้ความรู้ด้านสุขศึกษาแก่ประชาชนทุกระดับ
- ๓) ฝึกอบรมและรณรงค์ประชาสัมพันธ์การป้องกันและควบคุมโรคต่าง ๆ
- ๔) ฝึกอบรมและรณรงค์ประชาสัมพันธ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- ๕) สนับสนุนและส่งเสริมให้องค์กรชุมชนหรือพลังมวลชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

- ๖) สนับสนุนการบำบัดและฟื้นฟูผู้เสพและผู้ติดยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง
- ๗) สนับสนุนและส่งเสริมการประกอบอาชีพของผู้ผ่านการบำบัดยาเสพติด
- ๘) ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรชุมชนหรือเครือข่ายประชาชนในการป้องกันและแก้ไข
ปัญหาสังคม เช่น ปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด การรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๙) ส่งเสริมและสนับสนุนการแพทย์แผนไทยและภูมิปัญญาไทย
- ๑๐) จัดสวัสดิการสังคมสงเคราะห์แก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม เช่น ผู้สูงอายุ เด็ก
กำพร้า ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอดส์ เด็กถูกทอดทิ้ง เป็นต้น ให้ทั่วถึงและเป็นธรรม
- ๑๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมการออกกำลังกายและรณรงค์ประชาสัมพันธ์
ในการดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
- ๑๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านกีฬาและนันทนาการทุกระดับ

๔. ด้านน้ำกิน - น้ำใช้ และเพื่อการเกษตร

- ๑) ขุดลอกคลองลำห้วย ลำคลอง ลำเหมือง อ่างเก็บน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๒) ขยายระบบชลประทานให้ครอบคลุมและทั่วถึง
- ๓) ขยายเขตประปาหมู่บ้านให้ครบทุกหมู่บ้าน และทุกครัวเรือน
- ๔) ก่อสร้างและซ่อมแซมระบบประปาหมู่บ้าน ประปาภูเขา ถังเก็บน้ำฝน
- ๕) ก่อสร้างหรือซ่อมแซมที่กักเก็บน้ำเพื่อการเกษตร เช่น ฝาย ทำนบกั้นน้ำ เป็นต้น

๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ๑) จัดให้มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ และห้องสมุดชุมชน
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทุกระดับ
- ๓) สนับสนุนและส่งเสริมการจัดกิจกรรมในการฟื้นฟูและอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรม
ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔) ส่งเสริมการเรียนรู้ระบบและยกระดับการศึกษาของประชาชนให้สูงขึ้น
- ๕) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมในการพัฒนาหมู่บ้านของแต่ละหมู่บ้านในเขตตำบล
ป่าแฝก เพื่อพัฒนาหมู่บ้านและตำบลป่าแฝกให้น่าอยู่
- ๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมรณรงค์การป้องกันอุบัติเหตุอย่างต่อเนื่อง

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) รณรงค์ให้ความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น จัดตั้งป่า
ชุมชน เป็นต้น
- ๒) ฝึกอบรมเยาวชนและอาสาสมัครด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม
- ๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการปลูกต้นไม้และการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในหมู่บ้านหรือที่
สาธารณะ
- ๔) จัดอบรมและจัดตั้งอาสาสมัครพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตำบลป่าแฝก
- ๕) ส่งเสริมและสนับสนุนการ จัดตั้งป่าชุมชน

- ๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำปุ๋ยเกษตรกรอินทรีย์ชีวภาพและรณรงค์การทำเกษตรอินทรีย์ชีวภาพ
- ๗) จัดการอบรมและส่งเสริมการกำจัดขยะอย่างถูกวิธีเพื่อเป็นการอนุรักษ์รักษาสภาพแวดล้อม

๗. ด้านการบริหารและการจัดการของเทศบาล

- ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมขององค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆกับหน่วยงานของรัฐ
- ๒) สรรหาบุคลากรและจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานให้เพียงพอและเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กร
- ๓) จัดอบรมให้ความรู้และรณรงค์ให้ความรู้ความเข้าใจให้แก่ประชาชนเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ขั้นพื้นฐานตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
- ๔) ปลุกจิตสำนึกและกระตุ้นหรือรณรงค์ให้ประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการเลือกตั้งทุกระดับ
- ๕) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานของหน่วยงานราชการและองค์การบริหารส่วนตำบลมากขึ้น

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา (โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. เทศบาลตำบลป่าแฝกเป็นเทศบาลขนาดเล็ก มีความพร้อมใน ด้านบุคลากร การให้บริการงบประมาณพอสมควร อีกทั้งพื้นที่รับผิดชอบมีไม่ใหญ่มาก เมื่อเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง ทำให้ ใช้อำนาจต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
๒. ประชาชน หน่วยงานทั้งภาครัฐเอกชน ให้การสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงาน อีกทั้งยังให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา
๓. พื้นที่มีขนาดเล็ก เหมาะแก่การลงทุน ประกอบธุรกิจ และกิจการ ต่าง ๆ
๔. มีเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมต่อระหว่างอำเภอ และจังหวัดใกล้เคียง ได้อย่างสะดวก
๕. ลักษณะทางสังคม และสิ่งแวดล้อมน่าอยู่อาศัย เนื่องจากไม่มีปัญหาด้านมลพิษ การคมนาคมสะดวกสบาย

จุดอ่อน (Weaknesses :W)

๑. เทศบาลตำบลป่าแฝกขาดงบประมาณในด้านงบลงทุนที่จะดำเนินการในโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ และระบบบริการสาธารณสุข ปลอดภัย สาธารณูปการ ที่มีความจำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก
๒. ลักษณะทางกายภาพและภูมิประเทศของเทศบาลตำบลป่าแฝก มีลักษณะเป็นกึ่งพื้นที่ลุ่ม มีลำเหมืองสาธารณะหลายสายไหลผ่าน ทำให้ประสบปัญหาน้ำท่วมในบางพื้นที่
๓. ขาดการจัดระเบียบเมืองและขาดการบังคับใช้ผังเมืองอย่างเคร่งครัด
๔. ปัญหาการรุกรานที่ดินคร่อมลำเหมืองสาธารณะ
๕. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อม จากปริมาณขยะและน้ำเสียที่เพิ่มขึ้น
๖. ขาดระบบการบำบัดน้ำเสีย ที่มีมาตรฐาน และการจัดการขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบ
๗. เทศบาลตำบลป่าแฝกไม่มีพื้นที่สาธารณะในเขตเทศบาล
๘. การจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานสำหรับใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดแนวทางการพัฒนา ยังไม่สมบูรณ์ ครบถ้วนและขาดการบันทึกและจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ
๙. บุคลากรของเทศบาลตำบลป่าแฝกบางส่วนยังขาดความรู้ในระบบการบริหารจัดการที่มีความทันสมัย และใช้ประโยชน์จาก เทคโนโลยี สารสนเทศปัจจุบันได้ไม่เต็มที่

โอกาส (Opportunities : O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ สนับสนุน แนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยกระจายอำนาจให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่น ได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบ สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศ ในท้องถิ่น ให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มี ความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึง เจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจ ให้แก่องค์ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของ ประชาชน ในท้องถิ่น โดยที่หน่วยราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจที่ มุ่งเสริมสร้างความเข้มแข็งและกระตุ้น พื้นฟูเศรษฐกิจ ภายหลังจาก ความวุ่นวายทางการเมือง เช่น การเพิ่มรายได้ รายวันเป็น ๓๐๐ บาท รายเดือนสำหรับผู้จบปริญญาตรีเป็น ๑๕,๐๐๐ บาท มาตรการภาษีเพื่อลดภาระการลงทุน ปรับลดภาษีเงินได้นิติบุคคล เป็นต้น

๔. เขตพื้นที่รับผิดชอบมีเส้นทางการคมนาคม สัมผัสเชื่อมต่อ กับพื้นที่อื่นได้อย่างสะดวก

อุปสรรค (Threat :T)

๑. พื้นที่ลุ่มมีปัญหาน้ำท่วมในฤดูฝนบริเวณบ้านป่าแฝกใต้ ทำให้พื้นที่การเกษตรได้รับความเสียหาย

๒. กฎระเบียบ ข้อบังคับบางประการ ไม่เอื้อ ต่อการพัฒนา เช่น กฎกระทรวงกำหนดบริเวณ ห้ามก่อสร้าง ดัดแปลง หรือเปลี่ยนแปลงการใช้ อาคารบางชนิดหรือบางประเภทในพื้นที่

๓. การขยายตัวของเมืองและการเพิ่มขึ้นของประชากร ส่งผลให้ ระดับความต้องการด้าน บริการสาธารณะสูงขึ้น ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง เนื่องจากงบประมาณที่รัฐบาลจัดสรรไม่เป็นไปเป้าหมาย อีกทั้งเงินรายได้ที่เทศบาลตำบลป่าแฝกจัดเก็บเองในแต่ละปีไม่สามารถจัดเก็บได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำให้ไม่สามารถพัฒนาและตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้เพียงพอ

วิเคราะห์ SWOT ศักยภาพจากปัจจัยภายใน-ภายนอกระดับตัวบุคคลากรและระดับองค์กร

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและ อุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การ วิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพ อยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมา พิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลป่าแฝก (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียง๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none">๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลป่าแฝก (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none">๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาดี๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน เทศบาลตำบลป่าแฝกได้วิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์ทั้งระดับตัวบุคลากรและระดับองค์กร เพื่อเป็นการวางแผนในช่วงระยะเวลา ๓ ปี เพื่อให้บุคลากรที่มีอยู่สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลป่าแฝก สู่ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับแผนพัฒนาและนโยบายของผู้บริหาร

