

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

ด้วยเทศบาลตำบลหลักช้าง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลหลักช้างจึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายประภัสสร มณีโชติ)
นายกเทศมนตรีตำบลหลักช้าง



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลหลักช้าง
อำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหลักช้าง มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้สามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เทศบาลตำบลหลักช้างจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจของเทศบาลตำบลหลักช้าง อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง รวมทั้งสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย และเพื่อให้แผนอัตรากำลังเป็นปัจจุบันเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความต้องการของท้องถิ่น และเพื่อการพัฒนาองค์กรในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป

เทศบาลตำบลหลักช้าง

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

๑. หลักการและเหตุผล ๑
๒. วัตถุประสงค์ ๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ ๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๓๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๓๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๔๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ๔๒

****

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
- ประกาศโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหลักช้าง เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การกำหนดอัตรากำลังคนในเทศบาลตำบลหลักช้าง มีความสัมพันธ์กับภารกิจและปริมาณงาน รวมถึงอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลหลักช้าง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้รองรับและต่อเนื่องกับแผนอัตรากำลังฉบับเดิม เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหลักช้าง ให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยมีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ท. กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ วิเคราะห์ ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล โดยให้เทศบาลกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจ หน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหลักช้าง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหลักช้าง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหลักช้าง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหลักช้าง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหลักช้าง

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลหลักช้าง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลหลักช้าง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลหลักช้าง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลหลักช้างแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ และหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหลักช้าง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลหลักช้าง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหลักช้างบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการตาง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเปาหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาวา ลักษณะงานในปจจุบันที่ดำเนินการอยูนั้นครบถวนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม อยางไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยูในปจจุบันไมตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงตองพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังใหปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปจจุบันไมตองดำเนินการแลว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางสวนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพรอมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครศรีธรรมราชได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะหตนทุนคาใชจายของกำลังคน : Supply pressure เปนการนำประเด็นคาใชจายบุคลากรเขามารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอยางมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงตนทุนตอการกำหนดระดับชั้นงานในแตละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหนงและการปรับระดับชั้นงานเปนไปอยางประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแลว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบตอประสิทธิภาพ และตนทุนในการทำงานขององคกร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแตละสวนราชการจะตองมีการพิจารณาวาตำแหนงที่กำหนดในปจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหนงเพื่อให้การทำงานเปนไปอยางมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะหกระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เปนการนำขอมูลเวลาที่ใชในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะหปริมาณงานตอบุคคลจริง

โดยสมมติฐานที่วา งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกวาโดยเปรียบเทียบยอมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกวา อยางไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เชน งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไมสามารถกำหนดเวลามาตรฐานได ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเปนข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกวาจะเปนข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังตอหนวยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นกอนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละสวนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติวามีความสอดคล้องกับภารกิจของหนวยงานหรือไม เพราะในบางครั้งอาจเปนไปได้วางานที่ปฏิบัติอยูในปจจุบันมีลักษณะเปนงานโครงการพิเศษ หรืองานของหนวยงานอื่น ก็มีความจำเปนต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะหผลงานที่ผานมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเปนการนำผลลัพธที่พึงประสงคของแตละส่วนราชการและพันธกิจขององคกรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธที่พึงประสงคให้ได้ตามเปาหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผานมาเปรียบเทียบกับผลงานในปจจุบันและในอนาคตมีความแตกตางกันอยางมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะหข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เปนการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีสวนได้สวนเสียหรือนำประเด็นตาง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอยางน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองคกร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองคกรและการแบงงานในพื้นที่นั้นจะมีผลตอการกำหนดกรอบอัตรากำลังเปนอยางมาก เชน หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหนงงานขึ้นตามมาอีกไมวาจะเปนงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเปนต้องทบทวนวาการกำหนดโครงสร้างในปจจุบันของแตละสวนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ สวนราชการในปจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไมวาจะเปนการถายทอดองคความรู้ การปรับตำแหนงที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหนงที่จะเกษียณอายุไป เปนต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีสวนได้สวนเสีย เปนการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีสวนเกี่ยวข้องกับสวนราชการนั้น ๆ ผานการสงแบบสอบถามหรือการสัมภาษณซึ่งมุมมองตาง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเปนไปอยางมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององคกรอื่น ๆ กระบวนการนี้เปนกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหนวยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เชน การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่วาแนวโนมของการใช้อัตรากำลังของแตละองคกรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันนาจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหนงคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้เทศบาลตำบลหลักช้างมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

