



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลไม้เรียง

อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลไม้เรียง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบลไม้เรียงนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ในเทศบาลตำบลไม้เรียงให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลไม้เรียงสามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ผ่านมาเทศบาลตำบลไม้เรียง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว ดังนั้นเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม เทศบาลตำบลไม้เรียงจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อไป

เทศบาลตำบลไม้เรียง

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๙

ภาคผนวก

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
๓. ประกาศเทศบาลตำบลไม้เรียง เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและแบ่งส่วนราชการภายในของเทศบาลตำบลไม้เรียง ลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔
๔. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๔



ประกาศเทศบาลตำบลไม้เรียง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลไม้เรียง ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และเทศบาลฯ จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๓ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ จึงกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลไม้เรียง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายณัฐพงศ์ มีพัฒน์)
นายกเทศมนตรีตำบลไม้เรียง

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลไม้เรียง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น เทศบาลตำบลไม้เรียงจึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ, เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลไม้เรียงมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลไม้เรียงมีการกำหนดตำแหน่งประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดทำอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลไม้เรียง ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกรของเทศบาลตำบลไม้เรียง

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลไม้เรียง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลไม้เรียง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบต่ออย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลไม้เรียง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลไม้เรียง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

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

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

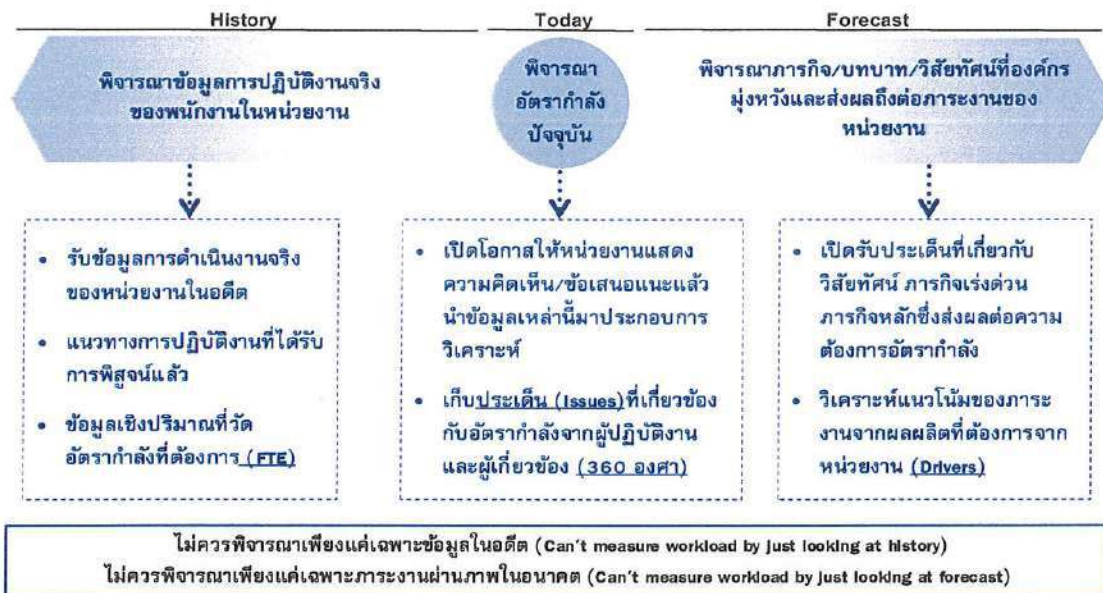
- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลา

ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าการต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

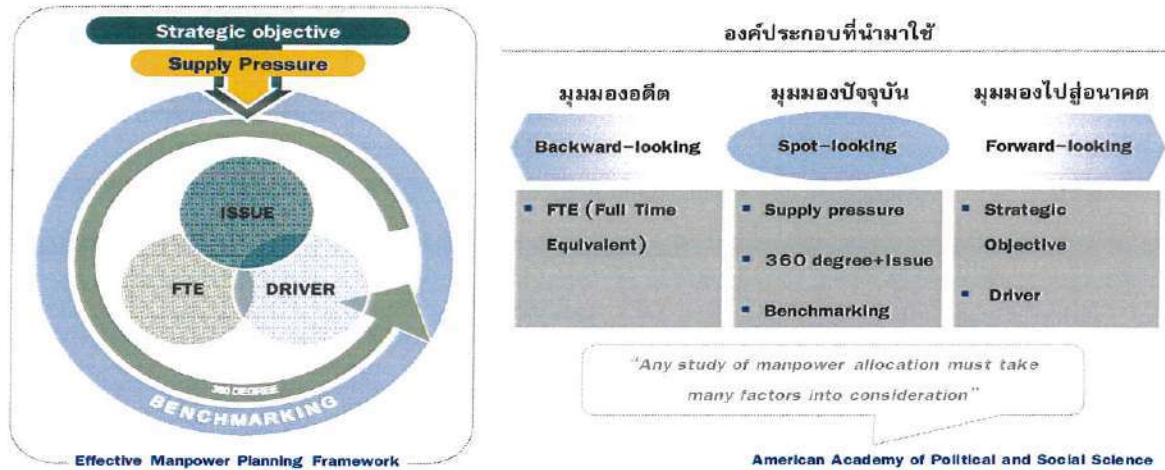
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลัง (Demand Analysis)

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



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลไม้เรียง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่าง ๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบन्नสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

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

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลไม้เรียง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลไม้เรียงได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

เทศบาลตำบลไม้เรียง นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

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

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคคลในสังกัดเทศบาลตำบลไม้เรียง มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่าย ทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณ ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประมาณการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ชั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ชั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ มีคนครอง	๑ เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ชั้นต่ำสุด + ๑ ชั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐ - ๙,๗๔๐ = ๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			๔๙,๔๘๐ - ๑๗,๙๙๐ = ๓๑,๔๙๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			(๕๑๐ + ๓๑,๔๙๐)/๒ = ๑๖,๐๐๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ X ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๓,๓๒๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและประเภทบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการและประเภทบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประมาณการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ชั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ชั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัดกลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	๑ เดือน	๕๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ชั้นต่ำสุด + ๑ ชั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
ปลัดกลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐ - ๒๒,๗๐๐ = ๑,๑๓๐	-	-	-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๘,๖๔๐			๖๘,๖๔๐ - ๖๖,๔๙๐ = ๒,๑๕๐	-	-	-		
	ค่ากลาง	๔๕,๖๗๐			(๑,๑๓๐ + ๒,๑๕๐)/๒ = ๑,๖๔๐	-	-	-		
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๑,๖๔๐ x ๑๒ = ๑๙,๖๘๐	-	-	-				
	รวมทั้งปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับประเภทวิชาการและประเภททั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลัก ในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔%ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผู้ช่วย....	๑ เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๐๐๐			๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๗,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔%ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
ผู้ช่วย.... (ปวส.)	๑ เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป (ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔%ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑ เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลไม้เรียง แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลังเพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจัดด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง ใดๆก็ดียกก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลไม้เรียง
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลไม้เรียง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ $๘๒,๘๐๐$ นาที

หมายเหตุ

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

กระจัดด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลไม้เรียง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลไม้เรียง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลไม้เรียง (การตรวจประเมิน LPA)

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

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลไม้เรียง พิจารณา ทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

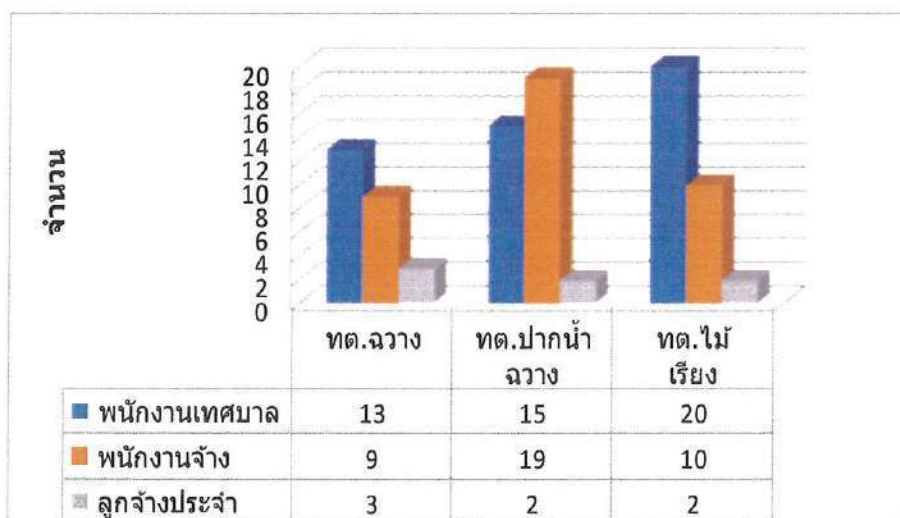
เทศบาลตำบลไม้เรียง ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถ เฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถมาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็น เครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

■ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลไม้เรียง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลัง ที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบลไม้เรียง รองนายกเทศมนตรีตำบลไม้เรียง ปลัดเทศบาลตำบลไม้เรียง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาล ตำบลไม้เรียง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและ กำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจัดด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลไม้เรียง พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลฉวาง เทศบาลตำบลปากน้ำฉวาง ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่งเป็น หน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

**แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง**



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลไม้เรียง เทศบาลตำบลฉวาง และเทศบาลตำบลปากน้ำฉวาง ซึ่งเป็นเทศบาลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศ ใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลัง ไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลไม้เรียง จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณ คนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลไม้เรียง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลัง

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลไม้เรียงและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาลตำบล ไม้เรียง การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้เทศบาลตำบลไม้เรียง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที ทำให้การจัดการ การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมี ความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลไม้เรียง สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ทำให้เทศบาลตำบลไม้เรียงสามารถ วางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ ปัญหาที่เทศบาลตำบลไม้เรียง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มี อยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลไม้เรียง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลไม้เรียง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการ ของเทศบาลตำบลไม้เรียง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้าง อายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้น ไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคน แต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรง ของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลไม้เรียง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับ ทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลไม้เรียง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิด ประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลไม้เรียงโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคน จะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของ เทศบาลตำบลไม้เรียง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนในทรัพยากร บุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑) ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลไม้เรียง

๒) ทบทวนข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลไม้เรียง

๓) วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลไม้เรียง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลไม้เรียง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลไม้เรียง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลไม้เรียง จัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ประกาศใช้แล้ว ให้จังหวัด

และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลไม้เรียง

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
พฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และประชุมคณะกรรมการฯ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์งาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่ง
กรกฎาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ. และ ก.ท.จ.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.ท.จ.นครศรีธรรมราช
กันยายน ๒๕๖๖	ก.ท.จ. แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	เทศบาลตำบลไม้เรียง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลไม้เรียง พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ถนนในเขตเทศบาลบางสายมีสภาพชำรุดทรุดโทรมเป็นหลุมเป็นบ่อ ทำให้เกิดปัญหาในการเดินทางสัญจรไป - มา ไม่สะดวกเท่าที่ควรและบางครั้งทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย

๔.๒ ด้านการศึกษา กีฬา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ครูผู้สอนยังขาดการพัฒนามาตรฐาน
- ประชาชนภายในชุมชนขาดความสามัคคี
- ขาดการประสานงานระหว่างประชาชน วัด โรงเรียน สถานีตำรวจภูธรไม้เรียง และ

เทศบาล

๔.๓ ด้านสาธารณสุขสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- ปัญหาแม่น้ำตาปีตื้นเขินในช่วงฤดูแล้ง

- ผู้พิการ ผู้ดูแลไม่ได้รับการฝึกอบรมทำให้ไม่รู้วิธีดูแลผู้พิการอย่างถูกต้อง ผู้ป่วยสุขภาพจิต ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสไม่ได้รับการดูแลอย่างจริงจัง

- ความสกปรก

๔.๔ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนมีรายได้ไม่พอรายจ่าย
- สินค้ามีราคาแพง
- ขาดการสนับสนุนของกลุ่มอาชีพอย่างต่อเนื่อง

๔.๕ ด้านสังคมชุมชน

- มีเยาวชนติดยาเสพติด เช่น น้ำกระท่อม กัญชา ยาบ้า ยาไอซ์ เนื่องจากมีปัญหาครอบครัว

- มีเยาวชนถูกทอดทิ้ง ไม่ได้รับการดูแลจากพ่อแม่ ถูกทอดทิ้งให้อยู่กับญาติขาดการดูแล

๔.๖ ด้านการสร้างธรรมาภิบาลการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

- ประชาชนในชุมชนไม่ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ
- ชาวบ้านขาดความรู้ในเรื่องการเมืองการปกครอง

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนของเทศบาลตำบลไม้เรียง

เทศบาลตำบลไม้เรียงยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักพัฒนาระบบงานตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลไม้เรียงโดยใช้หลักบันได ๘ ขั้น



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

เทศบาลตำบลไม้เรียง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

(๑) นายกเทศมนตรี	เป็นประธานกรรมการ
(๒) ปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ
(๔) รองปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ
(๕) ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
(๖) ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
(๗) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เป็นกรรมการ
(๘) ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เป็นกรรมการ
(๙) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
(๑๐) หัวหน้าฝ่ายปกครอง	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
(๑๑) นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลไม้เรียง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลไม้เรียง

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลไม้เรียง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลไม้เรียง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลไม้เรียง ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลไม้เรียง

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณาโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลไม้เรียง จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคุมกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้เทศบาลตำบลไม้เรียง มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความรู้ความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลไม้เรียง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ สร้างระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

เป้าประสงค์ จัดระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการในทุก ๆ ด้าน ให้เกิดการพัฒนายั่งยืนมีคุณภาพ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ ร้อยละของระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการครบทุกด้านในเขตเทศบาล

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- พัฒนาปรับปรุง สนับสนุนและบูรณะระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ขั้นพื้นฐาน
- พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำสาธารณะประโยชน์เพื่อให้มีน้ำใช้ในการอุปโภค การเกษตร และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

- ร้อยละของครัวเรือนที่ได้รับการด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ ครบถ้วน สะดวก รวดเร็ว

- ร้อยละจำนวนครัวเรือนที่ได้ใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำสาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา กีฬา ศาสนาและวัฒนธรรม

พันธกิจ ส่งเสริมด้านการศึกษา ภูมิปัญญาท้องถิ่น อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ส่งเสริมด้านการท่องเที่ยว นันทนาการและการกีฬา

เป้าประสงค์ ยกระดับคุณภาพการศึกษา พัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการกีฬา รวมทั้งปลูกฝังให้ประชาชนอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ร้อยละของเด็กที่ได้รับการศึกษาสูงกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

ร้อยละของประชาชนที่เข้าร่วมงานหรือประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนในด้านการศึกษาระดับปฐมวัย และการศึกษาอื่น ๆ ในทุกระดับ รวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นต่าง ๆ

๒. แนวทางการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษา

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมสืบสานอนุรักษ์เผยแพร่ประเพณีและวัฒนธรรมตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ร้อยละของเด็กได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง

๒. ร้อยละของเด็กและเยาวชนสนใจกีฬาเพิ่มขึ้น

๓. ร้อยละของประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุข สิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

พันธกิจ ส่งเสริมสุขภาพและบริการด้านสาธารณสุข

สร้างระบบการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และการคุ้มครองดูแล รักษาทรัพยากรธรรมชาติพัฒนาสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์เมือง

เป้าประสงค์ ดำเนินการเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ดีถ้วนหน้า มีสภาพแวดล้อมที่ดี

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ร้อยละของครัวเรือนที่ได้รับความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพอนามัยให้มีคุณภาพ

ร้อยละของจำนวนครัวเรือนที่มีการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและพาหนะนำโรคอย่างถูก

สุขลักษณะ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวกับการสร้างคุณเกี่ยวกับการสร้างคุณภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจรวมทั้งการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

๒. พัฒนาปรับปรุงการให้บริการด้านสุขภาพของประชาชน

๓. ส่งเสริมพัฒนา ปรับปรุง ระบบการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. ส่งเสริม สนับสนุน ปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ร้อยละของประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ

๒. ร้อยละของประชาชนได้รับการด้านสุขภาพเพิ่มขึ้น

๓. ร้อยละของปริมาณขยะลดลง

๔. ร้อยละของประชาชนใช้สถานที่ในการพักผ่อนหย่อนใจเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ

พันธกิจ ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพหลักและอาชีพเสริมของประชาชนเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์ ดำเนินการเพื่อให้ประชาชนมีงานทำ มีอาชีพเสริม ทำให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นและแก้ไขปัญหาความยากจน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ร้อยละของประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพโดยยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน

๒. ปรับปรุงระบบภาษีและแผนการบริหารทรัพย์สินของเทศบาลรวมทั้งปรับลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็นเพื่อไปลงทุนในโครงการและกิจกรรมที่สามารถกระตุ้นเศรษฐกิจที่สามารถสร้างงานและสร้างรายได้ให้กับประชาชน

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ร้อยละของประชาชนมีอาชีพมีรายได้เพิ่มขึ้น

๒. ร้อยละของการจัดเก็บภาษีเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์ด้านสังคมชุมชนพันธกิจ พัฒนาศักยภาพของคนและสังคมยกมาตรฐานคุณภาพชีวิต

เสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ

ประชาชน

เป้าประสงค์ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของคน สังคม เพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง และจัดให้มีสวัสดิการสังคม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ร้อยละของประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. สนับสนุนให้การสงเคราะห์แก่เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. จัดการและสนับสนุนดูแลเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตพัฒนาศักยภาพของคนและสังคมเพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ร้อยละของเด็ก ผู้ยากไร้ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒. ร้อยละของประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓. ร้อยละของสังคมมีความเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างธรรมาภิบาล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

พันธกิจ พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สร้างระบบการบริหารจัดการที่มีความโปร่งใส ส่งเสริมสนับสนุนการเมือง การปกครอง ตามระบอบประชาธิปไตย

เป้าประสงค์ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการอย่างต่อเนื่องตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ร้อยละของประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

๑. ปลุกฝังจิตสำนึกตามหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตย พัฒนาการบริหารจัดการองค์การตามหลักธรรมาภิบาล สนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น พัฒนาศักยภาพบุคลากรเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๒. ปรับปรุง ก่อสร้าง จัดซื้อจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ภายในสำนักงาน กอง ฝ่าย ต่าง ๆ ตลอดจนอาคาร สถานที่ ให้มีประสิทธิภาพทันสมัยและมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

๑. ร้อยละของประชาชนให้ความสนใจในเรื่องการเมืองเพิ่มขึ้น

๒. ร้อยละของความพร้อมในการให้บริการประชาชนเพิ่มขึ้น

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อเทศบาลตำบลไม้เรียง มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กร แล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และเทศบาลตำบลไม้เรียง จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันเทศบาลตำบลไม้เรียง มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเปลี่ยน ตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ การจัดสรร อัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลไม้เรียงมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงาน ที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลไม้เรียง ได้พิจารณาด้วยว่า อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนด อัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

๑) สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการ นายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และ ผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริม และพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการ เลือกลง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ งานสิ่งแวดล้อม และส่วนราชการใดในเทศบาล เป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเขตเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ ฝ่าย ๗ งาน ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๑.๑.๑ งานธุรการ

๑.๑.๒ งานแผนและงบประมาณ

๑.๑.๓ งานพัฒนาชุมชน

๑.๒ ฝ่ายปกครอง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๑.๒.๑ งานการเจ้าหน้าที่

๑.๒.๒ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน

๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน ดังนี้

๑.๒.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๒.๒ งานธุรการ

- สำนักปลัดเทศบาล คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผน นโยบาย อำนวยความสะดวก การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงาน ได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๒) กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บ ภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การ เก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งาน ตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งาน จัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรร เงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลอง ประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจัดจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและ ที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๓ งาน ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๑.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้

๒.๑.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓) กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบ และเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบ คุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งาน ตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้ เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุน เครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์

อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน ดังนี้

๓.๑ งานสาธารณสุขภิบาล

๓.๑ งานธุรการ

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

๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน ดังนี้

๔.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม

๔.๒ งานธุรการ

- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๕) กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็ก เยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษาเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ

ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ งาน ดังนี้

๕.๑ งานการศึกษาปฐมวัย

- กองการศึกษา คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ ของเทศบาลตำบลไม้เรียง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ โครงสร้างพื้นฐาน	- จัดระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ในทุก ๆ ด้าน ให้เกิดผลการพัฒนาที่ยั่งยืน มีคุณภาพ	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - นายช่างไฟฟ้า - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างโยธา
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการศึกษา กีฬา ศาสนา และวัฒนธรรม	- ยกระดับคุณภาพการศึกษา พัฒนาด้าน การท่องเที่ยวและการกีฬา รวมทั้งปลูกฝัง ให้ประชาชนอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น	- ผู้อำนวยการกองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านสาธารณสุขสิ่งแวดล้อม และการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติ	- ดำเนินการเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพ อนามัย ที่ดีถ้วนหน้า - มีสภาพแวดล้อมที่ดี	- รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - นักวิชาการสุขาภิบาล
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านเศรษฐกิจ	- ดำเนินการเพื่อให้ประชาชนมีงานทำ มี อาชีพเสริม ทำให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นและ แก้ปัญหาความยากจน	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - ผู้อำนวยการกองช่าง - ผู้อำนวยการกองคลัง - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - หัวหน้าฝ่ายปกครอง - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
		<ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง - หัวหน้าฝ่ายป้องกัน - นักจัดการงานทั่วไป - นักทรัพยากรบุคคล - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการเงินและบัญชี - เจ้าพนักงานทะเบียน - เจ้าพนักงานธุรการ - เจ้าพนักงานป้องกัน - คนงาน
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านสังคมชุมชน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของคนสังคม เพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็งและจัดให้มีสวัสดิการสังคม 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัดเทศบาล - หัวหน้าฝ่ายปกครอง - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - หัวหน้าฝ่ายป้องกัน - นักจัดการงานทั่วไป - นักทรัพยากรบุคคล - นักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานทะเบียน - เจ้าพนักงานธุรการ - เจ้าพนักงานป้องกัน - คนงาน
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการสร้างธรรมาภิบาล การบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดี</p>	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการอย่างต่อเนื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - ผู้อำนวยการกองช่าง - ผอ.กองสาธารณสุข - ผอ.กองการศึกษา - หัวหน้าฝ่ายปกครอง - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - หัวหน้าฝ่ายป้องกัน - นักจัดการงานทั่วไป - นักทรัพยากรบุคคล - นักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานทะเบียน - เจ้าพนักงานธุรการ - เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย - คนงาน - ผู้อำนวยการกองคลัง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
		<ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง - นักวิชาการเงินและบัญชี - รองปลัดเทศบาล - นายช่างไฟฟ้า - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - รองปลัดเทศบาล - นักวิชาการสุขาภิบาล - เจ้าพนักงานธุรการ - นักวิชาการศึกษา - นักวิชาการตรวจสอบภายใน

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

เทศบาลตำบลไม้เรียง ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลพิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พบว่า เทศบาลตำบลไม้เรียง มีภารกิจด้านการศึกษาที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้ เนื่องด้วยเหตุผลดังนี้

อัตรากำลังที่ว่างของเทศบาลตำบลไม้เรียง

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	จำนวน	วิธีดำเนินการในตำแหน่งว่าง
๑	สำนักปลัด	หัวหน้าฝ่ายป้องกันฯ	๑	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ ไม่สามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งได้
๒	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ ไม่สามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งได้
๓	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ ไม่สามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งได้
๔	กองการศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ ไม่สามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งได้
๕	กองการศึกษา	ครูผู้ช่วย	๑	เป็นตำแหน่งจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

เทศบาลตำบลไม้เรียง ไม่มีพนักงานเทศบาลประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป และพนักงานครุมีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลไม้เรียง ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลไม้เรียง ดังนี้

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

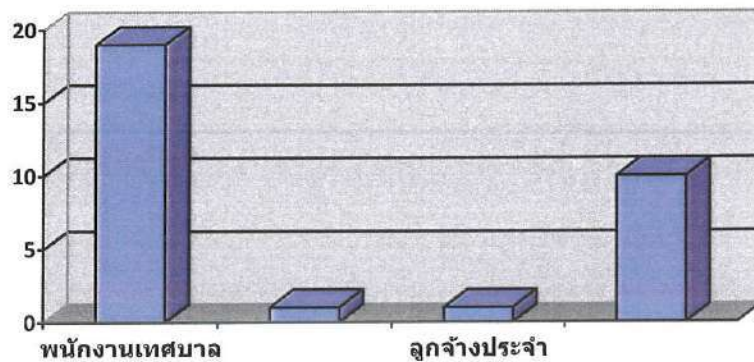
- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

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

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนด พนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลไม้เรียงเป็นเทศบาลประเภทสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และ ปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
 - พนักงานจ้างทั่วไป
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลไม้เรียง



บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลไม้เรียง ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลไม้เรียง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลไม้เรียง มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งเทศบาลตำบลไม้เรียง ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลไม้เรียงนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลไม้เรียง คือ “เทศบาลตำบลไม้เรียงเป็นชุมชนเข้มแข็งและน่าอยู่” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหารที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุม

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p>๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น</p> <p>(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ</p> <p>(๒) การสาธารณสุขภิบาลและการก่อสร้างอื่น ๆ</p> <p>(๓) การสาธารณสุขภิบาล</p> <p>(๔) การควบคุมอาคาร ฯ</p>	<p>ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ กองช่าง</p>
<p>๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น</p> <p>(๑) การจัดการศึกษา</p> <p>(๕) การส่งเสริมการศึกษา</p> <p>(๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล</p> <p>(๗) การส่งเสริมอาชีพ</p> <p>(๘) การส่งเสริมให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และกิจกรรมนันทนาการ</p>	<p>ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา การกีฬา การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล การส่งเสริมอาชีพ และจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและการนันทนาการ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ สำนักปลัดเทศบาล กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา</p>
<p>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้</p> <p>(๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน</p> <p>(๒) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p> <p>(๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในเขตเทศบาล การจัดระเบียบชุมชน</p>	<p>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความสงบเรียบร้อย การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การจัดระเบียบชุมชน ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ สำนักปลัดเทศบาล</p>

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>(๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร</p> <p>(๒) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ</p> <p>(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน</p>	<p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการทำมาหากิน การประกอบอาชีพ การส่งเสริมอาชีพ การท่องเที่ยว การพาณิชย์ และการลงทุน ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ สำนักปลัดเทศบาล และ กองคลัง</p>
<p>๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>(๑) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ</p> <p>(๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง</p> <p>(๔) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ รักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>
<p>๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>(๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p>	<p>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงาม ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ กองการศึกษา</p>
<p>๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>(๑) ให้การสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ หน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ หน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ ทุกส่วนราชการ (สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา)</p>

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามกฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบลสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลไม้เรียงได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการของเทศบาลตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลไม้เรียงเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลไม้เรียง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจของเทศบาล จากอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ซึ่งบัญญัติไว้ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลที่ได้แถลงไว้ต่อสภาเทศบาลตำบลไม้เรียง ตลอดจนนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาเทศบาลตำบลไม้เรียง เห็นว่าเทศบาลตำบลไม้เรียงมีภารกิจหลักและภารกิจรอง ดังนี้

ภารกิจหลัก ภารกิจรอง	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
<p>ภารกิจหลัก</p> <p>๑. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p> <p>๒. การจัดทำให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ</p> <p>๓. การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p>๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ</p> <p>๕. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง</p> <p>๖. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม</p> <p>๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ</p> <p>๘. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p> <p>๙. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง</p> <p>๑๐. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร</p> <p>๑๑. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ</p> <p>๑๒. การควบคุมอาคาร</p> <p>๑๓. การส่งเสริมกีฬา</p> <p>๑๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น</p>	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๒. กองช่าง</p> <p>๓. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๖. สำนักปลัดเทศบาล และกองการศึกษา</p> <p>๗. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๘. กองการศึกษา</p> <p>๙. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑๐. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑๑. กองช่าง</p> <p>๑๒. กองช่าง</p> <p>๑๓. กองการศึกษา</p> <p>๑๔. สำนักปลัดเทศบาล</p>
<p>ภารกิจรอง</p> <p>๑. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน</p> <p>๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๓. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย</p> <p>๔. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์</p> <p>๕. การให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์</p>	<p>๑. กองคลัง</p> <p>๒. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕. กองคลัง และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลไม้เรียง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กรซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลไม้เรียง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่ และพื้นที่ใกล้เคียง	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน	๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต	๓. มีภาระหนี้สิน
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	

โอกาส O	ข้อจำกัด T
<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของเทศบาลในฐานะตัวแทน 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของเทศบาลตำบลไม้เรียง (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของเทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรี/ปริญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากรและภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลไม้เรียง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลไม้เรียงพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอ ก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑.๑ งานธุรการ ๑.๑.๒ งานพัฒนาชุมชน ๑.๑.๓ งานแผนและงบประมาณ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง ๑.๒.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒.๒ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน ๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๒.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๒.๓ งานธุรการ	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑.๑ งานธุรการ ๑.๑.๒ งานพัฒนาชุมชน ๑.๑.๓ งานแผนและงบประมาณ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง ๑.๒.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒.๒ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน ๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๒.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๒.๒ งานธุรการ	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๑.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๑.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานสาธารณูปโภค ๓.๒ งานธุรการ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานสาธารณูปโภค ๓.๒ งานธุรการ	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานธุรการ	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานธุรการ	
๕. กองการศึกษา ๕.๑ งานธุรการ ๕.๒ งานการศึกษาปฐมวัย	๕. กองการศึกษา ๕.๑ งานการศึกษาปฐมวัย	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	