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลป่าแฝก

จากการวิเคราะห์ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลป่าแฝก ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๓๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น รวมถึงความต้องการของราษฎร และนโยบายของนายกเทศมนตรีประกอบกับต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาลนโยบายของรัฐ และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ได้กำหนดภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลที่จะต้องดำเนินการด้านใดบ้าง ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ดังกล่าวแล้ว พบว่าในพื้นที่เทศบาลมีภารกิจและหน้าที่จะต้องทำให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติดังกล่าว ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและการบำรุงทางบกและทางน้ำ (มาตรา ๕๐ (๒))
- (๒) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑))
- (๓) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑(๗))
- (๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑(๘))
- (๕) จัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๕๑(๔))
- (๖) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้(มาตรา ๕๑(๖))
- (๗) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๘) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐(๗))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔))
- (๓) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐(๖))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐(๑))
- (๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐(๕))
- (๓) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ (มาตรา ๕๑(๒))
- (๒) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๕๑(๓))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑(๕))
- (๔) เทศพาณิชย์ (มาตรา ๕๑(๙))
- (๕) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๖) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
- (๗) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลและประสานการจัดทำแผนพัฒนา

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐(๓))
- (๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐(๘))
- (๒) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล (มาตรา ๕๐(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))
- (๖) ส่งเสริมให้มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
- (๗) ส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานประเภทต่างๆของเทศบาล
- (๘) ส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่พนักงานเทศบาล
- (๙) ส่งเสริมให้ทุกส่วนราชการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติราชการระหว่างพนักงานเทศบาลกับผู้บริหาร
- (๑๐) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายให้อำนาจเทศบาลไว้ ทำให้เทศบาลตำบลป่าแฝกสามารถนำไปปรับใช้ในการดำเนินการจัดทำบริการสาธารณะในเขตเทศบาลตำบลป่าแฝก ซึ่งสามารถแก้ไขปัญหาของราษฎร ในเขตเทศบาลตำบลป่าแฝกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๕๐,๕๑ หมายถึง พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๙ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง(ฉบับที่ ๑๓)พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลป่าแฝกจะดำเนินการ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลป่าแฝกจะดำเนินการ

ตามที่ได้มีกฎหมายกำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลตามมาตรา ๕๐, ๕๓ และ ๕๖ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล ๒๔๙๖ ทำให้เทศบาลตำบลป่าแฝกต้องดำเนินการตรวจสอบปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าเป็นประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่ตำบลป่าแฝก ซึ่งจากการตรวจสอบและวิเคราะห์เกี่ยวกับภารกิจอำนาจหน้าที่ และความต้องการของประชาชนในพื้นที่แล้ว จึงนำมาสู่การกำหนดเป็นภารกิจของเทศบาลตำบลป่าแฝก ซึ่งได้จัดลำดับความสำคัญแล้วได้ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการก่อสร้างหรือปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ เป็นต้น
๒. ด้านการจัดให้มีและขยายเขตไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
๓. ด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๔. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๕. ด้านการสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เช่น ผู้สูงอายุ เด็กกำพร้า ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอชไอวีและผู้ได้รับผลกระทบจากเอชไอวี เช่น เบี้ยยังชีพ
๖. ด้านการส่งเสริมการประกอบอาชีพและการมีงานทำของราษฎร
๗. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. ด้านการปรับปรุงและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

ภารกิจรอง

๑. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน
๒. ด้านการคุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ด้านการจัดให้มีสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๔. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพ และอุตสาหกรรมครัวเรือน
๖. ด้านการคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๗. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลป่าแฝก เป็นเทศบาลขนาดเล็กมีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ดังนี้ สำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง มีอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๓ อัตรာ พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑๐ อัตรာ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรารวมตำแหน่งบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๐ อัตรารวมจากแผนอัตรากำลังในปีที่ผ่านมา เทศบาลตำบลบ้านสางประสบกับปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังโดยแยกเป็นรายกอง ดังนี้

ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ระดับกลาง)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ระดับต้น)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๑) สำนักปลัดเทศบาล

สำนักปลัดเทศบาลตำบลป่าแฝก มีอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานจริงจำนวน ๑๐ อัตรารวม ๓ อัตรารวมพนักงานจ้างตามภารกิจ ๗ อัตรารวมพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรารวมเมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในสำนักปลัดเทศบาล ยังสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้ แต่เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงานให้สอดคล้องกับภารกิจต่างๆที่เพิ่มมากขึ้นในอนาคตจะมารขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากภารกิจที่อาจจะได้รับการถ่ายโอนในอนาคต

๒) กองคลัง

ในรอบ ๓ ปีที่ผ่านมากองคลังมีจำนวนพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงาน จำนวน ๔ อัตรารวมพนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรารวมพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรารวมกองคลังมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเหมาะสมกับปริมาณงานที่มีอยู่ เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรในกองคลังยังสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับงานการเงินและบัญชีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) กองช่าง

ในรอบ ๓ ปีที่ผ่านมากองช่าง มีพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองช่าง จำนวน ๓ อัตรารวมพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรารวมพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรารวมมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการถูกต้องและเหมาะสม คือมีการปฏิบัติงานด้านวิศวกรรม งานประสานสาธารณูปโภค และงานผังเมือง ซึ่งจะเห็นได้ว่าปริมาณงานและปริมาณคนในกองช่างมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในกองช่าง จึงคงตำแหน่งว่างไว้ และดำเนินการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งต่อไป

ตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ได้กำหนดไว้ว่า ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้ ประกอบกับปัจจุบันได้มีการปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดอัตราเงินเดือนและจำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม สำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. หรือคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลรับรองว่าคุณวุฒินั้น เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗ จึงทำให้ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลเพิ่มสูงขึ้น หากแต่ละกองเพิ่มจำนวนบุคลากรอาจทำให้ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น จึงเห็นว่าควรมีการมอบหมายงานให้เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ปฏิบัติงานในภารกิจที่ยังไม่มีบุคลากร

รับผิดชอบงานนั้น ๆ เพื่อเป็นการบริหารงบประมาณด้านบุคคลให้อยู่ในกรอบร้อยละ ๔๐ จึงไม่เสนอขอเพิ่มจำนวนบุคลากรแต่จะใช้การมอบหมายงานแทน

เทศบาลตำบลป่าแฝกได้มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังของข้าราชการกับเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนาเนื่องจากมีพื้นที่รับผิดชอบคล้ายกัน และมีลักษณะภูมิอากาศ ลักษณะภูมิประเทศ ลักษณะความเป็นอยู่ของประชากรในเขตพื้นที่ใกล้เคียงกัน มีขนบธรรมเนียมประเพณีที่เหมือนกัน มีจำนวนประชากรในเขตพื้นที่ใกล้เคียงกัน และประชากรมีการประกอบอาชีพที่เหมือนกัน อีกทั้งท้องถิ่นทั้งสองแห่งมีการติดต่อประสานงานกันในการพัฒนาท้องถิ่นที่อยู่เป็นประจำ ทำให้เทศบาลตำบลป่าแฝก ได้นำกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา มาเปรียบเทียบ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลป่าแฝกในอีก ๓ ปีข้างหน้า ตามตารางเปรียบเทียบดังนี้

เทศบาล	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุข	หน่วยตรวจสอบภายใน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ตำบลป่าแฝก	๑๕	๔	๓	-	๑	๑๐	๗	๔๐
ตำบลเจริญราษฎร์	๑๑	๗	๔	๒	๑	๕	๑	๓๑

จะเห็นได้ว่าเทศบาลตำบลป่าแฝกมีจำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปมีจำนวนมากกว่า เนื่องจากพนักงานเทศบาลหนึ่งตำแหน่งได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติหลายงาน มีการปฏิบัติงานแทนกันได้ในบางตำแหน่ง เมื่อเทียบกับเทศบาลตำบลเจริญราษฎร์ จึงทำให้เทศบาลตำบลป่าแฝกต้องมีผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่มีพนักงานเทศบาลมาปฏิบัติตำแหน่งนั้น จะเห็นได้ว่าจำนวนพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลป่าแฝกมีจำนวนน้อยกว่าพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลเจริญราษฎร์ แต่ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามหน้าที่รับผิดชอบของตนเองเป็นหลักและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วย และพื้นที่การให้บริการมากกว่าเทศบาลเจริญราษฎร์ ทำให้เทศบาลตำบลป่าแฝกเล็งเห็นว่าควรที่จะมีการกำหนดตำแหน่งสายทั่วไปมาปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเป็นการสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงานให้สอดคล้องกับภารกิจต่างๆที่เพิ่มมากขึ้น โดยการปรับปรุงตำแหน่งครั้งนี้ได้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ของการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เรียบร้อยแล้ว

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

สำนักปลัดเทศบาล

ด้านการบริหารงานบุคคล

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบุคคลของเทศบาล ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสอบ ดำเนินงานออกคำสั่งเกี่ยวกับการขอ กำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การจัดระบบงาน การสรรหา การสอบ และบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย การเลื่อน ขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนา และส่งเสริมสมรรถภาพข้าราชการ การพิจารณาดำเนินงานทางวินัย ข้าราชการ การจัดทำ แก้ไข เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับประวัติการรับราชการ ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวบรวมศึกษา วิเคราะห์ปัญหาในการสรรหาและพัฒนาบุคคล รวบรวมรายละเอียดข้อมูลเพื่อชี้แจง เหตุผล ในการดำเนินการเรื่องขออนุมัติเกี่ยวกับงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ดำเนิน เรื่องการขอรับบำเหน็จบำนาญและเงินทดแทน จัดทำแก้ไข เปลี่ยนแปลงบัญชีชื่อกฎจ่ายเงินเดือน และปฏิบัติ หน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ด้านบริหารงานทั่วไป

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป โดยควบคุมการจัดงานต่างๆ เช่น งานธุรการ งานจัดระบบงาน งานพัสดุ งานจัดพิมพ์ และแจกจ่ายเอกสาร งานจัดระเบียบแบบแผน งานรวบรวมข้อมูล สถิติ งานสัญญาจ้างโต้ตอบหนังสือ แพลเอกสาร เตรียมเรื่องและเตรียมการ สำหรับการประชุม บันทึกเรื่องเสนอที่ประชุม ทำรายงานการประชุม รายงานอื่นๆ ทำเรื่องติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลต่างๆ ติดตามผลการปฏิบัติตามมติของที่ประชุมหรือผลการ ปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าส่วนราชการ ติดต่อประสานงาน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำ และแก้ปัญหา ขัดข้องในการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานที่รับผิดชอบและปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย

ด้านนโยบายและแผน

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน ประมวลแผน พิจารณา เสนอแนะ เพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนหรือโครงการ ติดตามประเมินผล การดำเนินงานตามแผน และโครงการต่างๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบาย แผนงาน และโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การบริหาร หรือความมั่นคง ของประเทศ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ด้านพัฒนาชุมชน

สำรวจข้อมูลเบื้องต้นในเขตพัฒนาชุมชน เพื่อจัดทำแผนงานดำเนินการ และสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของ ประชาชนประเภทต่างๆ แสวงหาผู้นำท้องถิ่นเพื่อช่วยเหลือ เป็นผู้นำและเป็นที่ปรึกษากลุ่มในการพัฒนาชุมชนใน ท้องถิ่นของตน ร่วมทำงานพัฒนากับประชาชนในท้องถิ่นอย่างใกล้ชิด ให้คำแนะนำและฝึกอบรมประชาชนใน ท้องถิ่น ตามวิธีการและหลักการพัฒนาชุมชน เพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้ต่อครอบครัวในด้านการเกษตรและ อุตสาหกรรมในครัวเรือน อำนวยความสะดวก และประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือ ประชาชนในท้องถิ่นทุกด้าน ติดตามรายงานและจัดทำรายงานต่าง

ด้านงานประชาสัมพันธ์

ต้องมีการสำรวจ รวบรวมความคิดเห็นของประชาชน เผยแพร่ผลงาน และนโยบายของเทศบาล และปฏิบัติงาน เผยแพร่แจกจ่ายข่าวสารให้ความรู้ในด้านต่างๆ ติดต่อด้านรับ ชี้แจงและอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อ

ด้านบันทึกข้อมูล

แยกประเภทเอกสารข้อมูลให้ตรงกับชนิดของบัตรที่ได้วางรูปไว้แล้ว หรือให้ตรงกับกระดาษเทป หรือเทปแม่เหล็ก หรือจานแม่เหล็กที่จำแนกไว้แล้ว บันทึกข้อมูลลงในบัตรหรือเทป หรือจานแม่เหล็กเพื่อใช้กับเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้เครื่องเจาะหรือเครื่องบันทึกใช้ในการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้น และข้อมูล จปฐ. ของเทศบาล

ด้านการศึกษา

ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษา และการจัดบริการส่งเสริมการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาซึ่งได้แก่ การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการกำลังคน หลักสูตรแบบเรียน ความรู้พื้นฐาน เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม ตลอดจนความต้องการแนะนำแนวทางการศึกษาและอาชีพ เผยแพร่การศึกษา

กองคลัง

ด้านการเงินและบัญชี

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานวิชาการเงินและบัญชี จัดทำและดำเนินการต่างๆ ในด้านงบประมาณ ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณไปให้หน่วยงานต่างๆ ทำบัญชีทั่วไปของราชการ ทำรายงานแสดงฐานะการเงิน ชี้แจงรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการเงินการงบประมาณ และการบัญชี ศึกษา วิเคราะห์ ประเมินผล และติดตามผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณรายจ่าย จัดทำรายงานผลการปฏิบัติตามแผน ศึกษา วิเคราะห์ และเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติด้านการเงิน การงบประมาณ และการบัญชี และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ด้านจัดเก็บและพัฒนารายได้

ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมต่างๆ และรายได้อื่นๆ ปรับปรุงแบบแสดงรายการคำร้อง และคำขอของผู้เสียภาษีให้เหมาะสม เช่น พิจารณาคำร้องหรือเรื่องราวอื่นๆ ในการจัดเก็บภาษีอากร ตรวจสอบและประเมินภาษีตามอำนาจหน้าที่ ตรวจสอบการแยกแบบแสดงรายการ เอกสารแนบเรื่อง และรายละเอียดต่างๆ ควบคุม และตรวจสอบการรวบรวมข้อมูล และจัดทำรายงาน ตรวจสอบการลงบัญชี และทะเบียนควบคุม และเร่งรัดเกี่ยวกับภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่างๆ และรายได้อื่นๆ ค่าชำระ ควบคุมการเก็บรักษาเอกสาร และหลักฐานต่างๆ วิเคราะห์ข้อมูลและให้เหตุผลในขั้นต้นเกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้ ให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ด้านการพัสดุ

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานพัสดุ จัดหา จัดซื้อ ว่าจ้าง ตรวจสอบ เก็บรักษา จัดทำทะเบียน เบิกจ่าย ทำรายงาน ตรวจสอบ และเก็บรักษาใบสำคัญหลักฐานและเอกสารเกี่ยวกับพัสดุ ดำเนินการจัดซื้อและว่าจ้าง ซ่อมพัสดุ ครุภัณฑ์ ตรวจสอบร่างสัญญาซื้อ สัญญาจ้าง บันทึก และหนังสือโต้ตอบเกี่ยวกับพัสดุ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กองช่าง

ด้านงานโยธา

ปฏิบัติงานช่างโยธา ซึ่งได้แก่ งานสำรวจ งานช่างรังวัด งานช่างเขียนแบบ และงานช่างก่อสร้าง การออกแบบ การคำนวณแบบ การควบคุม การก่อสร้าง การวางโครงการก่อสร้าง ให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานช่างและปฏิบัติงานช่างและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

ด้านงานธุรการ

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณ เช่น ร่างโต้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง รวบรวมข้อมูลและสถิติที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิค เศรษฐกิจ และสังคม การเก็บรักษา จัดทำระเบียบยานพาหนะ การโอนกรรมสิทธิ์ ติดตามให้มีการซ่อมบำรุงรักษา ซ่อมแซม ตามกำหนดเวลาฝ่ายเทคนิคกำหนดไว้จำหน่ายยานพาหนะที่ชำรุดเสื่อมสภาพ และการเบิกจ่ายพัสดุทางช่าง การตรวจสอบลงหรือเปลี่ยนแปลงรายการเก็บรักษา และให้บริการเอกสารสำคัญของทางราชการ เช่น ทะเบียนประวัติพนักงาน ทะเบียนเกี่ยวกับการค้าและอุตสาหกรรม และงานทะเบียนเอกสารเกี่ยวกับการค้าอุตสาหกรรม และงานทะเบียนเอกสารเกี่ยวกับสิทธิต่างๆ การรวบรวมข้อมูลหรือจัดเตรียมเอกสาร และจัดบันทึกรายงานการประชุม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

<p>๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เทศบาลตำบลป่าแฝกจะกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้</p> <p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ สารบรรณ- งานเกี่ยวกับการบันทึกข้อมูล- งานกิจการสภา การประชุมสภาเทศบาล- งานเกี่ยวกับการเลือกตั้ง- งานจัดทำคำสั่ง ประกาศ- งานระเบียบแบบแผน <p>๑.๒ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการ สารบรรณ- งานบุคคล- งานจัดระบบงาน- งานจัดพิมพ์และแจกจ่ายเอกสาร- งานการเงินและบัญชี- งานพัสดุ- งานระเบียบแบบแผน- งานรวบรวมข้อมูล สถิติ- งานสัญญา- งานรัฐพิธี- งานตรวจสอบภายใน <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none">- งานบรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อนระดับ- งานสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และการคัดเลือก- งานทะเบียนประวัติ- งานปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล- งานเกี่ยวกับการประเมินผลประจำปี เลื่อนขั้นเงินเดือน- งานขอกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน- งานพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร- งานวินัยข้าราชการ- งานเกี่ยวกับการขอรับบำเหน็จบำนาญ- งานเกี่ยวกับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเครื่องราชต่างๆ	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none">- งานธุรการและบริหารทั่วไป- งานการเจ้าหน้าที่- งานการศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม- งานแผนและงบประมาณ- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย- งานนิติการ- งานพัฒนาชุมชน- งานส่งเสริมการเกษตร	
--	---	--

๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ
- งานป้องกันและระงับอัคคีภัย
- งานการเฝ้าระวัง รับแจ้งเหตุ รายงาน ติดตามผล
สถานการณ์สาธารณภัยตลอด 24 ชั่วโมง
- งานวิเคราะห์และพิจารณา ให้ความเห็น สรุป
รายงานเสนอแนะรวมทั้งดำเนินการด้าน
กฎหมายเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัย
ธรรมชาติและสาธารณภัยอื่น เช่น อุทกภัย วาตภัย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มสตรี แม่บ้าน <p>๑.๖ งานประชาสัมพันธ์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเผยแพร่ข่าวสาร - งานเผยแพร่ สนับสนุนนโยบาย - งานเผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรมของชาติและท้องถิ่น - งานศึกษา วิเคราะห์ วางแผนด้านประชาสัมพันธ์ - งานสารนิเทศ <p>๑.๗ งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริม และเผยแพร่การท่องเที่ยว - งานควบคุมกิจการบริการการท่องเที่ยว - งานศึกษาวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยว - งานกำหนดมาตรฐานกฎเกณฑ์การท่องเที่ยว <p>๑.๘ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ - งานสอบสวนตรวจพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัยพนักงาน - งานเกี่ยวกับการร้องทุกข์ อุทธรณ์ - งานวินิจฉัยปัญหากฎหมาย การดำเนินการทางคดี การดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบแห่ง <p>๑.๙ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน ประมวลแผน - งานจัดทำแผนหรือโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร - งานด้านวิชาการ ระบบข้อมูลข่าวสาร <p>๑.๑๐ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจข้อมูลชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน การจัดทำโครงการช่วยเหลือด้านต่างๆ แก่ชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ประชาชน ผู้ประสบภัยพิบัติ คนชรา คนพิการและทุพพลภาพ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและสงเคราะห์หญิงบางประเภท - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน 		