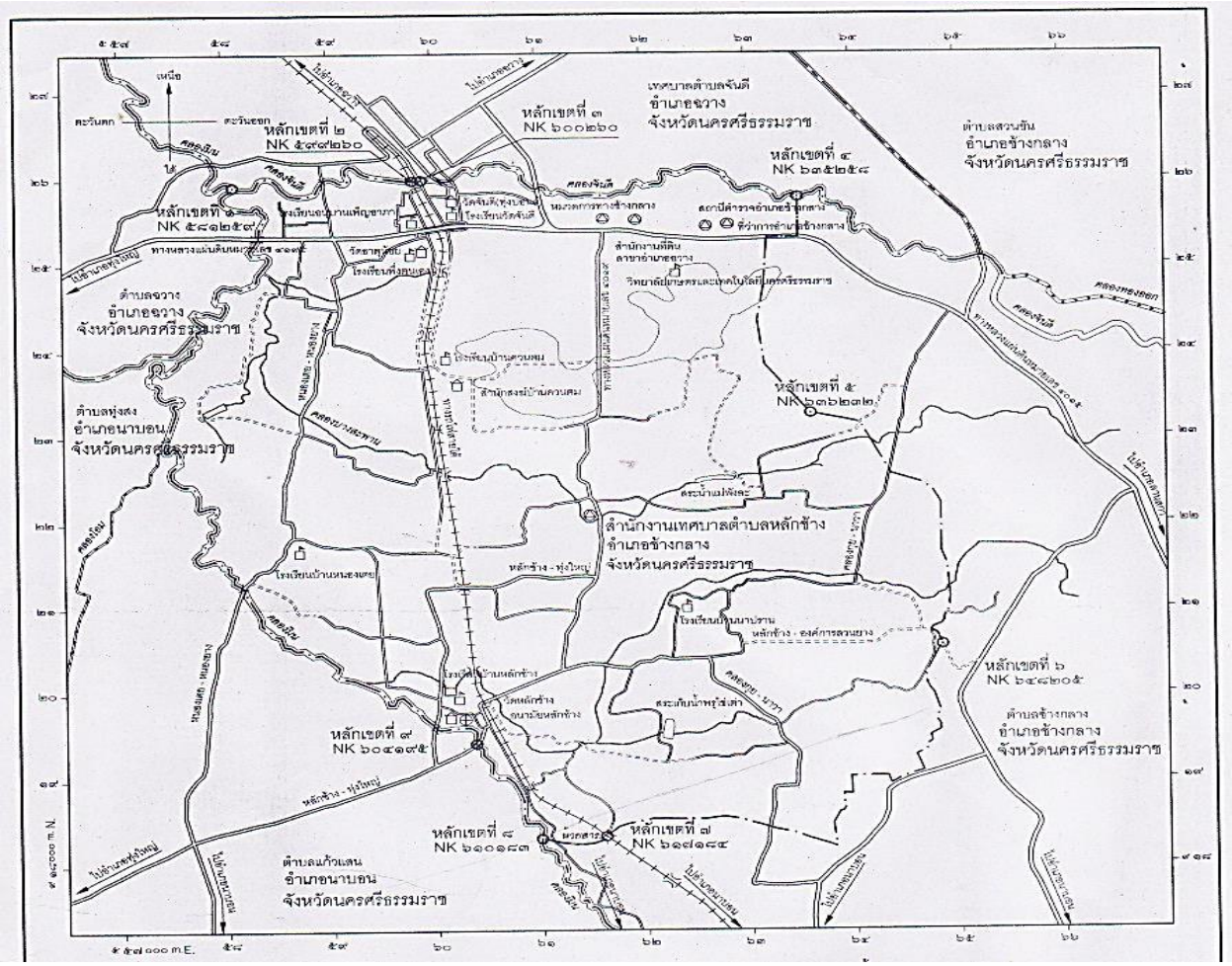
- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

แผนที่แสดงอาณาเขตการปกครองของเทศบาลตำบลหลักช้าง



สภาพทั่วไปของเทศบาลตำบลหลักช้าง

ตั้งอยู่ที่ ๒๘๕ หมู่ที่ ๕ ตำบลหลักช้าง อำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีพื้นที่ประมาณ ๔๗ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒๙,๓๗๕ ไร่ มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ต่าง ๆ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลจันดี อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลช้างกลาง อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลแก้วแสน และตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลแก้วแสน อำเภอนาบอน และตำบลช้างกลาง อำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

เทศบาลตำบลหลักช้าง แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๑๐ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ ๑ บ้านทุ่งปอนด์ หมู่ที่ ๒ บ้านโคกทือ หมู่ที่ ๓ บ้านนาปราน หมู่ที่ ๔ บ้านหนองเตย หมู่ที่ ๕ บ้านหนองไหล หมู่ที่ ๖ บ้านหลักช้าง หมู่ที่ ๗ บ้านต้นชาง หมู่ที่ ๘ บ้านบนควน หมู่ที่ ๙ บ้านโคกสะท้อน หมู่ที่ ๑๐ บ้านควนพิศิษฐ์

ประชากร ศาสนา เทศบาลตำบลหลักช้าง มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๗,๕๖๕ คน
จำแนกเป็น เพศชาย ๓,๗๒๙ คน เพศหญิง ๓,๘๓๖ คน
จำนวนครัวเรือน ๒,๙๒๐ ครัวเรือน ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ

การประกอบอาชีพ ประชากรส่วนใหญ่ของเทศบาลตำบลหลักช้าง ประกอบอาชีพเกษตรกรรม รองลงมาได้แก่ ด้านบริการ ประมาณร้อยละ ๑๐ ด้านอื่น ๆ ประมาณร้อยละ ๑๐ เนื่องจากสภาพภูมิศาสตร์ที่เหมาะสมกับการเพาะปลูก ทำไร่ เลี้ยงสัตว์

เส้นทางคมนาคม (การขนส่งทางรถยนต์ ทางบก ทางน้ำ ทางอากาศ) มีเส้นทางคมนาคมที่สำคัญสามารถเดินทางติดต่อกันระหว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลช้างกลาง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง เทศบาลตำบลจันดี หรือระหว่างตำบลกับพื้นที่ใกล้เคียง และอำเภอต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว โดยสามารถเดินทางได้ทางรถยนต์บนถนนทางหลวงหมายเลข ๔๐๑๙

แหล่งแม่น้ำลำคลอง มีลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปเป็นพื้นที่ราบลุ่ม มีแม่น้ำสำคัญไหลผ่านหลายสาย ได้แก่ คลองมิน ซึ่งไหลจากเทือกเขาหลวงเขาเหมนผ่านพื้นที่ หมู่ที่ ๔,๖,๗ และคลองจันดีไหลผ่านพื้นที่หมู่บ้าน หมู่ที่ ๑,๑๐

เพื่อให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลหลักช้าง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เทศบาลตำบลหลักช้าง จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลว่า มีปัญหาอะไรบ้าง และมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ โดยสามารถแบ่งสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ออกเป็นด้าน ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