เทศบาลตำบลไม้เรียง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)			
		พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ทต.ไม้เรียง	ปลัดเทศบาล	๑	-	-	-
	รองปลัดเทศบาล	๑	-	-	-
สำนักปลัดเทศบาล	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	๑	-	-	-
	ฝ่ายอำนวยการ				
	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	๑	-	-	-
	๑. งานธุรการ	๑	๑	-	-
	๒. งานพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-
	๓. งานแผนและงบประมาณ	๑	-	-	-
	ฝ่ายปกครอง				
	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	๑	-	-	-
	๑. งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
	๒. งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำประชาชน	๑	-	-	-
	ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				
	๑. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	-	๓
	๒. งานธุรการ	-	-	-	๑
	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	-	-
ฝ่ายบริหารงานคลัง					
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง		๑	-	-	-
๑. งานการเงินและบัญชี		๑	-	-	-
๒. งานพัสดุและทรัพย์สิน		๑	-	-	-
๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	-	-	๑	-	
กองช่าง	๒. งานสาธารณูปโภค	๒	-	๑	-
	๓. งานธุรการ	-	-	-	-
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑. งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	๑	-	-	-
	๒. งานธุรการ	-	-	-	-
กองการศึกษา	๑. งานการศึกษาปฐมวัย	๑	-	๓	๑
ตรวจสอบภายใน	๑. งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่าตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดตำแหน่งและจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลไม้เรียง ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลไม้เรียง ได้ยุบเลิกพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน สังกัดสำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา ในปี พ.ศ. ๒๕๖๘ เนื่องจากเกษียณอายุราชการ และสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้มีหนังสือ ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖ ได้กำหนดให้กองการศึกษา กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากเทศบาลตำบลไม้เรียงได้มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ แห่ง เพื่อรองรับการจัดสรรอัตรากำลัง พร้อมระบุเหตุผลในรายการว่า “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว” เทศบาลตำบลไม้เรียงจึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลไม้เรียง อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ✓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ✓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑)								
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ✓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ✓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ✓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	หน.ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงาน ทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ก.จ.สรรหา
๗	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ ✓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ ✓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ ✓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ ✓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานทะเบียนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ✓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๓	คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
	กองคลัง (๐๒)								
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)								
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองช่าง (๐๕)								
๑๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๑	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๒	นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภททักษะ)</u>								
๒๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
๒๔	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ก.ธ.สรรหา
๒๕	นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	กองการศึกษา (๐๘)								
๒๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ก.ธ.สรรหา
๒๘	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหาดสูง								
๒๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙/๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๐	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน ว่างเดิม
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภททักษะ)</u>								
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๓๓	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๓๗	๓๘	๓๘	๓๘	+๑	-	-	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้องใช้ในการ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๕๕๘,๑๒๐	๑๖๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๙,๙๒๐	๒๐,๔๐๐	๒๐,๖๔๐	๗๙๖,๔๔๐	๘๑๗,๐๘๐	(๔๙,๐๑๐)		
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๕๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	(๓๙,๐๘๐)		
๓	สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)	ต้น	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๕,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)		
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๒๙,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๗๓,๕๒๐	๔๘๖,๙๖๐	(๓๕,๒๒๐)		
๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๐๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๕๓,๗๒๐	๔๖๖,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐)		
๖	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๕๒,๘๔๐	ก.น.สรรพ.๓		
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	๔๕๕,๕๒๐	-	-	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๔๘๓,๑๒๐	๔๙๘,๖๐๐	(๓๗,๔๘๐)		
๘	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)		
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๘๒,๕๖๐	-	-	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	(๓๑,๓๒๐)		
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๔๒๒,๖๔๐	-	-	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๕๘,๙๒๐	๔๗๒,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)		
๑๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๕๙,๔๔๐	-	-	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๓,๒๒๐	(๒๓,๖๒๐)		
๑๒	ผู้บังคับบัญชา เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๓๑๗,๕๒๐	-	-	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๓๖,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	(๒๓,๔๖๐)		
๑๓	คนงาน	-	๔	๔๓๒,๐๐๐	-	-	๔	๓	-	-	-	-	-	-	๓๒๕,๐๐๐	๓๒๕,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		

ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้องใช้				อัตราส่วนที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑๔	กองคลัง (๑๔)	ต้น	๑	๓๖๘,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๑	-	-	-	๑	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๔๔๕,๒๘๐	๔๗๑,๖๐๐	(๓๒,๔๔๐)
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๔๒๘,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	-	๑	-	-	-	๑	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๔๕๖,๕๒๐	๔๘๒,๙๔๐	(๓๕,๓๒๐)
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ปก./ชก.	๑	๓๖๘,๔๔๐	-	-	๑	-	-	-	๑	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๓๘๖,๐๐๐	๔๐๙,๒๒๐	(๓๐,๒๒๐)
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ (นักบริหารงานการคลัง)	ปง./ชง.	๑	๑๖๕,๑๒๐	-	-	๑	-	-	-	๑	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๑๗๕,๒๒๐	๑๘๕,๒๒๐	(๑๓,๒๒๐)
๑๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ)	-	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑	-	-	-	๑	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๙๐๐)
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (กองช่าง (๑๕))	ต้น	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๑	-	-	-	๑	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๔๔๕,๕๒๐	๔๘๕,๒๖๐	(๓๑,๒๖๐)
๒๐	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑	-	-	-	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๒๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	๓๐๒,๒๘๐	-	-	๑	-	-	-	๑	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๓๑๓,๒๘๐	๓๓๕,๓๒๐	(๒๕,๓๒๐)
๒๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๑	-	-	-	๑	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๒๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทคุณวุฒิ))	-	๑	๑๖๘,๖๐๐	-	-	๑	-	-	-	๑	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๖,๘๔๐	๑๗๕,๔๔๐	๑๘๙,๘๔๐	(๑๔,๔๐๐)
๒๔	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)	ต้น	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๑	-	-	-	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๖,๘๔๐	๔๓๒,๔๖๐	ก.น.สรรพท
๒๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ปก./ชก.	๑	๒๒๒,๒๔๐	-	-	๑	-	-	-	๑	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๕๕,๒๘๐	(๒๔,๕๒๐)
๒๖	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (นักวิชาการสุขาภิบาล)	ปง./ชง.	๑	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๑	-	-	-	๑	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม

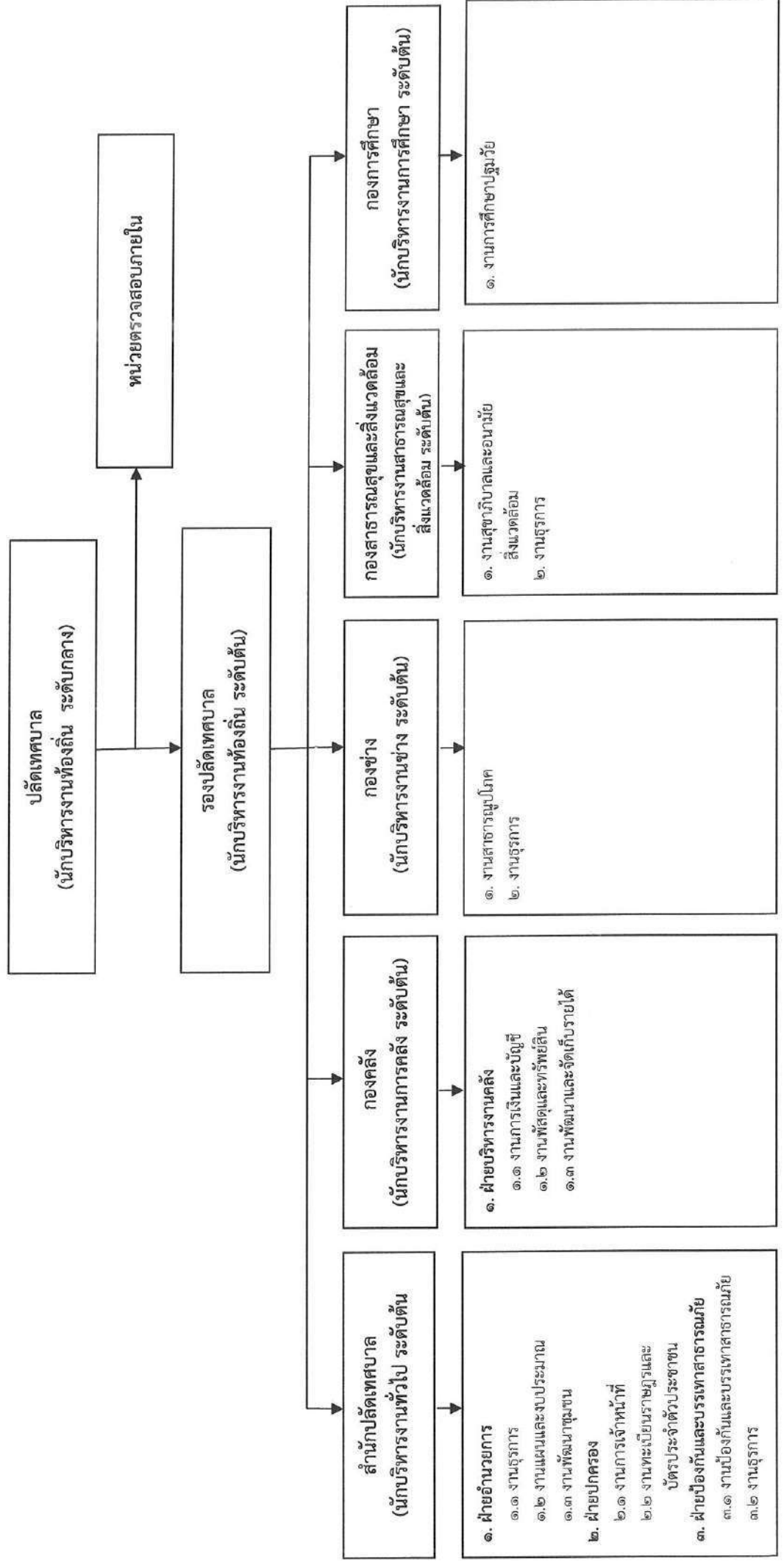
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	เพิ่ม / ลด	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๗	กองการศึกษา (๑๘)	ต้น	๑	-	๓๕๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๗๖,๕๖๐	๔๗๖,๕๖๐	๔๗๖,๕๖๐	ก.ล.สรรหา
๒๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๕๘๐	๓๖๙,๕๘๐	๓๖๙,๕๘๐	ก.ล.สรรหา
๒๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหาดสูง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖)	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	+๓	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๐	ครูผู้ช่วย	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้ฝึกสอน)	-	๓	๓	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) หน่วยตรวจสวนภายใน (๑๒)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๓๖๐	๔๓๕,๙๒๐	๔๓๕,๙๒๐	๔๓๕,๙๒๐	เงินอุดหนุน
(๔)	รวม		๓๗	๓๐	๑,๐๓๖,๕๖๐	๔๕๒,๐๐๐	๓๔	๓๗	๓๗	+๓	-	-	-	๑,๑๖๒,๒๒๐	๑,๑๖๒,๒๒๐	๑,๑๖๒,๒๒๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																

เทศบาลตำบลไม้เรียง ได้ประมาณการรายรับไว้ตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