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๑๑ งานการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน งานข้อมูล งานประสานกิจกรรม งานส่งเสริมการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานข้อมูลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาเด็กเล็ก - งานพัฒนาเยาวชน - งานด้านกีฬา วัฒนธรรม ศาสนา - งานเผยแพร่และส่งเสริมการศึกษาและวิชาการ - งานจัดทำมาตรฐานสถานศึกษา - งานวิเคราะห์ วิจัย เกี่ยวกับวิชาการศึกษา - งานส่งเสริมการวิจัยศึกษา สํารวจ รวบรวม วิเคราะห์ ข้อมูลทางการศึกษา <p>๑.๑๒ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมด้านสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลอาหารและโภชนาการ - งานควบคุมการประกอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ - งานป้องกัน ควบคุม แก้ไข เหตุรำคาญ และมลภาวะ - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานอาชีวอนามัย - งานส่งเสริมสุขภาพ อนามัยแม่และเด็ก - งานวางแผนครอบครัว สุขภาพจิต โภชนาการ <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง <ul style="list-style-type: none"> - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานรายงานทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ 	<p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานธุรการ 	

<p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานธุรการประจำส่วนการคลัง 		
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานควบคุมงานก่อสร้างถนน สะพาน รางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ - งานธุรการประจำส่วนโยธา - งานจัดทำฎีกาและพัสดุประจำส่วนโยธา <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	<p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานประสานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง - งานธุรการ 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒ ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน

การลาออก ฯ

๓ ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของงานในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการ

แทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและ

งานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.- เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์ สูตรในการคำนวณ

จำนวนคน = $\frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

เทศบาลตำบลป่าแฝก ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจและปริมาณงาน ที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลป่าแฝก และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลป่าแฝกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มการกำหนดหน่วยงานและตำแหน่งของข้าราชการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ/ ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง
๑. ยุทธศาสตร์พัฒนาเศรษฐกิจ	๑.๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและการลงทุน ๑.๒ การพัฒนาแหล่งน้ำและบริการจัดการน้ำ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตด้านการเกษตร ๑.๓ พัฒนา สนับสนุน และบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ๑.๔ การพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตร และเพิ่มศักยภาพการประกอบอาชีพ	- สำนักปลัด ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง ๑. ปลัดเทศบาล ๒. รองปลัดเทศบาล ๓. หัวหน้าสำนักปลัด ๔. นักจัดการงานทั่วไป ๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - กองช่าง ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง ๒. นายช่างโยธา ๓. เจ้าพนักงานประปา ๔. เจ้าพนักงานธุรการ ๕. วิศวกรโยธา - กองคลัง ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ๓. นักวิชาการพัสดุ

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มการกำหนดหน่วยงานและตำแหน่งของข้าราชการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ/ ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง
๒. ยุทธศาสตร์ พัฒนาสังคม การศึกษาและวัฒนธรรม	๒.๑ การพัฒนาศักยภาพทุนทางสังคม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ๒.๒ การอนุรักษ์และส่งเสริมวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒.๓ การส่งเสริมและสร้างองค์ความรู้ องค์กรชุมชน หรือภาคประชาชนให้มีความเข้มแข็งเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ๒.๔ ส่งเสริมการจัดการทุกระดับการศึกษา เพื่อพัฒนาคนในชุมชนและท้องถิ่น ๒.๕ การส่งเสริมและแก้ไขปัญหาทางสังคม ๒.๖ การส่งเสริมและแก้ไขปัญหาด้านการสาธารณสุข ๒.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนระบบการจัดสวัสดิการประชาชนกลุ่มเป้าหมาย เพื่อสร้างหลักประกัน	- สำนักปลัด ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง ๑. ปลัดเทศบาล ๒. รองปลัดเทศบาล ๓. หัวหน้าสำนักปลัด ๔. นักทรัพยากรบุคคล ๕. นักพัฒนาชุมชน ๖. นักวิชาการศึกษา ๗. ครูผู้ดูแลเด็ก ๘. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๙. เจ้าพนักงานสาธารณสุข

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การกำหนดหน่วยงานและตำแหน่งของข้าราชการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ/ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง
<p>๓. ยุทธศาสตร์ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>๓.๑ การอนุรักษ์และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อการดำรงชีวิต</p> <p>๓.๒ การพัฒนาศักยภาพชุมชน เพื่อการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑. นักวิชาการสาธารณสุข</p> <p>- กองช่าง ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๑. ผู้อำนวยการกองช่าง</p> <p>๒. นายช่างโยธา</p>
<p>๔. ยุทธศาสตร์ ความมั่นคงและการรักษาความสงบเรียบร้อย</p>	<p>๔.๑ การพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p> <p>๔.๒ การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับปัญหาภัยธรรมชาติ</p> <p>๔.๓ การเสริมสร้างความปรองดองและสมานฉันท์ ของคนในชาติ</p>	<p>- สำนักปลัด</p> <p>๑. ปลัดเทศบาล</p> <p>๒. หัวหน้าสำนักปลัด</p> <p>๓. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๔. นิติกร</p>
<p>๕. ยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการที่ดี</p>	<p>๕.๑ การบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๕.๒ การส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเวทีเรียนรู้ภาคประชาสังคม และการมีส่วนร่วมของอปท. ทุกภาคส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๕.๓ การพัฒนาสมรรถนะของบุคคลเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>- สำนักปลัด</p> <p>๑. ปลัดเทศบาล</p> <p>๒. รองปลัดเทศบาล</p> <p>๓. หัวหน้าสำนักปลัด</p> <p>๔. นิติกร</p> <p>๕. นักจัดการงานทั่วไป</p> <p>๖. นักทรัพยากรบุคคล</p> <p>- กองคลัง ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๑. นักวิชาการพัสดุ</p> <p>๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้</p> <p>- กองช่าง</p>

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

เทศบาลตำบลป่าแฝก อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในวง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	- ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ได้รับการ
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	คุ้มครองเฉพาะรายจากการยก
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ฐานะจากอบต.
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เป็นเทศบาลขนาดเล็ก กรณีว่างทุก
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กรณีให้ยุบเลิก
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง.	๐	๑	๑	๑	+๑			
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๙	๙	-	+๖	-	ข้อกำหนดตำแหน่งใหม่
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในวง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๓	๓	-	+๑	-	ขอกำหนด ตำแหน่งใหม่
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๐	๑	๑	๑	+๑			
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			๑	๑	-	+๑	-	ขอกำหนด ตำแหน่งใหม่
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑				
รวม	๔๐	๔๓	๔๓	๔๓	+๓	+๘	-	


สำเนาข้อมูล

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคนเต็ม / ลด	ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน	เงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทน			2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	นักบริหารงานท้องถิ่น (ป.ส.ต.)	กลาง	1	702,720	168,000	1	1	-	21,000	22,680	24,240	891,720	914,400	938,640	58,560
2	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดท.ด.)	ต้น	1	575,880	42,000	1	1	-	17,520	17,880	19,920	633,400	653,280	673,200	47,990
3	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	1	355,320	-	1	1	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	34,000
	สิ้นปีงบประมาณ														
4	นักบริหารงานทั่วไป (ท.น.ส.)	ต้น	1	475,560	42,000	1	1	-	13,200	15,240	15,720	530,760	546,000	561,720	39,630
5	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติกร	1	293,760	-	1	1	-	8,880	9,480	9,720	302,640	312,120	321,840	24,480
6	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	1	353,320	-	1	1	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	34,000
7	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	1	468,960	-	1	1	-	13,080	14,160	15,480	482,040	496,200	511,680	39,080
8	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	1	435,720	-	1	1	-	13,320	13,200	13,320	449,040	462,240	475,560	36,310
9	นิติกร	ชำนาญการ	1	448,920	-	1	1	-	13,080	13,320	13,320	462,000	475,320	488,640	37,410
10	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	1	455,520	-	1	1	-	13,080	13,440	14,160	468,600	482,040	496,200	37,960
11	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชำนาญการ	1	429,240	42,000	1	1	-	13,320	13,080	13,200	484,560	497,640	510,840	35,770
12	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติกร	1	245,280	-	1	1	-	7,560	8,400	8,880	252,840	261,240	270,120	20,440
13	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	1	162,000	-	1	1	-	5,400	6,360	6,480	167,400	173,760	180,240	13,500
14	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	ปฏิบัติงาน	1	174,840	-	1	1	+1	6,480	6,840	6,960	181,320	188,160	195,120	14,570
15	ครู		3	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
16	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	-	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้าง														
17	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	ภารกิจ	1	181,680	-	1	1	-	6,840	7,080	7,320	188,520	195,600	202,920	15,140
18	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจ	5	-	-	5	5	-	-	-	-	-	-	-	-
19	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	3	360,000	-	3	3	-	-	-	-	360,000	360,000	360,000	30,000
20	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	0	-	-	4	4	+6	-	-	-	720,000	720,000	720,000	60,000
	กองคลัง														
21	นักบริหารงานการคลัง (อ.คลัง)	ต้น	1	393,600	42,000	1	1	-	13,200	18,000	17,880	448,800	466,800	484,680	46,490

22	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	1	0	355,320	-	1	1	1	-	12,000	12,000	367,320	579,320	391,320	779
23	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	1	1	422,640	-	1	1	1	-	13,320	13,080	435,960	449,040	462,240	55,220
24	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	1	0	355,320	-	1	1	1	-	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	779
พนักงานจ้าง																
25	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	ภารกิจการ	1	1	200,880	-	1	1	1	-	7,200	7,560	208,080	215,640	223,440	16,740
26	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่เก็บรายได้	ภารกิจการ	1	1	168,360	-	1	1	1	-	6,360	6,600	174,720	181,320	188,160	14,030
27	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	2	2	240,000	-	2	2	2	-	-	-	240,000	240,000	240,000	20,000
28	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	0	0	-	-	1	1	1	+1	-	-	120,000	120,000	120,000	10,000
กองช่าง																
29	นักบริหารงานช่าง (ต่อช่าง)	ต้น	1	1	539,880	42,000	1	1	1	-	15,720	18,000	597,600	615,600	633,600	44,990
30	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	0	297,900	-	1	1	1	-	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	779
31	เจ้าหน้าที่งานสุรการ	ชำนาญงาน	1	1	285,840	-	1	1	1	-	10,080	10,920	295,920	306,840	318,000	23,820
32	เจ้าหน้าที่งานประปา	ปง./ชง.	1	0	297,900	-	1	1	1	-	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	779
33	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	1	0	-	-	1	1	1	+1	355,320	12,000	555,320	367,320	379,320	779
พนักงานจ้าง																
34	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ภารกิจการ	1	1	138,000	-	1	1	1	-	5,760	6,000	143,760	149,760	156,000	11,500
35	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	2	2	240,000	-	2	2	2	-	-	-	240,000	240,000	240,000	20,000
36	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานสุรการ	ภารกิจการ	0	0	-	-	1	1	1	+1	-	5,760	6,000	143,760	149,760	11,500
รวม			43	35	10,056,360	378,000	43	51	51	+3	+8	-	11,921,520	12,242,280	12,571,560	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15% รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น คิดร้อยละ 40 ของประมาณการจ่ายประจำปี																