<u>สภาพปัญหา</u>

- ถนนเป็นโครงสร้างพื้นฐานสำคัญต่อการคมนาคม หากพัฒนาให้ได้มาตรฐานและครอบคลุม จะช่วยให้การเดินทางสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัยมากขึ้น แต่ปัจจุบันอาจยังมีบางพื้นที่ที่ถนนชำรุดหรือเข้าไม่ถึง
- ไฟฟ้าเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตและพัฒนาเศรษฐกิจ หากมีไฟฟ้าครอบคลุมทุกพื้นที่ จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิต แต่บางพื้นที่อาจยังเข้าถึงไม่ทั่วถึงหรือไฟฟ้าไม่เสถียร
- น้ำประปาที่สะอาดและเพียงพอเป็นสิ่งจำเป็นต่อสุขภาพและการดำรงชีวิต หากระบบมีมาตรฐานจะลดความเสี่ยงด้านสุขอนามัย แต่บางพื้นที่อาจประสบปัญหาน้ำไม่เพียงพอหรือคุณภาพน้ำไม่ได้มาตรฐาน

<u>ความต้องการ</u>

- มีระบบคมนาคมที่สะดวก ปลอดภัยและมีมาตรฐาน
- มีไฟฟ้าและแสงสว่างสาธารณะครอบคลุมทุกพื้นที่
- บริหารจัดการน้ำให้เหมาะสมกับพื้นที่และการใช้น้ำที่เหมาะสมและเพียงพอ
- มีระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่ครอบคลุม

๒. ด้านเศรษฐกิจ

<u>สภาพปัญหา</u>

โครงสร้างเศรษฐกิจของพื้นที่ส่วนใหญ่พึ่งพาภาคเกษตรกรรมเป็นหลัก ทำให้รายได้ของประชาชนขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอก เช่น สภาพอากาศและราคาผลผลิตทางการเกษตร ขณะที่การประกอบอาชีพเสริมและภาคธุรกิจอื่นยังมีไม่หลากหลาย อีกทั้งการเข้าถึงแหล่งทุน เทคโนโลยี และตลาดยังมีข้อจำกัด ส่งผลให้ศักยภาพในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของชุมชนยังอยู่ในระดับปานกลาง

ความต้องการ

- รายได้ของชุมชนเพิ่มขึ้น
- ตำบลหลักช้างเป็นชุมชนน่าท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- การป้องกันปัญหายาเสพติดยังไม่ทั่วถึง ตลอดจนระบบบำบัดยังไม่เพียงพอและขาดการติดตามหลังการรักษา

ความต้องการ

- ปัญหายาเสพติดลดลง
- ส่งเสริมกีฬาและการออกกำลังกาย

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีข้อจำกัดในด้านประสิทธิภาพการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบายและติดตามประเมินผลยังไม่ทั่วถึง รวมถึงบุคลากรบางส่วนยังขาดทักษะด้านเทคโนโลยีและการบริหารจัดการสมัยใหม่ อีกทั้งกระบวนการทำงานบางขั้นตอนยังมีความล่าช้า

ความต้องการ

- ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมในการแก้ปัญหาและให้บริการประชาชน
- มีการบริหารจัดการที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่มีแนวโน้มลดลงและเสื่อมโทรมจากการใช้ประโยชน์ที่ไม่สมดุล การจัดการขยะและน้ำเสียยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ขาดการคัดแยกขยะที่ต้นทาง และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมยังไม่ทั่วถึง

ความต้องการ

- มีระบบการจัดการขยะที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน ลดปัญหามลพิษในชุมชน
- ชุมชนมีพื้นที่สีเขียวเพิ่มขึ้น สิ่งแวดล้อมน่าอยู่และคุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น

๖. ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- ยังมีความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการ โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง
- การป้องกันโรค/การฟื้นฟู ยังไม่ครอบคลุมหรือขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน

ความต้องการ

- ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรงลดอัตราการเจ็บป่วย และส่งเสริมการดูแลสุขภาพเชิงป้องกัน
- การเข้าถึงบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมทั้งการรักษา การส่งเสริมสุขภาพและการฟื้นฟู
- ควบคุมและป้องกันโรคติดต่อและไม่ติดต่อ

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

<u>สภาพปัญหา</u>

- การจัดการศึกษายังมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรและยังไม่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในปัจจุบัน ทำให้ประชาชนนิยมส่งลูกหลานเข้าเรียนในเมืองเป็นส่วนใหญ่
- เยาวชนมีแนวโน้มให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมท้องถิ่นลดลง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนาและประเพณียังไม่ต่อเนื่อง
- สถานที่/อุปกรณ์กีฬายังไม่เพียงพอ

<u>ความต้องการ</u>

- ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน
- อนุรักษ์ และสืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- สนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรมให้ประชาชนมีส่วนร่วม

๘. ด้านสวัสดิการสังคม

<u>สภาพปัญหา</u>

ชุมชนยังขาดการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งในบางพื้นที่การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคมยังมีข้อจำกัดในหลายด้าน ได้แก่ การเข้าถึงบริการสาธารณสุขและการศึกษาที่ยังไม่ทั่วถึง การเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุในชุมชน การดูแลกลุ่มเปราะบางยังไม่เพียงพอ รวมถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินยังต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม ส่งผลให้คุณภาพชีวิตของประชาชนยังไม่สมดุล

<u>ความต้องการ</u>

- ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นมีรายได้เพียงพอ มีความมั่นคงในชีวิตและเข้าถึงปัจจัยพื้นฐาน
- ชุมชนมีความเข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้
- ส่งเสริมสวัสดิการสังคมและดูแลกลุ่มเปราะบาง
- ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๙. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