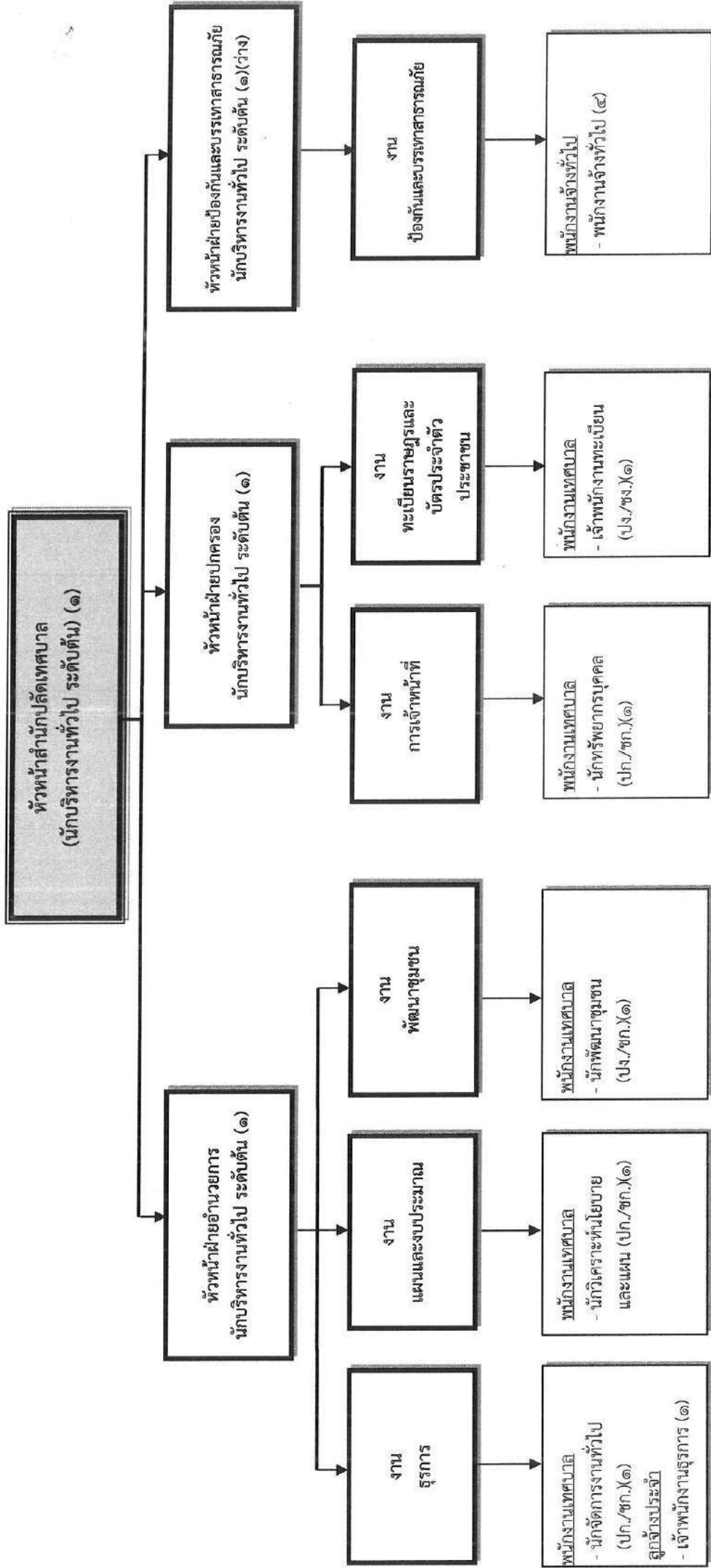
- ๑) งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ = ตามเทศบาลบัญญัติ ปี ๒๕๖๖
- ๒) งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ = งบประมาณการรายรับ ๕% ของปี ๒๕๖๖
- ๓) งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ = งบประมาณการรายรับ ๕% ของปี ๒๕๖๗
- ๔) งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ = งบประมาณการรายรับ ๕% ของปี ๒๕๖๘

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลไม้เรียง

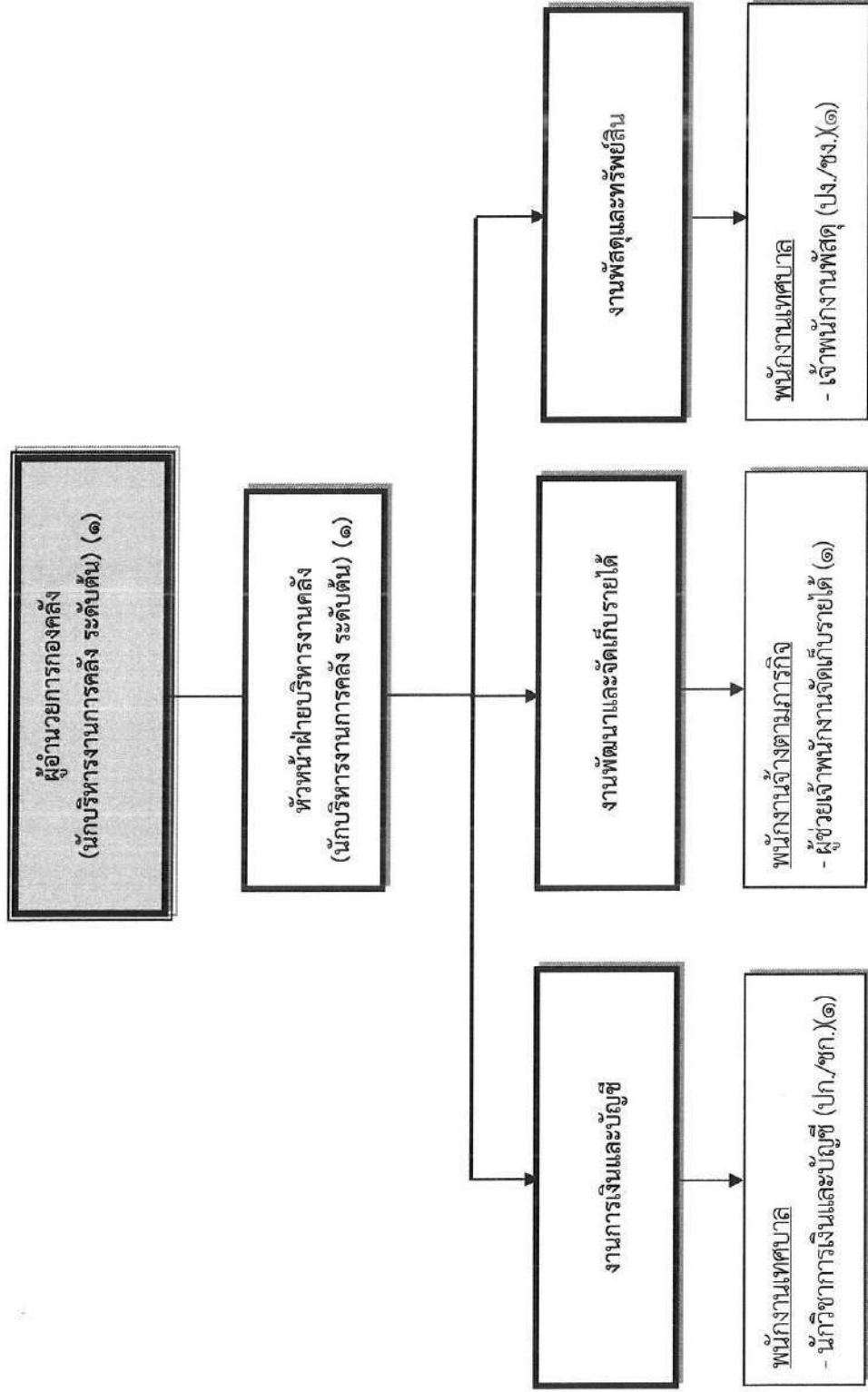


โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัดเทศบาล



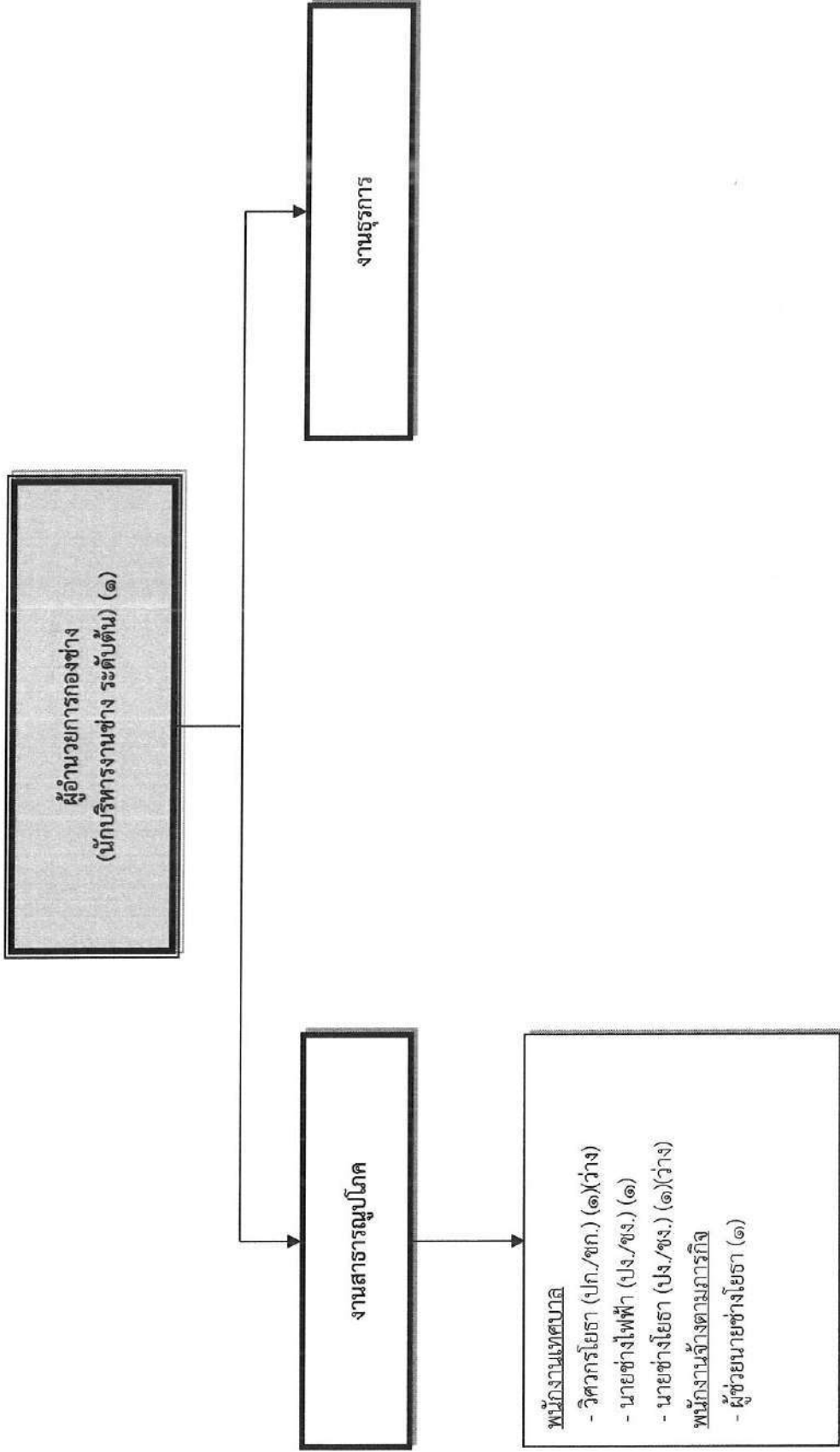
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชก.	ชก.พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ป.ง.	ช.ง.	อาวุโส			
จำนวน	๓	-	-	๔	-	-	-	๑	-	๑	๑	๑๕