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2567 ตั้งไว้ 41,653,700.00 บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2568 ตั้งไว้ 43,075,300.00 บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2569 ตั้งไว้ 45,126,537.00 บาท

 ผู้ตรวจสอบ (ลงชื่อ) (นายสุวิศ นวรัตน์) ผู้รับรอง (นายอดุลย์ เสมอใจ)
 (นางรัตนธิญา มั่นคง) (นายแพทย์สมมาตรดีตำบลป่าแฝก)
 ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลป่าแฝก
 ปลัดเทศบาล
 รองปลัดเทศบาล
 หัวหน้าสำนักงานปลัด
 เจ้าหน้าที่

สำเนาข้อมูล

บัญชีรายชื่อจัดตั้งหน่วยงานใหม่และโอนย้ายที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลป่าแฝก อำเภอยะเมาะ จังหวัดพะเยา

ที่	ส่วนราชการ/ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	สาขา	กรอบอัตราว่างใหม่		อัตราเงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ	หมายเหตุ
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง				
1	นายอุทิศ นรรัตน์	ร.บ.ม.	รัฐศาสตร์	33-2-00-1101-001	นักบริหารงานท้องถิ่น	58,560	7,000	7,000	870,720
2	นางสายสมร เทพวงศ์	ร.ต.ม.	รัฐศาสตร์	33-2-00-1101-002	นักบริหารงานท้องถิ่น	47,990	3,500	3,500	617,880
สิ้นบัญชีเทศบาล									
3	นางสาวสมใจ ชิตใจ	ร.ต.ม.	รัฐศาสตร์	33-2-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป	39,630	3,500		517,560
4	นางสุชาลี อนันตะทัต	ร.ต.ม.	รัฐศาสตร์	33-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	39,080			468,960
5	นางธันยิญา มั่นคง	ร.ต.ม.	รัฐศาสตร์	33-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	37,960			455,520
6	นางสาวกาญจนาสุพรรณ ศรีสุข	ร.ต.ม.	รัฐศาสตร์	33-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	24,480			293,760
7	- ว่าง -	-	-	33-2-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	29,610			355,320
8	นายพันธกานต์ อนันตะทัต	ว.ท.บ.	สถิติ	33-2-01-3106-001	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	35,770	3,500		471,240
9	นางธนพร นรรัตน์	ร.ต.ม.	รัฐศาสตร์	33-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	36,310			435,720
10	นายทวีพงษ์ ปันสุวรรณ	น.บ.	นิติศาสตร์	33-2-01-3105-001	นิติกร	37,410			448,920
11	นางอัมพร เทพอินแก้ว	ต.ช.ม.	การศึกษา	33-2-01-6600-258	ครู	35,000			420,000
12	นางศรินลล ปิงวงศ์	ก.ต.บ.	ปฐมวัย	33-2-01-6600-257	ครู	33,760			405,120
13	นายจักรพงษ์ เป็งบังวัน	ป.ต.	เครื่องกล	33-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	14,570			174,840
14	นางรัชชภา เรือนมา	ว.ท.บ.	วิทยาศาสตร์	33-2-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	20,440			245,280
15	นางสาวดวงพร วงศ์คำพวง	ว.ท.บ.	อนามัยและฯ	33-2-01-3601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	13,500			162,000
16	- ว่าง -	-	-	33-2-01-6600-259	ครู	-			-
17	- ว่าง -	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ	-			-
กองคลัง									
18	นางนัยนา แสงผล	บ.ต.ม.	บริหารธุรกิจ	33-2-04-2102-001	นักบริหารงานคลัง	46,490	3,500		599,880
19	- ว่าง -	-	-	33-2-04-3204-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	29,610			355,320
20	นายเอกพงษ์ เป็องใจ	บ.ต.บ.	คอมพิวเตอร์	33-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	35,220			422,640
21	- ว่าง -	-	-	33-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	29,610			355,320
กองช่าง									
22	นายกิตติกรณ์ ราชู	ป.ต.	ก่อสร้าง	33-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง	44,990	3,500		581,880
23	นางสาวชนนิภาณต์ พรหมเส	จ.บ.บ.	รัฐประศาสนฯ	33-2-05-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	23,820			285,840
24	- ว่าง -	-	-	33-2-05-4201-001	เจ้าพนักงานประจำป่า	24,825			297,900

(ลงชื่อ)

นางจัตติญา มั่นคง

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้จัดทำ

(ลงชื่อ)

นายอุทิศ นรรัตน์

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลป่าแฝก

ผู้ตรวจสอบ

(ลงชื่อ)

นายอุบล เสมอใจ

นายกเทศมนตรีตำบลป่าแฝก

ผู้รับรอง

(ลงชื่อ)

นายกเทศมนตรีตำบลป่าแฝก

สำเนาต้นฉบับ

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภาระการกำหนดเลขที่ตำแหน่งไปส่วนราชการ
เทศบาลตำบลป่าแฝก อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา

ที่	ส่วนราชการ/ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	สาขา	กรอบอัตรากำลังใหม่		อัตรา เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/ เงินพิเศษอื่นๆ	หมายเหตุ
				เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ				
25	-ว่าง -	-	-	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	24,825			297,900
26	-ว่าง -	-	-	วิศกรโยธา	ปจ./ชก.	29,610			355,320
หน่วยตรวจสอบภายใน									
27	-ว่าง -	-	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปจ./ชก.	29,610			355,320

พนักงานจ้าง

สำนักปลัด									
28	นางนันทอรยาน์ ก่าใจ	กศ.บ.	ปฐมวัย	ผู้ดูแลเด็ก		17,640			211,680
29	-ว่าง -	-	-	ผู้ดูแลเด็ก		10,000			120,000
30	นางนันทอรยาน์ ดู่ฮิ้น	กศ.บ.	ปฐมวัย	ผู้ดูแลเด็ก		16,960			203,520
31	นางสายศิลป์ ก่าใจ	กศ.บ.	ปฐมวัย	ผู้ดูแลเด็ก		16,320			195,840
32	-ว่าง -	-	-	ผู้ดูแลเด็ก		10,000			120,000
33	นายสุชาติ สุมะโน	ปวช.	ก่อสร้าง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา		15,140			181,680
34	นายฤทธิชัย ก่าใจ	ปตรี	พัฒนชุมชน	คนงานทั่วไป		10,000			120,000
35	นางสงครนิกา เชื้อเมืองพาน	ปวส.	การบัญชี	คนงานทั่วไป		10,000			120,000
36	นายวินวัฒน์ เหมพินธุ์	ปวช.	เครื่องกล	คนงานทั่วไป		10,000			120,000

กองคลัง

37	นางสาวกรรรัตน์ เชื้อเมืองพาน	ปวส.	การบัญชี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		16,740			200,880
38	นายเวสวัช ดีป่าละ	ปวส.	การบัญชี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		14,030			168,360
39	นางสาวกัญญา สิมเปียง	ปตรี	การบัญชี	คนงานทั่วไป		10,000			120,000
40	นางสาวสุภาภรณ์ กิจดวงค์	ปตรี	การจัดการ	คนงานทั่วไป		10,000			120,000

กองช่าง

41	นายวิษณุ ศรีทอง	ปวส.	การไฟฟ้า	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		11,500			138,000
42	นายจรัญ สุมะโน	ม.6	-	คนงานทั่วไป		10,000			120,000
43	นางสาววิภาพร วิธกาศ	ปวส.	เทคโนโลยี	คนงานทั่วไป		10,000			120,000

(ลงชื่อ)

ผู้จัดทำ

(นางรัตติกานันท์ มั่นคง)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจสอบ

(นายสุทธิ ธรรมัน)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลป่าแฝก

(ลงชื่อ)