<u>สภาพปัญหา</u>

- แหล่งน้ำในพื้นที่มีทั้งแหล่งน้ำธรรมชาติและแหล่งน้ำที่สร้างขึ้น แต่ยังประสบปัญหาความไม่สมดุลของปริมาณน้ำ กล่าวคือ ในฤดูฝนมีน้ำมากจนเกิดน้ำท่วม ขณะที่ฤดูแล้งมีน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร อีกทั้งระบบกักเก็บและกระจายน้ำยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ รวมถึงการบริหารจัดการน้ำยังขาดการบูรณาการ
- ปัญหาวาตภัย

<u>ความต้องการ</u>

- ขุดลอกคูคลองเพื่อระบายน้ำท่วมขัง
- มีการแจ้งเตือนภัยผ่านช่องทางที่หลากหลาย
- มีการจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์กู้ภัย และกำลังเจ้าหน้าที่ที่เข้าถึงพื้นที่เกิดเหตุอย่างรวดเร็ว

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหลักช้างนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลหลักช้าง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลหลักช้างจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เพื่อเกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลหลักช้างยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาเทศบาลตำบลหลักช้าง

“พัฒนาระบบสาธารณูปโภคให้ทั่วถึงและพอเพียง
ชุมชนเข้มแข็ง ส่งเสริมการศึกษาและการกีฬา
พัฒนาคุณภาพชีวิต ด้วยการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน”

ประเด็นการพัฒนาของเทศบาลตำบลหลักช้าง

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ พัฒนาและปรับปรุงระบบคมนาคมให้ได้มาตรฐานและครอบคลุม

๑.๒ พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ครอบคลุม

๑.๓ พัฒนาแหล่งน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคและมีพื้นที่กักเก็บน้ำเพื่อการเกษตร

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างอาชีพและเพิ่มรายได้ในครัวเรือน

๒.๒ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงชุมชนและแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

๓. ด้านการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและพัฒนาคุณภาพชีวิต

๓.๑ การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัยและป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและประชาชนในสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมและการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส

๓.๔ ส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน

๔. ด้านสาธารณสุข

๔.๑ ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค

๔.๒ ดูแลกลุ่มเปราะบาง

๔.๓ ส่งเสริมการป้องกัน แก้ไขและบำบัดฟื้นฟูปัญหายาเสพติดในชุมชน

๕. ด้านศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและกีฬา

๕.๑ สนับสนุน พัฒนาปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกและโครงสร้างพื้นฐานเอื้อต่อการเรียนรู้

๕.๒ ส่งเสริมการอนุรักษ์และสืบสานศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.๓ พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ครอบคลุม

๕.๔ ส่งเสริมการกีฬา พร้อมพัฒนาสถานที่และอุปกรณ์ออกกำลังกายให้ได้มาตรฐานและเพียงพอ

๕.๕ ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

๖. ด้านการเมืองการบริหาร

๖.๑ การพัฒนาและปรับปรุงอาคาร สถานที่เพื่ออำนวยความสะดวกและสร้างสถานที่การมีส่วนร่วมของประชาชน

๖.๒ สร้างกลไกการมีส่วนร่วมของประชาชน

๖.๓ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการควบคู่กับการจัดการอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัย เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๔ ส่งเสริมประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้

๗. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.๑ ปลูกจิตสำนึกเด็กและเยาวชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ควบคู่กับการดูแลรักษาความสะอาดพื้นที่สาธารณะ

๗.๒ ส่งเสริมการคัดแยกขยะตั้งแต่ต้นทางอย่างมีประสิทธิภาพ

๗.๓ พัฒนาระบบบำบัดน้ำเสียและควบคุมคุณภาพน้ำ

๗.๔ อนุรักษ์ฟื้นฟูความหลากหลายทางพันธุกรรมพืช

๗.๕ ส่งเสริมให้ชุมชนใช้พลังงานทางเลือกหรือพลังงานทดแทน

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลหลักช้างด้วยเทคนิค SWOT Analysis

ในการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ตามประเด็นการพัฒนาของเทศบาลตำบลหลักช้าง ได้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT analysis เข้ามาช่วยเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลหลักช้าง เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็ง และจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

จุดแข็ง (Streng=s)	**จุดอ่อน (Weakness=W)**
๑. ประชาชนมีความพร้อมและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ๒. มีการประสานความร่วมมือกันกับส่วนราชการต่าง ๆ ๓. ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง มีศักยภาพในการพัฒนา	๑. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ๒. เทศบาลมีงบประมาณจำกัด ความต้องการพัฒนามีมากเกินไป ทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาที่วางไว้
โอกาส (Opportunity=O)	**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**
๑. นโยบายของรัฐบาลมีการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น ๒. จังหวัดนครศรีฯ อบจ. และหน่วยงานต่าง ๆ สนับสนุนงบประมาณตามแผนงานโครงการและมีการประสานแผนงานในการดำเนินการ ๓. มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น	๑. การดำเนินงานตามนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลมีจำนวนเพิ่มขึ้น ประกอบกับปัญหาและความต้องการพัฒนาในพื้นที่มีมาก แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้ครบถ้วน ๒. ข้อจำกัดของอำนาจหน้าที่และงบประมาณ ๓. ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับขาดความยืดหยุ่น การเบิกจ่ายงบประมาณของรัฐบาลมีความไม่แน่นอน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหลักช้าง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลหลักช้าง มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลหลักช้าง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๒. การสาธารณูปการ
๓. ให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา
๔. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๕. การผังเมือง
๖. การควบคุมอาคาร
๗. การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา

๒. ให้ราษฎรได้รับการศึกษา อบรม

๓. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๔. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

๕. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๖. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๗. ให้มีโรงฆ่าสัตว์

๘. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

๙. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๑๐. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

๕.๓ ด้านจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

๔. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

๖. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

๗. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

๘. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ

๙. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑๐. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๓. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