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง



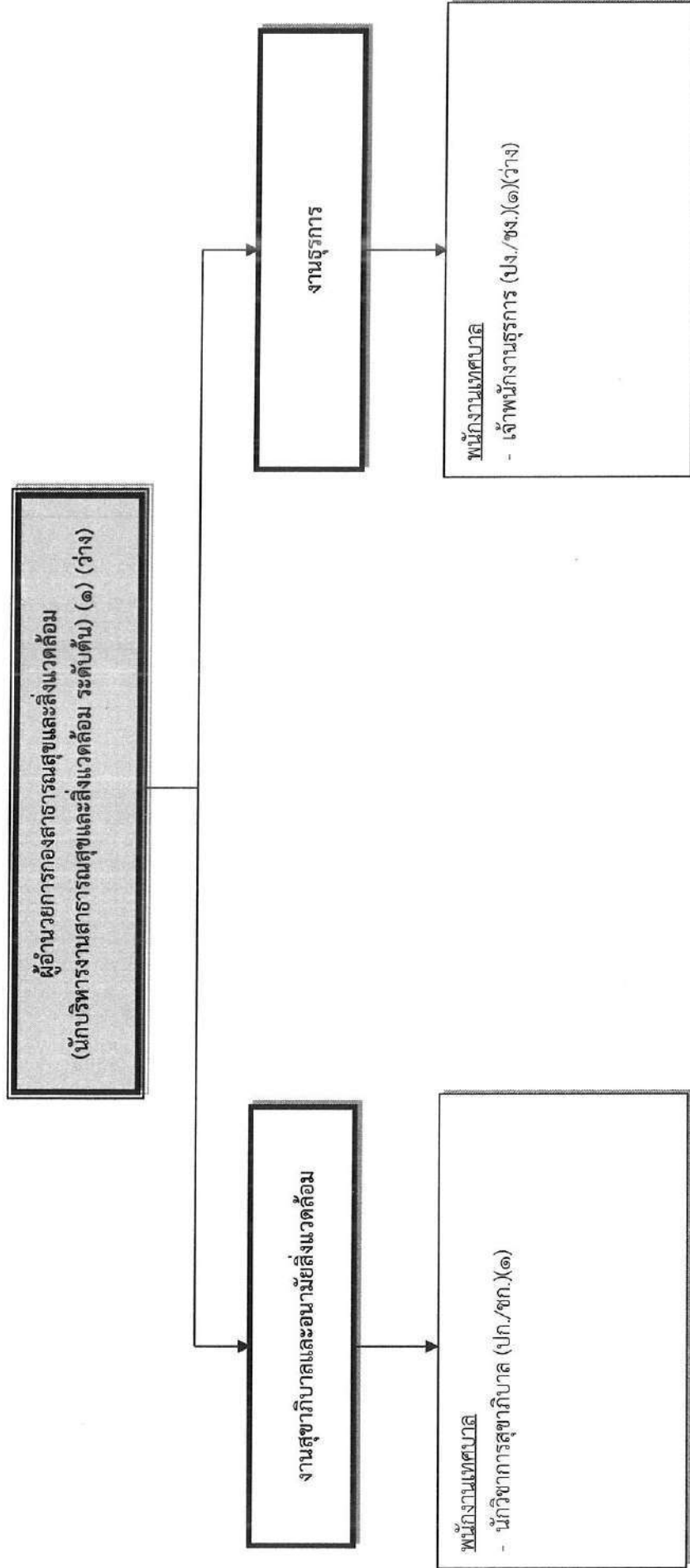
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชก.	ชก.พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง.	ชง.	อาวุโส	ประจำ	ภารกิจ	
จำนวน	๒	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	๕

โครงสร้างการอบรมอัตรากำลัง กองช่าง



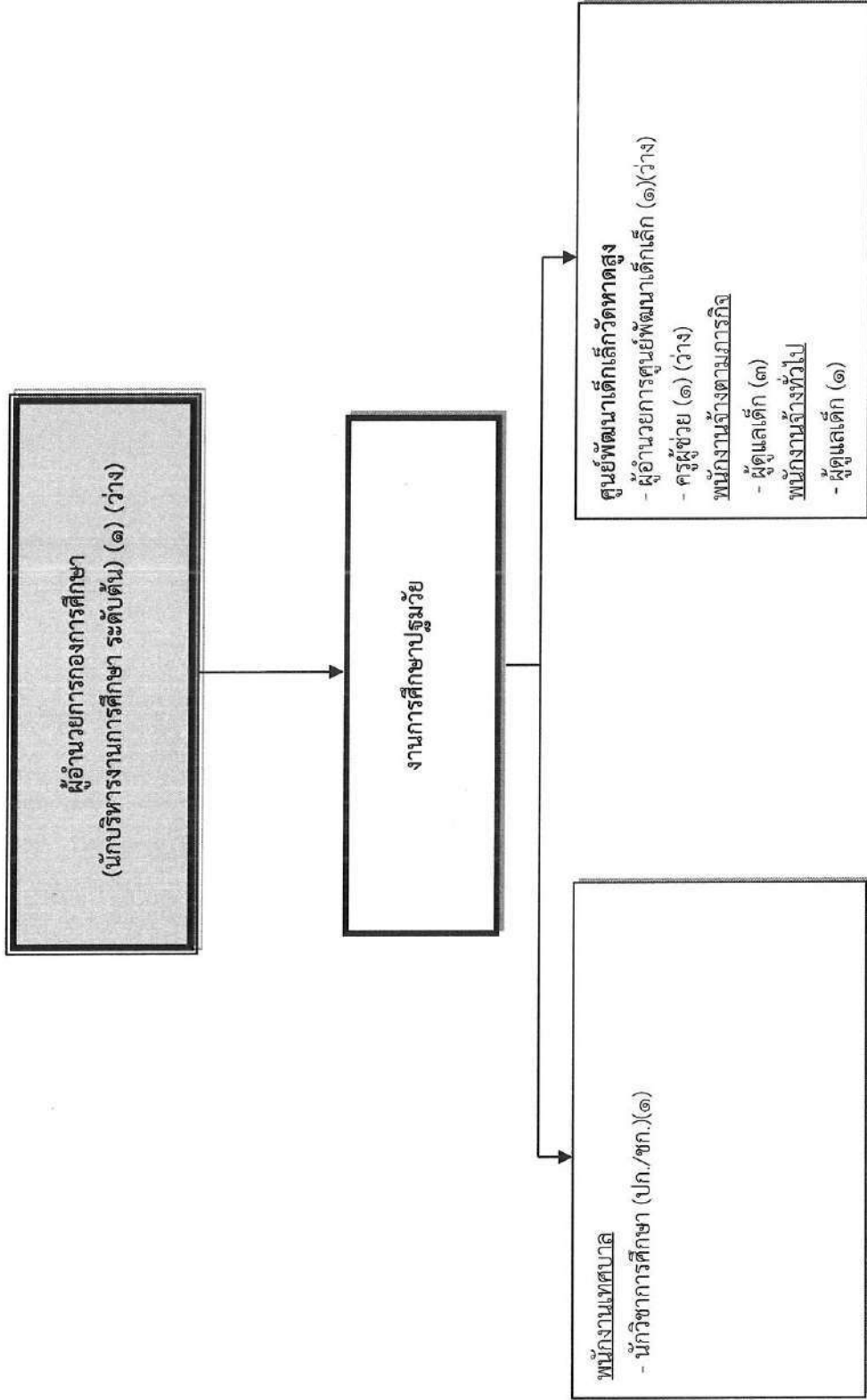
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ชก.	ชก.พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ป.ง.	ช.ง.	อาวุโส	วุฒิ		การศึกษา
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๑	๑	๕

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	เชี่ยวชาญ	บง.	ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๓