ผู้รับรอง

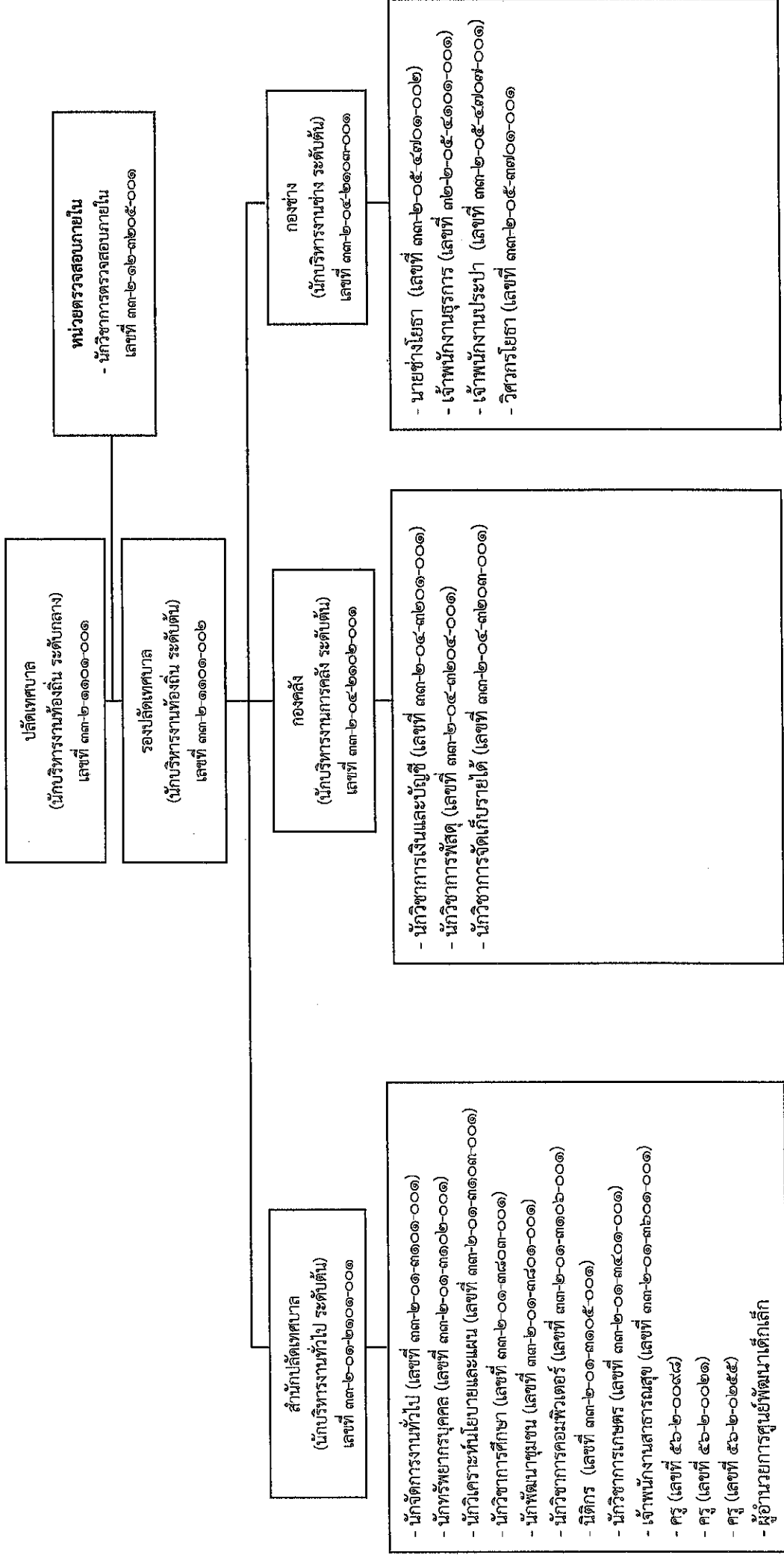
(นายอดุลย์ เสง้อใจ)

นายกเทศมนตรีตำบลป่าแฝก

ปลัดเทศบาล
รองปลัดเทศบาล
ผู้อำนวยการสำนักปลัด
เจ้าหน้าที่

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
เทศบาลตำบลป่าแฝก อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา



โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

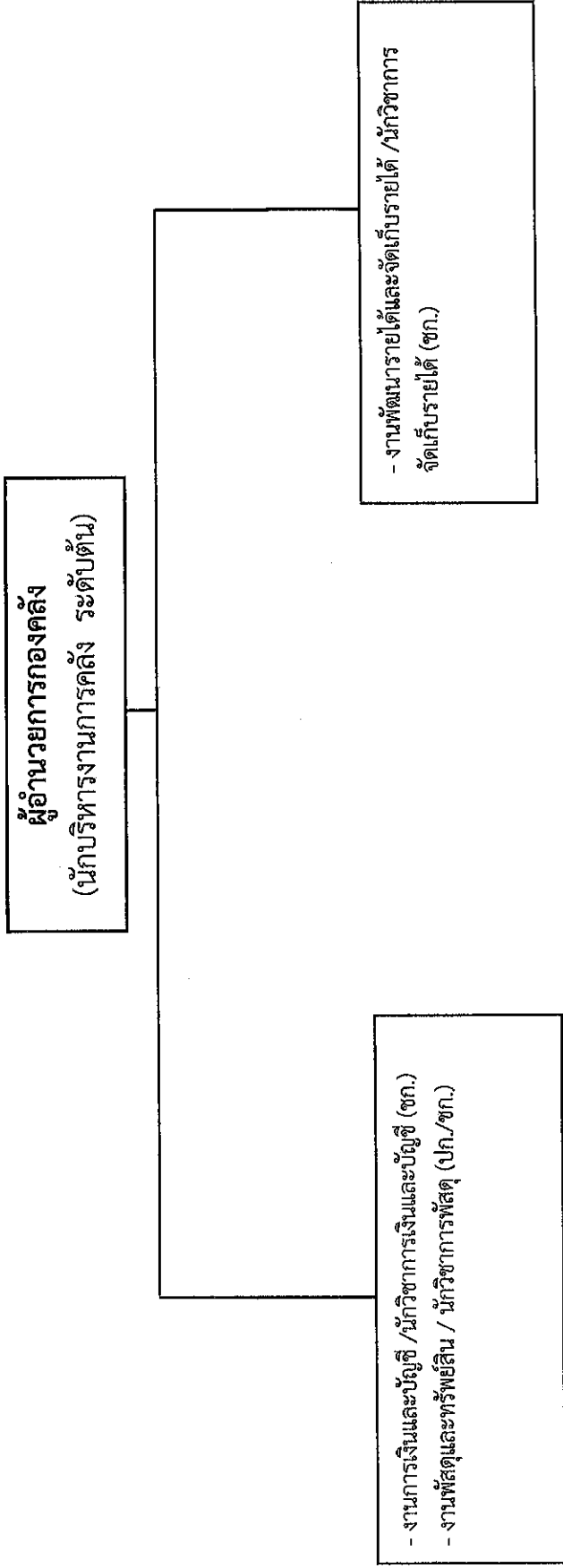
หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

- งานบริหารงานทั่วไป / นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)
- งานการเจ้าหน้าที่ / นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)
- งานแผนและงบประมาณ / นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)
- งานการศึกษา / นักวิชาการศึกษา (ชก.)
- งานพัฒนาชุมชน / นักพัฒนาชุมชน (ปก.)
- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม / เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก / ครู (ชก.) ครู (ชก.) ครู (ชก.)

- งานนิติการ / นิติกร (ชก.)
- งานระบบคอมพิวเตอร์ / นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ชก.)
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย / ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานส่งเสริมการเกษตร / นักวิชาการเกษตร (ปก.)

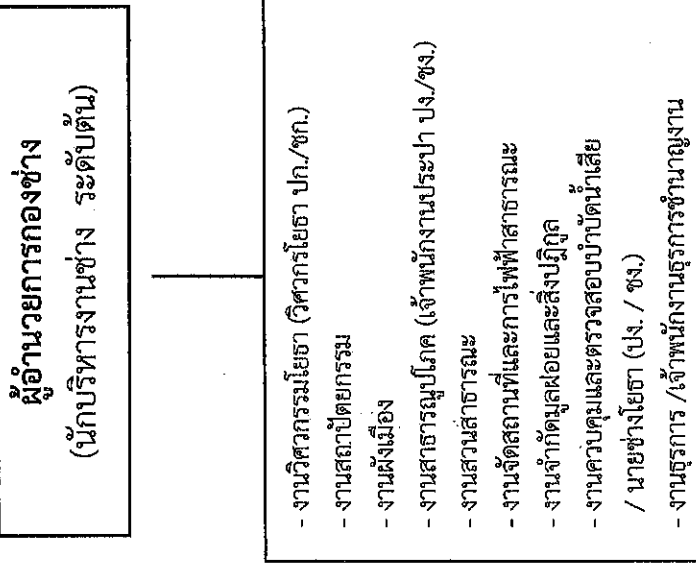
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ครู	ผอ. ศูนย์ฯ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	จำนวนการพิเศษ	จำนวนการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๖	-	๑	-	-	๓	๑	๖	๓	๒๓

โครงสร้างองค์กร



ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	จำนวนการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	รวม			
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๒	๒	๘

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	รวม	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๒	๑	-	๑	๒	๘	

หน่วยตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)

- งานจัดทำแผนตรวจสอบภายในประจำปี งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษา หลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษา พัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งาน ตรวจสอบติดตามและการประเมินผลگردำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตาม นโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และ ประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งาน รายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนว ทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้ที่เกี่ยวข้อง

๑๒. แนวทางการพัฒนา พนักงาน และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลป่าแฝก

เทศบาลตำบลป่าแฝก กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลป่าแฝก ยังตระหนักเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้พัฒนาตามนโยบายของรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

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

๒. เทศบาลจะยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลป่าแฝก มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

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

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลป่าแฝกเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลป่าแฝก ประกอบด้วย

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

แนวทางการพัฒนา ได้แก่

- ๑ จัดส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติ การตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของแต่ละตำแหน่งกับสถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ๒ จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลตำบลป่าแฝกเป็นผู้ จัดอบรมเอง เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร
- ๓ จัดให้มีการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและ ภาครัฐเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรนำความรู้และ ประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน
- ๔ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาตนเอง สามารถนำความรู้มา พัฒนากับการปฏิบัติงานได้
- ๕ ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ จากการให้บริการของเจ้าหน้าที่
- ๖ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องผ่าน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นและส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

หลักสูตรการพัฒนา ได้แก่

- ๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- ๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔ หลักสูตรด้านการบริหารจัดการ
- ๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของเทศบาลตำบลป่าแฝก

เทศบาลตำบลป่าแฝก ได้จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และลูกจ้าง ตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างและลูกจ้างของหน่วยงาน มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตาม ค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

- ๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- ๓) การยึดถือประโยชน์ของประชาชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่ผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- ๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ภาคผนวก

ลำเนาคุ้มบัน



คำสั่งเทศบาลตำบลป่าแฝก

ที่ ๐๒๗/๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ด้วยเทศบาลตำบลป่าแฝก จะดำเนินการจัดทำอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (๒๕๖๗- ๒๕๖๙) อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๖ และ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน เพื่อการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๒ ของเทศบาลตำบลป่าแฝกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการ ดังนี้

๑. นายอดุลย์ เสมอใจ	นายกเทศมนตรีตำบลป่าแฝก	ประธานกรรมการ
๒. นายอุทิศ นรรัตน์	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นางสาวสมร เทพวงศ์	รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. นายกิตติกรณ์ มาฟู	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางนัยนา แสงวงผล	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นางสาวสมใจ ธิเตจ๊ะ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นางรัตน์ธิญา มั่นคง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ร่วมกันดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ วิเคราะห์ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยาต่อไป