๔. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕. เทศพาณิชย์

๖. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

๓. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๒. การจัดการศึกษา

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจของเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลหลักช้าง โดยใช้ทรัพยากรที่องค์กรมีภายในกรอบอำนาจหน้าที่ซึ่งกฎหมายได้ให้อำนาจรับรองไว้ ทั้งนี้ โดยพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และดำเนินการโดยยึดหลักสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบลหลักช้าง เป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลหลักช้าง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจของเทศบาล จากข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ซึ่งบัญญัติไว้ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลที่ได้แถลงไว้ต่อสภาเทศบาลตำบลหลักช้าง ตลอดจนนโยบายของรัฐบาลแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาตำบล โดยได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส
๓. การส่งเสริมและสนับสนุนด้านสาธารณสุข

<u>ภารกิจรอง</u>

๑. การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. การพัฒนาด้านศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม
๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๔. การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร
๕. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลหลักช้าง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๖ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลหลักช้าง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากในทุกส่วนราชการ เช่น งานธุรการ และงานจัดเก็บรายได้ จึงต้องบริหารจัดการบุคลากรที่มีอยู่เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการของเทศบาลตำบลหลักช้าง ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ซึ่งจะดำเนินการภายหลัง หากมีปริมาณงานและภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไร ว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ 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 เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

(ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
๑. บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่และภูมิลำเนาใกล้เคียงเทศบาล จึงสามารถทำงานคล่องตัว ๒. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	๑. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงานและภารกิจของเทศบาล ๒. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงกฎระเบียบของทางราชการ
โอกาส (O)	**อุปสรรค (T)**
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าตอบแทนน้อย รายได้ไม่เพียงพอ และมีความก้าวหน้าในวงแคบ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

(ระดับองค์กร)

จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
๑. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๒. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๓. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในบางสายงาน ๒. อาคารสำนักงานมีความคับแคบ ๓. จำนวนพนักงานเทศบาลบรรจุแต่งตั้งไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ทำให้ปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากร
โอกาส (O)	**อุปสรรค (T)**
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาล ๒. มีความคุ้นเคยกันระหว่างพนักงานเทศบาลด้วยกันและระหว่างชุมชน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ และทัศนคติของประชาชนได้ดี	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยาก มักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหลักช้าง ว่ามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง จึงมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล **๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ** - งานบริหารงานทั่วไป - งานแผนงานและงบประมาณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานทะเบียนราษฎร **๑.๒ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ	**๑. สำนักปลัดเทศบาล** **๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ** - งานบริหารงานทั่วไป - งานแผนงานและงบประมาณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานทะเบียนราษฎร **๑.๒ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ	
๒. กองคลัง **๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง** - งานการเงินและบัญชี - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน	**๒. กองคลัง** **๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง** - งานการเงินและบัญชี - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง **๓.๑ ฝ่ายการโยธา** - งานสาธารณูปโภค - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	**๓. กองช่าง** **๓.๑ ฝ่ายการโยธา** - งานสาธารณูปโภค - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	**๔. หน่วยตรวจสอบภายใน**	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลหลักช้าง ได้วิเคราะห์การดำเนินงานตามภารกิจที่ได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ว่าตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยได้ดำเนินการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

<u>วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน</u>

เทศบาลตำบลหลักช้างได้ดำเนินการวิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาและตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยได้ดำเนินการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นในแต่ละส่วนราชการ เพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังจำนวนเท่าใด

ซึ่งปัจจุบันเทศบาลตำบลหลักช้าง เป็นเทศบาลประเภทสามัญ ซึ่งมีปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาฝ่ายข้าราชการ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการแบ่งออกเป็น ๔ ส่วนราชการ กรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๖ อัตรา ประกอบด้วย ดังนี้

สำนัก/กอง	พนักงานเทศบาล	พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
สำนักปลัดเทศบาล	๑๔	๕	-	๘	๖
กองคลัง	๗	-	๑	๒	๒
กองช่าง	๕	-	-	๓	๒
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	-
รวมทั้งสิ้น	**๒๗**	**๕**	**๑**	**๑๓**	**๑๐**

การกำหนดสายงานในเทศบาลตำบลหลักช้าง เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ นั้น เทศบาลตำบลหลักช้าง มีปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา หัวหน้าส่วนราชการ ๓ ส่วนราชการ และหัวหน้าฝ่าย ๔ คน และผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ คน ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงานในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนปริมาณงานในแต่ละสายงานโดยใช้วิธีคิดข้างต้น เพื่อให้ได้จำนวนกำลังคนที่ต้องการในแต่ละสายงาน โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน				
		พนักงานเทศบาล	พนักงานครูเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
สำนักปลัดเทศบาล	งานบริหารงานทั่วไป	๒	-	-	๑	๓
	งานแผนงานและงบประมาณ	๑	-	-	-	-
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	๑	-
	งานนิติการ	๑	-	-	-	-
	งานสวัสดิการสังคม	๑	-	-	๑	-
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	๑	-	-	-	-
	งานบริหารงานสาธารณสุข	๑	-	-	-	-
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหลักช้าง	-	๔	-	๔	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	-	-	-	๒
	งานรักษาความสงบ	-	-	-	๑	๑
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๒	-	-	๑	-
	งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	๑	-	๑	-	๒
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒	-	-	๑	-
กองช่าง	งานสาธารณูปโภค	๓	-	-	๒	๒
	งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	-	-	-	๑	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๑	-	-	-	-

เมื่อได้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลหลักช้างได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ประเด็นการพัฒนาของเทศบาลตำบลหลักช้าง ดังนี้