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองการศึกษา



ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ				รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชก.	ชก.พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	๓	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายศรวุฒิ เอียดคำ	ศ.ม. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต)	๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๘๘,๑๒๐ (๕๘,๐๑๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐	๗๕๖,๑๒๐
๒	นายเทพรินทร์ ทอสัมพันธ์	ศ.ม. (รัฐศาสตรบัณฑิต)	๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๖๘,๘๖๐ (๓๗,๐๘๐x๑๒)	-	-	๔๖๘,๘๖๐
๓	นางสาวสุภารัตน์ มีพัฒน์	ร.ม. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.สำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.สำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๔	นางอวิฬ อนุภักดิ์	ศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๗,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	-	-	๔๒๗,๒๔๐
๕	นางสาวศานันต์ ชาวทอง	ร.ม. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หน.ฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หน.ฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๗,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๔๐๗,๓๒๐
๖	นาง ว้าง	-	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายป้องกัน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายป้องกัน	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ (คำกลางเงินเดิม)	-	-	๔๕๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๗	นางมารตี อุบล	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ชก	๔๕๕,๕๕๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	-	-	๔๕๕,๕๕๐
๘	นางสาวอภิลักษณ์ รักขวงค์	บ.ธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก	๓๒๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๒๒,๖๔๐
๙	นางสิริพร เทพรักษา	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ป.ก./ชก	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๑๐	นายสุวิทย์ คงลอค	ศ.บ. (การบริหารทรัพยากรมนุษย์)	๒๑-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๑-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ชก	๔๒๒,๖๔๐ (๔๕,๒๒๐x๑๒)	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๑๑	นางประดุงพร สวัสดิ์ไทมล	ร.ป.ศ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๒๑-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ป.ง./ชง.	๒๕๕,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐x๑๒)	-	-	๒๕๕,๔๔๐
๑๒	คุณจ้างประจำ นางจารุณี บุยรอด	ป.ส. (การบัญชี)	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๑๓	นายวิฑิต ศรีลาเทพย์	ป.วช. (ช่างยนต์)	-	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๒๗๕,๗๖๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒)	-	-	๒๗๕,๗๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๔	นายสมชาย ละออง	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๑๕	นายสนธยา รักชาวงศ์	ปวส. (ช่างยนต์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๑๖	นายมนน ทิศรอด	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๑๗	นายสุเชษฐ์ ทิพย์สุวรรณ	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
	กองคลัง											
๑๘	นางอนัญญา สุชาติพิทย์	บ.ร.บ. (บริหารธุรกิจ)	๒๑-๒-๐๔-๒๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๑-๒-๐๔-๒๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘๘,๕๐๐ (๓๒,๕๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๐,๕๐๐
๑๙	นางอนันมา ละม่อม	ศศ.บ. (เศรษฐศาสตร์)	๒๑-๒-๐๔-๒๑๒-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๑-๒-๐๔-๒๑๒-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒๘,๒๕๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๖,๒๕๐
๒๐	นางมะลิวรรณ ศรีลาแพทย์	ศศ.บ. (การบัญชี)	๒๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	ช.ก.	๒๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	ป.ก./ช.ก.	๓๖๘,๕๘๐ (๓๐,๗๕๐x๑๒)	-	-	๓๖๘,๕๘๐
๒๑	นางสาวสุวิมล สิทธิศักดิ์	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	ป.ง.	๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	ป.ง./ช.ก.	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๑๒๐
๒๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวกชวรรณ ธนฤทธิ์	ปริญญาตรี การตลาด	-	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
	กองช่าง											
๒๓	นายสมชาย ศรีเปาพระ	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๘,๐๘๐
๒๔	ว่าง	-	๒๑-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา (คุณวุฒิ)	ป.ก./ช.ก.	๒๑-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา (คุณวุฒิ)	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๓๐,๔๕๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
๒๕	ว่าง	-	๒๑-๑-๐๕-๕๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๒๑-๑-๐๕-๕๗๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๒๕๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๕๗,๕๐๐
๒๖	นายสุริยา พุทธิกาล	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	๒๑-๒-๐๕-๕๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ช.ง.	๒๑-๒-๐๕-๕๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./ช.ง.	๓๐๒,๒๕๐ (๒๕,๑๕๐x๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๕๐
๒๗	พนักงนวังตมกรกิจ นายธนวัฒน์ ดวงจัน	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	-	๑๖๘,๖๐๐ (๑๔,๐๕๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๖๐๐
๒๘	ว่าง	-	๒๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุข	ต้น	๒๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุข	ต้น	๓๕๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๐๕,๖๐๐
๒๙	นางสาวกรองแก้ว มณีฉาย	วท.บ. (วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	๒๑-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ช.ก.	๒๑-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ป.ก./ช.ก.	๒๒๒,๒๕๐ (๑๘,๕๒๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)	-	๒๒๒,๒๕๐
๓๐	ว่าง	-	๒๑-๒-๐๖-๕๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๒๑-๒-๐๖-๕๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๕๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๕๗,๕๐๐
๓๑	ว่าง	-	๒๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา	ต้น	๒๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา	ต้น	๓๕๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๐๕,๖๐๐
๓๒	นางสาวปิยะพันธ์ ศรีรินทร์	ศษ.บ. (ธุรกิจศึกษา)	๒๑-๒-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ช.ก.	๒๑-๒-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ป.ก./ช.ก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๕,๖๕๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๕๖,๑๖๐
๓๓	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหาดสูง ว่าง	-		ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๒๕๖๖)			ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๔	ว่าง	-	๒๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๐	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	๒๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๐	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
๓๕	พนักงานจ้างตมภกรกิจ นางสาววิมลวิภา จริยวิบูลย์	น.ศ. (ประชาสัมพันธ์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
๓๖	นางอัญชนก สัมฤทธิ์	ศ.บ. (การพัฒนาชุมชน)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
๓๗	นางสาวบุษพร แก้วอ่อน	ค.บ. (สังคมศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
๓๘	พนักงานจ้างทั่วไป นายอดิศักดิ์ อรุณจิตต์	ศษ.บ. (พลศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น				
๓๙	หน่วยตรวจสอบภายใน นายมานะ อุบล	บ.ช.บ. (การบัญชี)	๒๑-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๒๑-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน/ชก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	-	-		๔๒๒,๖๔๐

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลไม้เรียง กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลไม้เรียง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลไม้เรียงมุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นเทศบาลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย เทศบาลตำบลไม้เรียงมีศูนย์สาธารณสุข มีเจ้าหน้าที่เชี่ยวชาญการปฏิบัติงาน พร้อมกับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจำนวนหนึ่ง ดังนั้น ในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้เทศบาลตำบลไม้เรียง มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันทั่วถึงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่

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

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลไม้เรียงตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลไม้เรียงเล็งเห็นว่ามีควมสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับ พฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิด พฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลไม้เรียงประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ของเทศบาลตำบลไม้เรียง

เทศบาลตำบลไม้เรียง ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลตำบลไม้เรียง ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลตำบลไม้เรียงในทุกกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคมตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลไม้เรียง เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวก ให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำความผิดทางวินัย

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลไม้เรียง ยังกำหนดค่านิยมร่วม สำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลไม้เรียงทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและ กฎบังคับข้ออื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อัน ก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเทศบาลตำบลฉวาง ได้กำหนด แผนนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ของเทศบาลตำบลไม้เรียง

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขมีแนวทางดังนี้
 - ๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็น ประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
 - ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และ พระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมมีแนวทางดังนี้
 - ๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลียงประมวล จริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานเทศบาลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนเทศบาลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว
 - ๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้ง ระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบมีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุงหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ซอภธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนเทศบาลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนมีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุ้มหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับกรปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๕.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๕.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยึดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมายมีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเสี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานเทศบาลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่มีการดำรงตำแหน่งนั้น ๆ อาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานเทศบาลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีกรกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใด ๆ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติมีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้รับอนุญาต

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิคหรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว รมัตถะวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช่ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการทำงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานเทศบาลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เลือ่อำนวยต่อการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กรมีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ขบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขบด้วยกฎหมายพนักงานเทศบาลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ห่มเทศดีปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานเทศบาล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคี

ในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการ

ปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันมีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสำนึกเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม ต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น การหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนา ที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้อิทธิพลของความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขั้นเป็นลำดับ
- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง
- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมาย มีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๕ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดแย้งกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรของเทศบาลตำบลไม้เรียง จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชันไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

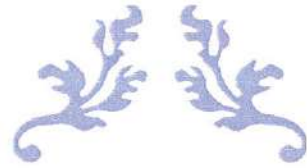
๑๑.๒ บุคลากรของเทศบาลตำบลไม้เรียง ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลไม้เรียงโดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบและให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรของเทศบาลตำบลไม้เรียง จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ให้ความรู้และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลไม้เรียงหรืออาจเกิดผลกระทบต่อเทศบาลตำบลไม้เรียงในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรของเทศบาลตำบลไม้เรียง จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตามหรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ../(๒๕๕๓)//คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ//สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓./จาก <https://www.ocsc.go.th>
๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ภาคผนวก





คำสั่งเทศบาลตำบลไม้เรียง

ที่ ๒๓๗/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลง ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งเทศบาลจะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แทนแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฉบับเดิม เพื่อเป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้พัฒนาอัตรากำลังคนของเทศบาลให้สามารถดำเนินงานต่าง ๆ ในเทศบาลเกิดความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล ประกอบด้วย

(๑) นายกเทศมนตรี	เป็นประธานกรรมการ
(๒) ปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ
(๓) รองปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ
(๔) ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
(๕) ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
(๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เป็นกรรมการ
(๗) ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เป็นกรรมการ
(๘) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
(๙) หัวหน้าฝ่ายปกครอง	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
(๑๐) นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

โดยมีหน้าที่จัดทำแผนและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายณัฐพงศ์ มีพัฒน์)

นายกเทศมนตรีตำบลไม้เรียง



สำเนาคู่ฉบับ บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเทศบาลตำบลไม้เรียง (งานกาารเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล)
ที่ นศ ๕๓๖๐๑/
เรื่อง ขอเชิญประชุม

วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่ เทศบาลตำบลไม้เรียง ได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลไม้เรียง นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความถูกต้องและสอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลไม้เรียง จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลไม้เรียง (ชั้น ๒) รายละเอียดตามระเบียบวาระการประชุมที่แนบมาพร้อมนี้

(นายณัฐพงศ์ มีพัฒน์)

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี


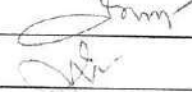


- (๑) ปลัดเทศบาล
- (๒) รองปลัดเทศบาล
- (๓) ผู้อำนวยการกองคลัง
- (๔) ผู้อำนวยการกองช่าง
- (๕) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (๖) ผู้อำนวยการกองการศึกษา
- (๗) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
- (๘) หัวหน้าฝ่ายปกครอง
- (๙) นักทรัพยากรบุคคล

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- ไม่มี
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมทราบ
๔.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล
(แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๔
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา
๕.๑ การวิเคราะห์ภารกิจหน้าที่ ลักษณะงานความยากและคุณภาพของงาน
ของแต่ละส่วนราชการ เพื่อกำหนดตำแหน่ง/ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาล
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลไม้เรียง ลงในแผนอัตรากำลัง
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)
-

ใบลงชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
 วันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.
 ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลไม้เรียง (ชั้น ๒)

.....

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายณัฐพงศ์ มีพัฒน์	ประธานกรรมการ		
๒	นายศรารุณี เอียดคำ	กรรมการ		
๓	นายเทพรินทร์ ทองสัมฤทธิ์	กรรมการ		
๔	นางอนัญญา สุขาทิพย์	กรรมการ		
๕	นายสมชาย ศรีเปารยะ	กรรมการ		
๖	นางสาวสุภารัตน์ มีพัฒน์	กรรมการ/เลขานุการ		
๗	นางสาวลดาอนันต์ ขาวทอง	ผู้ช่วยเลขานุการ		
๘	นางสาวอภิรักษ์ณ์ รัชชางค์	ผู้ช่วยเลขานุการ		

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันที่ ๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลไม้เรียง (ชั้น ๒)

.....

ผู้เข้าประชุม

๑. นายณัฐพงศ์ มีพัฒน์	นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. นายศราวุฒิ เอียดดำ	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นายเทพรินทร์ ทองสัมฤทธิ์	รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. นางอนัญญา สุชาติพิย	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายสมชาย ศรีเปารยะ	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางสาวสุภารัตน์ มีพัฒน์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นางสาวลดาอนันต์ ชาวทอง	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ผู้ช่วยเลขานุการ
๘. นางสาวอภิลักษณ์ รักษาวงศ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ๑.๑ คำสั่งเทศบาลตำบลไม้เรียง ที่ ๒๐๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้ง
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้
- | | |
|---|---------------------|
| (๑) นายกเทศมนตรี | ประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| (๓) รองปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| (๕) ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| (๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| (๗) ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| (๘) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| (๙) หัวหน้าฝ่ายปกครอง | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| (๑๐) นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

/คณะกรรมการ...

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณ โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๒ ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้ พิจารณากันต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

-ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

-ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นายณัฐพงษ์ มีพัฒน์
ประธานกรรมการ

การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิกตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการในการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณายุบเลิกหรือเพิ่ม ตำแหน่งนั้น ให้เลขาชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วย

นายศราวดี เอียดคำ
กรรมการ

การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการนั้นได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบตำแหน่งใดควรเพิ่ม ซึ่งเราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา แต่ละส่วนราชการเสนอ

/ความคิดเห็น...

ความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดยเรียงลำดับจาก ส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา โดยการพิจารณาขอให้หัวหน้าส่วนราชการตามลำดับ นำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อที่ประชุมเพิ่มเติมค่ะ ปัจจุบัน การคำนวณ ค่าใช้จ่ายของเทศบาล อยู่ที่ประมาณ ร้อยละ ๓๘.๗๐ จึงเห็นควรให้ส่วนราชการที่จะกำหนด ตำแหน่งเพิ่มพิจารณาถึงงบประมาณและค่าร้อยละดังกล่าวด้วย

นายณัฐพงษ์ มีพัฒน์
ประธานกรรมการ

สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่างานและการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม หรือยุบเลิกนั้น ปลัดเทศบาลได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบแล้ว โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา เป็นลำดับสุดท้ายและให้คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วนราชการไปพร้อมเลย เมื่อหัวหน้าส่วนราชการได้นำเสนอ เรียบร้อยแล้ว เป็นรายส่วนราชการ โดยพิจารณาดูภาระหน้าที่งาน ในสายงานนั้น และค่าใช้จ่ายในงบบุคลากร เป็นหลัก เชิญเลยครับ

ที่ประชุม

รับทราบ

นางสาวสุภารัตน์ มีพัฒน์
กรรมการ/เลขานุการ

สำนักงานปลัดเทศบาล ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑๔ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ ๙ ตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ ๑ ตำแหน่ง และ พนักงานจ้าง ๔ ตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นางสาวสุภารัตน์ มีพัฒน์	ปริญญาโท	หัวหน้าสำนักปลัด	
๒	นางอำไพ อนุภักดิ์	ปริญญาตรี	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	
๓	นางสาวลดาอนันต์ ชาวทอง	ปริญญาโท	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	
๔	-ว่าง-	ปริญญาตรี	หัวหน้าป้องกันและรักษาความสงบ	ก.ธ.สรรหา
๕	นางภารดี อุบล	ปริญญาโท	นักจัดการงานทั่วไป	
๖	นางสิริพร เทพรักษา	ปริญญาโท	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๗	นายสุวิทย์ คงปลอด	ปริญญาตรี	นักพัฒนาชุมชน	
๘	นางสาวอภิลักษณ์ รักชาวงศ์	ปริญญาตรี	นักทรัพยากรบุคคล	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๙	นางประจวบพร สวัสดิโกมล	ปริญญาตรี	เจ้าพนักงานทะเบียน	
๑๐	นางจารุณีย์ บุญรอด	ปวส.	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	
๑๑	นายสมหมาย ละออง	ม.๓	คนงาน	
๑๒	นายสนธยา รักชาวงค์	ปวส.	คนงาน	
๑๓	นายมนบ ทิศรอด	ม.๓	คนงาน	
๑๔	นายสุรเชษฐ์ ทิพย์สุวรรณ	ปริญญาตรี	คนงาน	

ปัจจุบันในส่วนของข้าราชการ จะมีตำแหน่งว่าง จำนวน ๑ อัตรา คือตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบเป็นตำแหน่งที่ว่างอยู่เดิม และสำนักปลัดเทศบาลเองก็ยังไม่มีการขอมาดำรงตำแหน่งนี้ในปัจจุบัน ความสำคัญของตำแหน่งนี้ ปัจจุบันได้แต่งตั้งให้หัวหน้าฝ่ายปกครอง รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ เป็นผู้ดูแลรับผิดชอบงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การกำหนดตำแหน่งนี้ยังคงอยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และต้องกำหนดอัตรา เงินเดือนไว้สำหรับคนที่จะมาบรรจุด้วย เนื่องจากตำแหน่งสายงานบริหาร และขอใช้บัญชีของ กสท. เราไม่สามารถยุบหรือยกเลิกตำแหน่งได้ และในส่วนของการกำหนดเพิ่มหรือปรับลดตำแหน่งนั้น สำนักปลัดเทศบาล จะดำเนินการปรับลดพนักงานจ้างทั่วไป งานป้องกันฯ ตำแหน่งคนงาน ๑ อัตรา ในปี พ.ศ. ๒๕๖๘ เนื่องจากเกษียณอายุราชการ และไม่ขอกำหนด ตำแหน่งเพิ่ม เนื่องจากจำนวนคนกับภารกิจงานมีความเหมาะสมแล้ว

ที่ประชุม

เห็นชอบ

นางอัญญา สุขาทิพย์
กรรมการ

กองคลัง ตำแหน่งของข้าราชการ ในปัจจุบัน มีอยู่ดังนี้
กองคลังมีตำแหน่งพนักงานเทศบาล ๔ ตำแหน่ง และพนักงานจ้าง
ตามภารกิจ ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นางอัญญา สุชาติพิทย์	ปริญญาตรี	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๒	นางอโนมา ละม่อม	ปริญญาตรี	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	
๓	นางมะลิวรรณ สุรสกุล	ปริญญาตรี	นักวิชาการเงินและบัญชี	
๔	นางสาวสุวิมล สิทธิศักดิ์	ปวส.	เจ้าพนักงานพัสดุ	
๕	นางสาวกชวรรณ ธรฤทธิ์	ปวช.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนักงานจ้างตามภารกิจ

กองคลัง ไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เนื่องจากจำนวนคนกับภารกิจงานมีความเหมาะสมแล้ว

ที่ประชุม

เห็นชอบ

นายสมชาย ศรีเปารยะ
กรรมการ

กองช่างมีตำแหน่งในปัจจุบัน ได้แก่ พนักงานเทศบาล ๔ ตำแหน่ง
และพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายสมชาย ศรีเปารยะ	ปริญญาตรี	ผู้อำนวยการกองช่าง	
๒	-ว่าง-	-	วิศวกรโยธา	
๓	นายสุรียา พุทธกาล	ปวส.	นายช่างไฟฟ้า	
๔	-ว่าง-	-	นายช่างโยธา	
๕	นายธนวัฒน์ ดวงจิโน	ปวส.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ

ปัจจุบันกองช่าง ตำแหน่งวิศวกรโยธา (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ) และตำแหน่งนายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างและยังมีการปฏิบัติงานอยู่ จึงให้อยู่ในความรับผิดชอบของ นายสมชาย ศรีเปารยะ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง จนกว่าจะมีผู้มาดำรงตำแหน่ง และไม่ขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม เนื่องจากจำนวนคนกับภารกิจงานมีความเหมาะสมแล้ว

/นายเทพนรินทร์...

นายเทพนรินทร์ ทองสัมฤทธิ์
กรรมการ

กองการศึกษา ปัจจุบันมีตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ๒ ตำแหน่ง
ครูผู้ช่วย ๑ ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ ตำแหน่ง และพนักงานจ้าง
ทั่วไป ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	-ว่าง-	ปริญญาตรี	ผอ.กองการศึกษา	ก.ถ.สรรหา
๒	นางสาวปิยะพันธ์ ศรีรินทร์	ปริญญาโท	นักวิชาการศึกษา	
๓	-ว่าง-	-	ครูผู้ช่วย	ขอใช้บัญชี กสถ.
๔	นางสาววิมพ์วิภา จรรย์วิบูลย์	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๕	นางธัญชนก สัมฤทธิ์	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๖	นางสาวพุมพร แก้วอ่อน	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ
๗	นายอดิศักดิ์ อรุณจิตต์	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป

ในส่วนของความต้อการกำลังคนในกองการศึกษาต่อนี้
กองการศึกษาได้รับโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหาดสูงจากกรมศาสนา ๑ แห่ง
และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้จัดสรรตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ให้เทศบาล
๑ อัตรา และเป็นตำแหน่งที่ขอใช้บัญชี กสถ. จึงไม่สามารถรับโอนได้ และ
สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้มีหนังสือ
ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖ ให้กำหนดตำแหน่ง
เพิ่มตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา ในแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พร้อมหมาย
เหตุว่า “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติ
จัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว” ขณะนี้เทศบาล
ได้แต่งตั้งให้ นายเทพนรินทร์ ทองสัมฤทธิ์ รองปลัดเทศบาล รักษาราชการ
แทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา และหัวหน้าสถานศึกษา จึงเพียงพอต่อการ
บริหารงานภายในกองการศึกษา เนื่องจากจำนวนคนกับภารกิจงานมีความ
เหมาะสมแล้ว

ที่ประชุม

เห็นชอบ

นายสมชาย ศรีเปารยะ
กรรมการ

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อัตรากำลังปัจจุบัน มีดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	-ว่าง-	ปริญญาตรี	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	
๒	นางสาวกรองแก้ว มณีฉาย	ปริญญาตรี	นักวิชาการสุขาภิบาล	
๓	-ว่าง-	ปริญญาตรี	เจ้าพนักงานธุรการ	

ในส่วนของอัตราว่างนั้น มี ๒ ตำแหน่ง คือตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้แต่งตั้งให้ นายสมชาย ศรีเปารยะ ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) เป็นตำแหน่งว่างอยู่ระหว่างการรับโอน

ที่ประชุม

เห็นชอบ

นายณัฐพงศ์ มีพัฒน์
ประธานกรรมการ

คณะกรรมการท่านใดมีใครจะเสนอเรื่องอะไรอีกหรือไม่

ที่ประชุม

ไม่มี

นายศราวุฒิ เอียดคำ
กรรมการ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความสำคัญมากต่อการควบคุมพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแม่เรียง และการกำหนดหลักการความจำเป็น วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง และถ้าเทศบาลจะพัฒนาบุคลากรให้เป็นรูปธรรมจริง ๆ ควรที่จะเอาหลักความเป็นจริงมากำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง จึงเห็นควรให้เพิ่มเติมองค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการด้วยครับ

นายณัฐพงศ์ มีพัฒน์
ประธานกรรมการ

ก็เป็นการดีนะที่จะได้มีทิศทางในการจัดทำแผนและทิศทางในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน

มติที่ประชุม

ให้สำนักปลัดเทศบาล ปรับลดพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา ในปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และกองการศึกษา ให้กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา ในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ นอกเหนือจากที่กล่าวมาให้คงเดิม

/ระเบียบวาระที่ ๕...

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

นายณัฐพงศ์ มีพัฒน์
ประธานกรรมการ

มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับ ถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

ที่ประชุม

ไม่มี

เลิกประชุม เวลา ๑๕.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

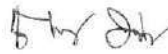


ผู้จัดรายการประชุม

(นางสาวอภิลักษณ์ รักษาวงศ์)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายการประชุม

(นายณัฐพงศ์ มีพัฒน์)

ประธานกรรมการ