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๙ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(ลงชื่อ)

(นายอดุลย์ เสมอใจ)

นายกเทศมนตรีตำบลป่าแฝก

..... ปลัดเทศบาล
..... รองปลัดเทศบาล
..... หัวหน้าสำนักปลัด
..... เจ้าหน้าที่



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ..... สำนักงานปลัดเทศบาลตำบลป่าแฝก อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา.....
ที่ พย ๕๕๘๐๑/.....-..... วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๘.....
เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙) ทุกท่าน

ตามที่เทศบาลได้มีคำสั่งที่ ๐๒๗/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เนื่องจากปัจจุบันเทศบาลตำบลป่าแฝก มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงานของแต่ละส่วนราชการแตกต่างกัน เพื่อเป็นการรองรับภารกิจของงานที่เพิ่มมากขึ้นในแต่ละส่วนราชการและปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละส่วนราชการ เทศบาลตำบลป่าแฝกจึงปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)ขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่ในปัจจุบัน

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามระเบียบและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง จึงขอเชิญคณะกรรมการทุกท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณา ทบทวนร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ในวันศุกร์ที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลป่าแฝก

จึงเรียนมาเพื่อทราบและขอเชิญเข้าร่วมประชุมตามวันเวลา และสถานที่ดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายอดุลย์ เสมอใจ)

นายกเทศมนตรีตำบลป่าแฝก

ทศป

ทศน

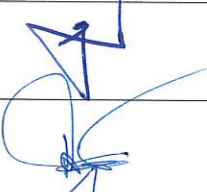


ทศน

ทศน

ทศน

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลป่าแฝก

รายชื่อผู้เข้าประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายอดุลย์ เสมอใจ	นายกเทศมนตรีตำบลป่าแฝก		ประธานกรรมการฯ
๒.	นายอุทิศ นรรัตน์	ปลัดเทศบาลตำบลป่าแฝก		กรรมการ
๓.	นางสายสมร เทพวงศ์	รองปลัดเทศบาลตำบลป่าแฝก		กรรมการ
๔.	นายกิตติกรณ์ มาฟู	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕.	นางนัยนา แสงผล	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๖.	นางสาวสมใจ ธิเตจ๊ะ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล		กรรมการ/เลขานุการ
๗.	นางรัตน์ธิญา มั่นคง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		ผู้ช่วยเลขานุการ

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลป่าแฝก

ผู้เข้าประชุม

๑. นายอดุลย์ เสมอใจ	ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลป่าแฝก	ประธานกรรมการ
๒. นายอุทิศ นรรัตน์	ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลป่าแฝก	กรรมการ
๓. นางสาวสมร เทพวงศ์	ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. นายกิตติกรณ์ มาฟู	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางนัยนา แสงผล	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นางสาวสมใจ ธิเตจ๊ะ	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๗. นางรัตนธิญา มั่นคง	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อคณะกรรมการฯ มาตรการของประชุมแล้ว นายอดุลย์ เสมอใจ นายกเทศมนตรีตำบลป่าแฝก ในฐานะประธานกรรมการฯ ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม ได้กล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุมตาม วาระการประชุม ดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑
ประธานกรรมการฯ

เรื่องประธานแจ้งให้ทราบ

๑.๑ แจ้งคำสั่งเทศบาลตำบลป่าแฝก ที่ ๐๒๗/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
๑.๒ แจ้งประกาศเทศบาลตำบลป่าแฝก เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๗

มติที่ประชุม

รับทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่แล้ว

มติที่ประชุม

รับรอง

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อทราบ

๓.๑ แนวทางการปฏิบัติการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

นายกเทศมนตรีฯ

ได้เชิญผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ชี้แจงให้ที่ประชุมทราบ

นักทรัพยากรบุคคลฯ

ได้ชี้แจงว่า ตามหนังสือสำนักงาน ก.ท.จ.พะเยา ที่ พย ๐๐๓๗.๒/ว๑๐ ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๔ เรื่อง การปรับปรุงตำแหน่งในแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขกับการกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) มีมติเห็นชอบให้เทศบาลที่ประสงค์จะขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามารถยื่นเสนอขอรับพิจารณาปรับปรุงแผนได้ปีละ ๓ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ในเดือน กุมภาพันธ์ ของทุกปี, ครั้งที่ ๒ ในเดือน มิถุนายน ของทุกปี และครั้งที่ ๓ ในเดือน ตุลาคม ของทุกปี ทั้งนี้จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังร่วมกันพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๒ เพื่อการดำเนินการจัดส่งเอกสารภายในวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ในวงรอบของการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๑/๒๕๖๘ ในเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ โดยรายละเอียดในการจัดส่งเพื่อเสนอขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้ ก.ท.จ.พะเยาพิจารณา โดยมีเอกสารประกอบดังนี้

๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รูปเล่ม) จำนวน ๑ เล่ม
- บัญชีรายละเอียดการขอความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๖ ชุด
- บัญชีภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นจำนวน ๖ ชุด
- บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๖ ชุด
- แบบแสดงรายละเอียดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๖ ชุด
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการฯ จำนวน ๖ ชุด
- แบบเสนอขอกำหนดตำแหน่ง เอกสาร ๑ - ๖ จำนวน ๖ ชุด
- ตารางแสดงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าจ้าง/ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นฯ จำนวน ๖ ชุด

๒. ขอความร่วมมือ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด แล้วแต่กรณี ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็นโดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพิ่มในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นเวลาเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และจะต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีด้วย

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๑๕๗ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่ง และเรื่องต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราวสำหรับลูกจ้างให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. , ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๑๒๑ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๗๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๖

อัตราเงินประจำตำแหน่ง

การคำนวณเงินประจำตำแหน่งและเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามประกาศ ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การให้ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ได้รับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๗ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๙๒๗ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

กรณีการค่าใช้จ่ายเกินร้อยละ ๔๐

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ให้เป็นไปตามมาตรา๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ ๒๕๕๒

ข้อมูลบัญชีเงินเดือน

- ข้อมูลบัญชีเงินเดือนข้าราชการ/พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๖๕๒ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่อง ประกาศ ก.จ. , ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๗) และประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๖)
- ข้อมูลบัญชีอัตราค่าจ้างของพนักงานจ้าง ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๘๑ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) และหนังสือ ก.จ. , ก.ท. , ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่อง ประกาศ

ก.จ. , ก.ท. ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๙

มติที่ประชุม	รับทราบ
ระเบียบวาระที่ ๔	เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว ไม่มี
ระเบียบวาระที่ ๕	เรื่องพิจารณา ๕.๑ วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
นายกเทศมนตรีฯ	ได้เชิญปลัดเทศบาล คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ชี้แจงที่ประชุมทราบ
ปลัดเทศบาล	ขอให้คณะกรรมการทุกท่านร่วมกันวิเคราะห์พิจารณาว่าเห็นควรที่จะมีการปรับปรุง กำหนดเพิ่มตำแหน่งอะไรในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ หรือจะยุบ/เลิกตำแหน่งลงให้เหมาะสมกับโครงสร้างของส่วนราชการ ภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในระยะเวลาอีกปีข้างหน้า เพื่อให้สามารถ บริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ควรที่จะกำหนดเพิ่มตำแหน่งอะไรในกรอบ อัตรากำลัง ๓ ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ หรือจะยุบ/เลิกตำแหน่ง อัตรากำลัง ๓ ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้เหมาะสมกับ โครงสร้างของส่วนราชการ ภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
หัวหน้าสำนักปลัดฯ	สำนักปลัดเทศบาล ขอกำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๒ อัตรာ ได้แก่ ๑.คนงาน ปฏิบัติงานด้านงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตราร เนื่องจากเทศบาลตำบล ป่าแฝกมีจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้นอีกทั้งการปฏิบัติงานต้องประสานกับหน่วยงานส่วน ราชการอื่นๆจำนวนมาก ทำให้ผู้ปฏิบัติงานด้านพัฒนาชุมชนที่มีอยู่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างครอบคลุมและแก้ไขปัญหาและให้ความช่วยเหลือได้อย่างทันที่ เนื่องจากมีเพียง นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตราร ที่ปฏิบัติงานดังกล่าว ๒.ขอกำหนดตำแหน่ง คนงาน เพื่อ ปฏิบัติงานด้านงานการศึกษา จำนวน ๑ อัตราร เนื่องจากงานการศึกษาและวัฒนธรรมของ เทศบาลตำบลป่าแฝกมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งในด้านของงานธุรการ งานการเงินและ บัญชี และงานพัสดุของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลป่าแฝก ซึ่งเทศบาลมีบุคลากรไม่ เพียงพอต่อการปฏิบัติงานดังกล่าว ๓. ขอกำหนดตำแหน่งคนงานปฏิบัติงานด้านงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๔ อัตราร เนื่องจากเทศบาลตำบลป่าแฝกมีงานด้านกู้ชีพ กู้ภัยที่ต้องให้บริการประชาชนในเขตเทศบาลตำบลป่าแฝกตลอด ๒๔ ชั่วโมงซึ่งการ ปฏิบัติงานดังกล่าวจะต้องมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานดังกล่าว จำนวน ๘ อัตราร ซึ่งปัจจุบันเทศบาลตำบลป่าแฝกมีผู้ปฏิบัติงานด้านงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยแค่ ๒ อัตราร ได้แก่ ๑.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑ อัตราร ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑ อัตราร สำนักปลัดเทศบาลจึงขอ กำหนด พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๒ อัตราร ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ผู้อำนวยการกองช่าง กองช่างข้อกำหนดพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากงานธุรการและงานบันทึกข้อมูลในกองช่างมีปริมาณที่มากขึ้น จากภารกิจถ่ายโอนท้องถิ่นโดยเฉพาะ (BBL) ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของงานก่อสร้าง งานวิศวกรรม งานสถาปัตยกรรม งานสาธารณสุขภิบาล งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ซึ่งงานดังกล่าวต้องมีการจัดพิมพ์หนังสือราชการ การร่างหนังสือราชการ การโต้ตอบหนังสือราชการ การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานราชการต่างๆ เช่น การทำกิจการนอกเขตเทศบาล หรือทำกิจการในเขตป่าไม้ หรือแม้แต่การขอใช้ที่ราชพัสดุ ที่เทศบาลจำเป็นต้องใช้พื้นที่ดังกล่าว ในการให้บริการประชาชน ประกอบกับปัจจุบันงานรับเรื่องราวร้องทุกข์ของกองช่างก็มีจำนวนมากขึ้น ในเรื่องของการแก้ไขปัญหาไฟฟ้า(ไฟกิ่งหมู่บ้าน) และน้ำประปาขนาดใหญ่ของเทศบาลจำนวน ๒ แห่ง ที่เทศบาลดำเนินกิจการเอง อีกทั้งถนนหนทางในเขตเทศบาลที่ต้องดำเนินการไปตามขั้นตอนของงานธุรการ และงานด้านพัสดุและทรัพย์สินของกองช่าง ในการเสนอขอดำเนินการก่อสร้างเพื่อส่งมอบพัสดุดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างที่มีจำนวนมาก ปัจจุบันกองช่างเทศบาลตำบลป่าแฝก มีบุคลากรปฏิบัติงานธุรการแค่ ๑ อัตรา ได้แก่ เจ้าพนักงานธุรการ ซึ่งไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานด้านธุรการของกองช่างในปัจจุบัน กองช่างจึงขอ กำหนด พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ปลัดเทศบาล