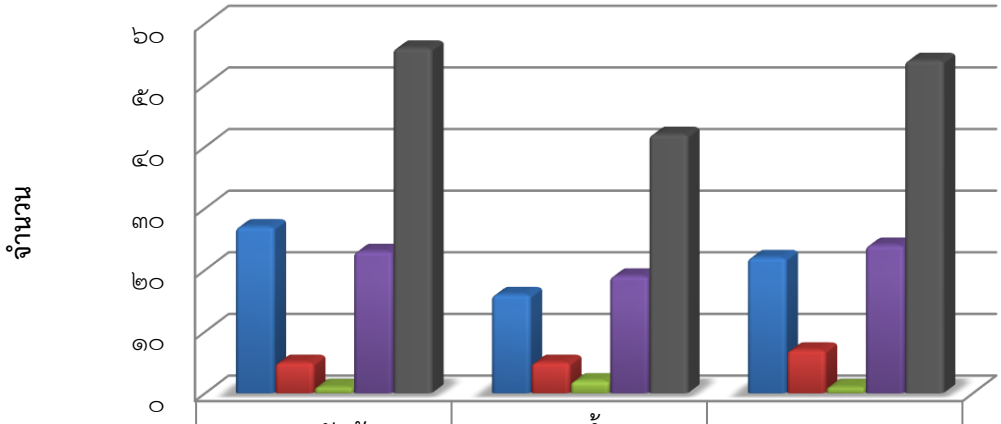
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านเศรษฐกิจ
๓. ด้านการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. ด้านสาธารณสุข
๕. ด้านศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและกีฬา
๖. ด้านการเมืองการบริหาร
๗. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นการพัฒนา	จุดมุ่งหมาย การพัฒนาท้องถิ่น	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. มีระบบคมนาคมที่สะดวก ปลอดภัยและมีมาตรฐาน ๒. มีไฟฟ้าและแสงสว่างสาธารณะครอบคลุมทุกพื้นที่ ๓. บริหารจัดการน้ำให้เหมาะสมกับพื้นที่และการใช้น้ำที่เหมาะสมและเพียงพอ ๔. มีระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่ครอบคลุม	- ปลัดเทศบาล - ผู้อำนวยการกองช่าง - หัวหน้าฝ่ายการโยธา - วิศวกรโยธา - นายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - ผู้อำนวยการกองคลัง - นักวิชาการพัสดุ - เจ้าพนักงานพัสดุ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ - พนักงานผลิตน้ำประปา - คนงานเครื่องสูบน้ำ
๒. ด้านเศรษฐกิจ	๑. รายได้ของชุมชนเพิ่มขึ้น ๒. ตำบลหลักช้างเป็นชุมชนน่าท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - นักจัดการงานทั่วไป - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ
๓. ด้านการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีรายได้เพียงพอ มีความมั่นคงในชีวิตและเข้าถึงปัจจัยพื้นฐาน ๒. ชุมชนมีความเข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้ ๓. ส่งเสริมสวัสดิการสังคมและดูแลกลุ่มเปราะบาง ๔. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
๔. ด้านสาธารณสุข	๑. ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรงลดอัตราการเจ็บป่วย และส่งเสริมการดูแลสุขภาพเชิงป้องกัน ๒. การเข้าถึงบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมทั้งการรักษาการส่งเสริมสุขภาพและการฟื้นฟู ๓. ควบคุมและป้องกันโรคติดต่อและไม่ติดต่อ ๔. ปัญหายาเสพติดลดลง	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - นักวิชาการสาธารณสุข

ประเด็นการพัฒนา	จุดมุ่งหมาย การพัฒนาท้องถิ่น	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
๕. ด้านศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และกีฬา	๑. ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน ๒. อนุรักษ์ และสืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๓. สนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรมให้ประชาชนมีส่วนร่วม ๔. ส่งเสริมกีฬาและการออกกำลังกาย	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - นักวิชาการศึกษา - ครู - ผู้ดูแลเด็ก
๖. ด้านการเมืองการบริหาร	๑. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมในการแก้ปัญหาและให้บริการประชาชน ๓. มีการบริหารจัดการที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - นิติกร - นักทรัพยากรบุคคล - ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล - นักวิชาการเงินและบัญชี - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - คนงาน - นักวิชาการตรวจสอบภายใน - เจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - พนักงานทุกระดับ
๗. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. มีระบบการจัดการขยะที่ยั่งยืน ๒. พัฒนาพื้นที่สีเขียวและสิ่งแวดล้อมในชุมชน	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - ผู้อำนวยการกองช่าง - นักวิชาการสาธารณสุข - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง - คนงาน

<u>การเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหลักช้างกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน</u>

เทศบาลตำบลหลักช้างได้ดำเนินการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลปากน้ำฉวาง และเทศบาลตำบลนาบอน พบว่า การกำหนดอัตรากำลังของทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันมาก ดังนี้



	ทต.หลักช้าง	ทต.ปากน้ำฉวาง	ทต.นาบอน
พนักงานเทศบาล	๒๗	๑๖	๒๒
พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา	๕	๕	๗
ลูกจ้างประจำ	๑	๒	๑
พนักงานจ้าง	๒๓	๑๙	๒๔
รวม	๕๖	๔๒	๕๔