กองคลัง เห็นควรเพิ่มหรือยุบ/เลิกตำแหน่งใดบ้าง

ผู้อำนวยการกองคลัง

ระบบงานของกองคลัง ณ ปัจจุบัน มีตำแหน่งพนักงานเทศบาลสายปฏิบัติงานที่อยู่ในกองคลังครบทุกตำแหน่ง แต่เนื่องจากปัจจุบันงานกองคลังยังขาดบุคลากรที่เป็นข้าราชการในหลายตำแหน่ง เนื่องจากมีการโยกย้ายและสอบคัดเลือกในตำแหน่งที่สูงขึ้น และด้วยกองคลังจะเข้าสู่ระบบ New Laas และเทศบาลเป็นหน่วยรองรับงบประมาณตรง จึงทำให้มีภารกิจงานและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และงานด้านการเงินมีความยุ่งยากซับซ้อน ซึ่งต้องใช้ความละเอียดรอบคอบในการบันทึกข้อมูลในระบบต่างๆ เช่น ระบบ New Laas New GF Thai ระบบกรุงเทพฯคอร์ปอเรท ระบบภาษีหัก ณ ที่จ่าย ระบบประกันสังคม และงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย เพื่อรองรับปริมาณที่เพิ่มมากขึ้น กองคลังจึงขอ กำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ตำแหน่ง

นายกเทศมนตรีฯ

ถามที่ประชุมว่า ในการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ได้มีหัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วนได้เสนอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ โดยสรุปได้ดังนี้

ตำแหน่งที่ขอ กำหนดเพิ่ม

๑. สำนักปลัดเทศบาล

พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๒ ตำแหน่ง

๒. กองช่าง

พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

๓. กองคลัง


พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง


มติ ที่ประชุมเห็นชอบตามที่เสนอด้วยมติเป็นเอกฉันท์


ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องอื่น ๆ

นายกเทศมนตรีฯ ถามที่ประชุมว่ามีผู้ใดเสนอเรื่องอื่นๆ อีกหรือไม่ ซึ่งไม่มีผู้ใดเสนอเรื่องอื่นๆ อีก จึงได้กล่าวขอบคุณผู้เข้าประชุมทุกท่าน และปิดการประชุม

เลิกประชุม ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางรัตน์ธิญา มั่นคง)
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวสมใจ ิเตจ๊ะ)
กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองการประชุม
(นายอดุลย์ เสมอใจ)
ประธานกรรมการ



เทศบาลตำบลป่าแฝก
 เลขรับที่... 826
 วันที่... 27 มี.ค. 68
 เวลา.....

ที่ พย ๐๐๒๓.๒/ว ๑๕๑

สำนักงาน ก.ท.จ.พะเยา
 ศาลากลางจังหวัดพะเยา
 ถนนพหลโยธิน พย ๕๖๐๐๐

๒ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘

เรียน ท้องถิ่นอำเภอ ทุกอำเภอ นายกเทศมนตรีตำบล ทุกแห่ง นายกเทศมนตรีเมืองพะเยา และนายกเทศมนตรีเมืองดอกคำใต้

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. บัญชีสรุปรมติที่ประชุม ก.ท.จ.พะเยา ครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ จำนวน ๑ แผ่น
 ๒. สรุปรื้อเสนอแนะการโอนและรับโอน จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๘ ได้มีมติในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ดังรายละเอียดตามบัญชีสรุปรมติการประชุมฯ ที่ส่งมาพร้อมนี้ ดังนั้น จึงให้เทศบาลถือปฏิบัติตามมติ ก.ท.จ.พะเยา และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

๑) การโอน และการรับโอน ให้เทศบาลดำเนินการออกคำสั่งแต่งตั้งหรือให้พ้นจากตำแหน่งเป็นวันเดียวกัน ตามมติ ก.ท.จ. กำหนด ทั้งนี้ ให้รายงานเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติพนักงานเทศบาลให้สำนักงาน ก.ท. และ ก.ท.จ.พะเยาทราบภายใน ๕ วัน นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง

๒) กรณีการโอนไปดำรงตำแหน่งต่างจังหวัด ให้จัดส่งสำเนาคำสั่งพร้อมสำเนาบัตรประวัติ (ฉบับที่เก็บรักษาไว้ที่เทศบาล) ถึงสำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.พะเยา เพื่อดำเนินการตรวจสอบบัตรประวัติ (ฉบับที่เก็บไว้สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.พะเยา) อย่างน้อย ๕ วัน ก่อนมาขอรับบัตรประวัติฯ เพื่อนำไปรายงานตัวต่อต้นสังกัดใหม่ หากไม่สามารถมารับบัตรประวัติฯ (ฉบับที่เก็บไว้สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.พะเยา) สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.พะเยา จะดำเนินการจัดส่งให้สำนักงาน ก.จังหวัด สังกัดใหม่ เพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

๓) การอุทธรณ์ หรือร้องทุกข์ อันเนื่องมาจากคำสั่งทางปกครองที่กระหอบสิทธิ ซึ่งออกตามมติที่ประชุม ก.ท.จ.พะเยา ให้ยื่นอุทธรณ์หรือคำร้องทุกข์ต่อประธาน ก.ท.จ.พะเยา ตามกฎหมายที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะสำหรับเรื่องนั้น กรณีที่ไม่มีกฎหมายกำหนดเป็นการเฉพาะสำหรับเรื่องนั้น ให้ดำเนินการตามนัยมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

๔) การโอนและการรับโอนขอให้เทศบาลดำเนินการตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒.

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และพิจารณาดำเนินการ สำหรับอำเภอให้แจ้งเทศบาลตำบลในพื้นที่ทราบ และพิจารณาดำเนินการ ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดสรุปรมติที่ประชุม ก.ท.จ.พะเยา ได้ที่ www.Phayaolocal.go.th

ขอแสดงความนับถือ


 (นิตยภัทร นิตยภัทร นิตยภัทร)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
 รัศมีเลขานุการ ก.ท.จ.พะเยา

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
 โทร. ๐๕๔-๔๔๙-๖๒๓-๔ ต่อ ๑๙

ที่	เทศบาล	ส่วนราชการ	การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งในแผนฯ		คชจ. %	ความเห็น			
			กำหนดใหม่/ปรับปรุง	ขอยุบเลิก(ตำแหน่งว่าง)					
๑๒	ทต.ป่าแฝก อ.แม่ใจ	กองช่าง	ตำแหน่งใหม่/ปรับปรุง	ขอยุบเลิก(ตำแหน่งว่าง)	๓๒.๖๘	ความเห็นชอบ			
			กองสวัสดิการสังคม	นายช่างโยธา ปง/ชง			ความเห็นชอบ		
			กองสวัสดิการสังคม	เลขที่ตำแหน่ง ๓๓๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑			ความเห็นชอบ		
๑๓	ทต.บ้านตาด อ.เมืองพะเยา	สำนักงานปลัดเทศบาล	ตำแหน่งใหม่/ปรับปรุง	ขอยุบเลิก(ตำแหน่งว่าง)	๓๖.๖๓	ไม่เห็นชอบ			
			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา				ความเห็นชอบ		
			(พนักงานจ้างตามภารกิจ)				ความเห็นชอบ		
			ตำแหน่งใหม่/ปรับปรุง	ขอยุบเลิก(ตำแหน่งว่าง)			๓๓.๖๘	ไม่เห็นชอบ	
			ตำแหน่งใหม่/ปรับปรุง	ขอยุบเลิก(ตำแหน่งว่าง)					ความเห็นชอบ
			ตำแหน่งใหม่/ปรับปรุง	ขอยุบเลิก(ตำแหน่งว่าง)					ความเห็นชอบ
ตำแหน่งใหม่/ปรับปรุง	ขอยุบเลิก(ตำแหน่งว่าง)	ความเห็นชอบ							
๑๔	ทต.แม่เยม อ.ปง	กองช่าง	ตำแหน่งใหม่/ปรับปรุง	ขอยุบเลิก(ตำแหน่งว่าง)	๓๓.๖๘	ไม่เห็นชอบ			
			พนักงานขับรถจักรกลขนาดหนัก ๑ อัตรา				ความเห็นชอบ		
			พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้ฝึกหัด)						



ประกาศเทศบาลตำบลป่าแฝก

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) ได้มีมติเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๕ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ของเทศบาลตำบลป่าแฝก ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๘ นั้น

เพื่อให้ เทศบาลตำบลป่าแฝก นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ที่ได้ปรับปรุงไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร และพัฒนาบุคลากรให้สามารถดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ของเทศบาลตำบลป่าแฝกได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลป่าแฝก จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

ลงชื่อ

(นายอดุลย์ เสมอใจ)

นายกเทศมนตรีตำบลป่าแฝก