เทศบาลตำบลหลักช้าง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลหลักช้าง และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลหลักช้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๐	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
๑๕	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๙	นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
๒๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหลักช้าง</u>								
๒๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๒๔	ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	เงินอุดหนุน ว่างเดิม ๒ อัตรา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	อุดหนุน ๒ อัตรา/ งบ อปท. ๒ อัตรา ว่างเดิม ๒ อัตรา
	กองคลัง (๐๔)								
๒๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ (สนับสนุน)								
๓๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๖	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕)								
๓๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๙	วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๐	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
๔๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๔	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๔๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		**๕๖**	**๕๖**	**๕๖**	**๕๖**	**-**	**-**	**-**	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๕๗,๙๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๙,๔๘๐	๔๑,๘๘๐	๔๔,๔๐๐	๘๖๕,๔๔๐	๙๐๗,๓๒๐	๙๕๑,๗๒๐	(๕๔,๘๓๐)
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๖๔๐	๕๕๔,๑๖๐	๕๘๕,๐๐๐	๖๑๗,๖๔๐	(๔๐,๒๖๐)
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๓๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๑๖๐	๒๗,๗๒๐	๒๙,๔๐๐	๔๗๙,๕๒๐	๕๐๗,๒๔๐	๕๓๖,๖๔๐	(๓๖,๒๘๐)
๔	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๑๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๘๔๐	๓๒,๗๖๐	๓๔,๖๘๐	๕๖๒,๔๔๐	๕๙๕,๒๐๐	๖๒๙,๘๘๐	(๔๒,๘๐๐)
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๒๗๔,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๖๐๐	๒๙๑,๓๖๐	๓๐๘,๘๘๐	๓๒๗,๔๘๐	(๒๒,๙๐๐)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๓๒๒,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๔๔๐	๒๐,๕๒๐	๒๑,๘๔๐	๓๔๑,๘๘๐	๓๖๒,๔๐๐	๓๘๔,๒๔๐	(๒๖,๘๗๐)
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๙๔,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๗๖๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๖๔๐	๔๑๗,๘๔๐	๔๔๒,๙๒๐	๔๖๙,๕๖๐	(๓๒,๘๔๐)
๘	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๓๒๒,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๔๔๐	๒๐,๕๒๐	๒๑,๘๔๐	๓๔๑,๘๘๐	๓๖๒,๔๐๐	๓๘๔,๒๔๐	(๒๖,๘๗๐)
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๑๐	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๑๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๑	๑	๒๔๔,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๗๖๐	๑๕,๖๐๐	๑๖,๕๖๐	๒๕๙,๕๖๐	๒๗๕,๑๖๐	๒๙๑,๗๒๐	(๒๐,๔๐๐)
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๖๒,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๘๔๐	๒๓,๑๖๐	๒๔,๔๘๐	๓๘๔,๖๐๐	๔๐๗,๗๖๐	๔๓๒,๒๔๐	(๓๐,๒๓๐)
๑๓	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๑	๑	๑๙๘,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๒๑๐,๒๔๐	๒๒๒,๙๖๐	๒๓๖,๔๐๐	(๑๖,๕๒๐)
๑๔	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																		
๑๕	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๓๐๓,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๗๒๐	๑๓,๒๐๐	๓๑๕,๖๐๐	๓๒๘,๓๒๐	๓๔๑,๕๒๐	(๒๕,๒๘๐)
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๙๑,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๑๙๙,๔๔๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๕,๘๘๐	(๑๕,๙๘๐)
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๙๙,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๖๔๐	๒๐๗,๑๒๐	๒๑๕,๕๒๐	๒๒๔,๑๖๐	(๑๖,๕๙๐)
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ		๑	๑	๑๘๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๓,๔๔๐	๒๐๑,๒๔๐	๒๐๙,๔๐๐	(๑๕,๕๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๙	นักการ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๒๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๒๒	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๓	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๔	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหลักช้าง																		
๒๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว
๒๖	ครู		๔	๒	๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน ว่างเดิม ๒ อัตรา
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																		
๒๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๒	๑	๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน ว่างเดิม ๑ อัตรา
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๗๗,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๕,๑๖๐	๑๙๒,๖๐๐	๒๐๐,๔๐๐	(๑๔,๘๓๐) จ่ายจากเงินรายได้
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	-	๑๓๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	จ่ายจากเงินรายได้ ว่างเดิม
	กองคลัง (๐๔)																		
๓๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๘๔๐	๒๙,๕๒๐	๓๑,๒๐๐	๕๓๒,๓๒๐	๕๖๑,๘๔๐	๕๙๓,๐๔๐	(๓๘,๕๔๐)
๓๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๙๗,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๓๓,๖๐๐	๕๔๕,๕๒๐	๕๗๗,๒๐๐	๖๑๐,๘๐๐	(๔๑,๔๗๐)
๓๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๔๐๑,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๑๒๐	๒๕,๕๖๐	๒๗,๑๒๐	๔๒๕,๒๘๐	๔๕๐,๘๔๐	๔๗๗,๙๖๐	(๓๓,๔๓๐)
๓๓	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๗๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๖๐,๒๘๐	(๑๘,๒๐๐)
๓๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๒๐๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๙,๘๔๐	(๑๗,๔๗๐)
๓๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
๓๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๒๓๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๒๘๐	๑๕,๑๒๐	๑๕,๙๖๐	๒๕๐,๔๔๐	๒๖๕,๕๖๐	๒๘๑,๕๒๐	(๑๙,๖๘๐)
	ลูกจ้างประจำ (สนับสนุน)																		
๓๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๒๙๓,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๑๔,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๓,๐๐๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	(๒๔,๔๕๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																		
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๒๗๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๔๐๐	๒๘๐,๘๐๐	๒๙๒,๐๘๐	๓๐๓,๔๘๐	(๒๒,๕๐๐)
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๙๒,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๒๐๐,๔๐๐	๒๐๘,๔๔๐	๒๑๖,๘๔๐	(๑๖,๐๕๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๐	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๑	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองช่าง (๐๕)																		
๔๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๖๐๒,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖,๒๔๐	๓๘,๔๐๐	๔๐,๖๘๐	๖๘๐,๗๖๐	๗๑๙,๑๖๐	๗๕๙,๘๔๐	(๕๐,๒๑๐)
๔๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๓๕,๒๒๐	๔๖๐,๒๖๐	๔๘๖,๘๐๐	ว่างเดิม
๔๔	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๔๕	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๓,๔๐๐	๑๗๘,๕๖๐	๑๘๙,๓๖๐	๒๐๐,๗๖๐	(๑๔,๐๓๐)
๔๖	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																		
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๐๐,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๘,๖๘๐	๒๑๗,๐๘๐	๒๒๕,๘๔๐	(๑๖,๗๒๐)
๔๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๘๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๕๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๓,๔๔๐	๒๐๑,๒๔๐	๒๐๙,๔๐๐	(๑๕,๕๐๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)																		
๔๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง		๑	๑	๒๑๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	(๑๘,๑๕๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๐	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๑	คนงานเครื่องสูบน้ำ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๕๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๗๙,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๘๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๖๐	๒๙๖,๑๖๐	๓๑๔,๐๔๐	๓๓๓,๐๐๐	(๒๓,๒๘๐)
(๕)	รวม		๕๖	๔๓	๑๓,๒๗๓,๗๔๐	๓๖๖,๐๐๐	๕๖	๕๖	๕๖	๐	๐	๐	๖๗๔,๗๔๐	๗๒๓,๔๑๐	๗๖๑,๔๕๐	๑๔,๓๑๔,๔๘๐.๐๐	๑๕,๐๓๗,๘๙๐.๐๐	๑๕,๗๙๙,๓๔๐.๐๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๒,๑๔๗,๑๗๒.๐๐	๒,๒๕๕,๖๘๓.๕๐	๒,๓๖๙,๙๐๑.๐๐	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๖,๔๖๑,๖๕๒.๐๐	๑๗,๒๙๓,๕๗๓.๕๐	๑๘,๑๖๙,๒๔๑.๐๐	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๔.๕๒	๒๔.๕๓	๒๔.๕๕	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ให้ใช้ข้อเทศบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ และ พ.ศ. ๒๕๗๒ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนานุบาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ (๖๓,๙๓๕,๐๐๐ บาท)

  งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ จำนวน ๖๗,๑๓๑,๗๕๐ บาท = (๖๓,๙๓๕,๐๐๐x๕%)+๖๓,๙๓๕,๐๐๐= ๖๗,๑๓๑,๗๕๐)

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐

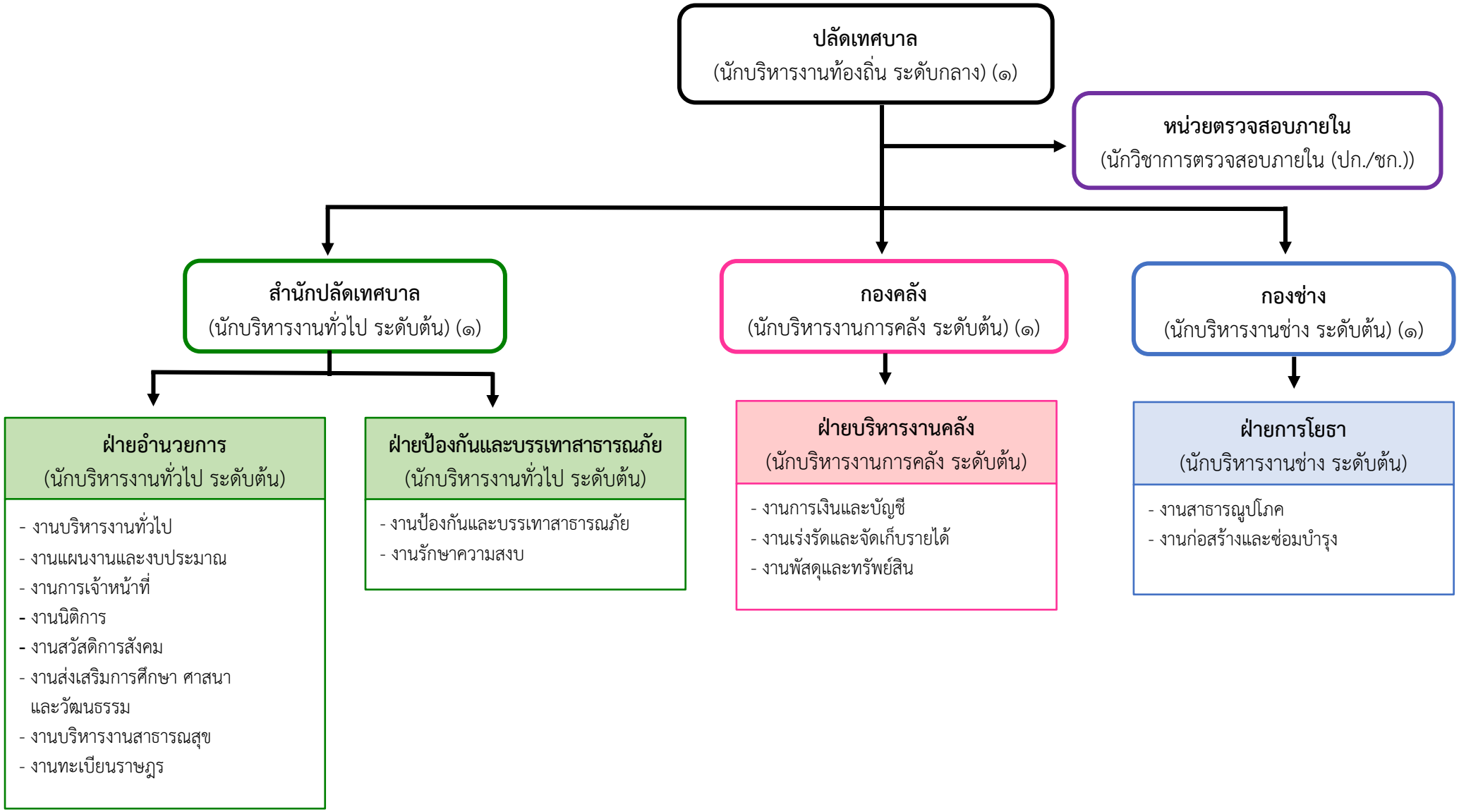
  งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ จำนวน ๗๐,๔๘๘,๓๓๗.๕๐ บาท = (๖๗,๑๓๑,๗๕๐x๕%)+๖๗,๑๓๑,๗๕๐ = ๗๐,๔๘๘,๓๓๗.๕๐)

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑

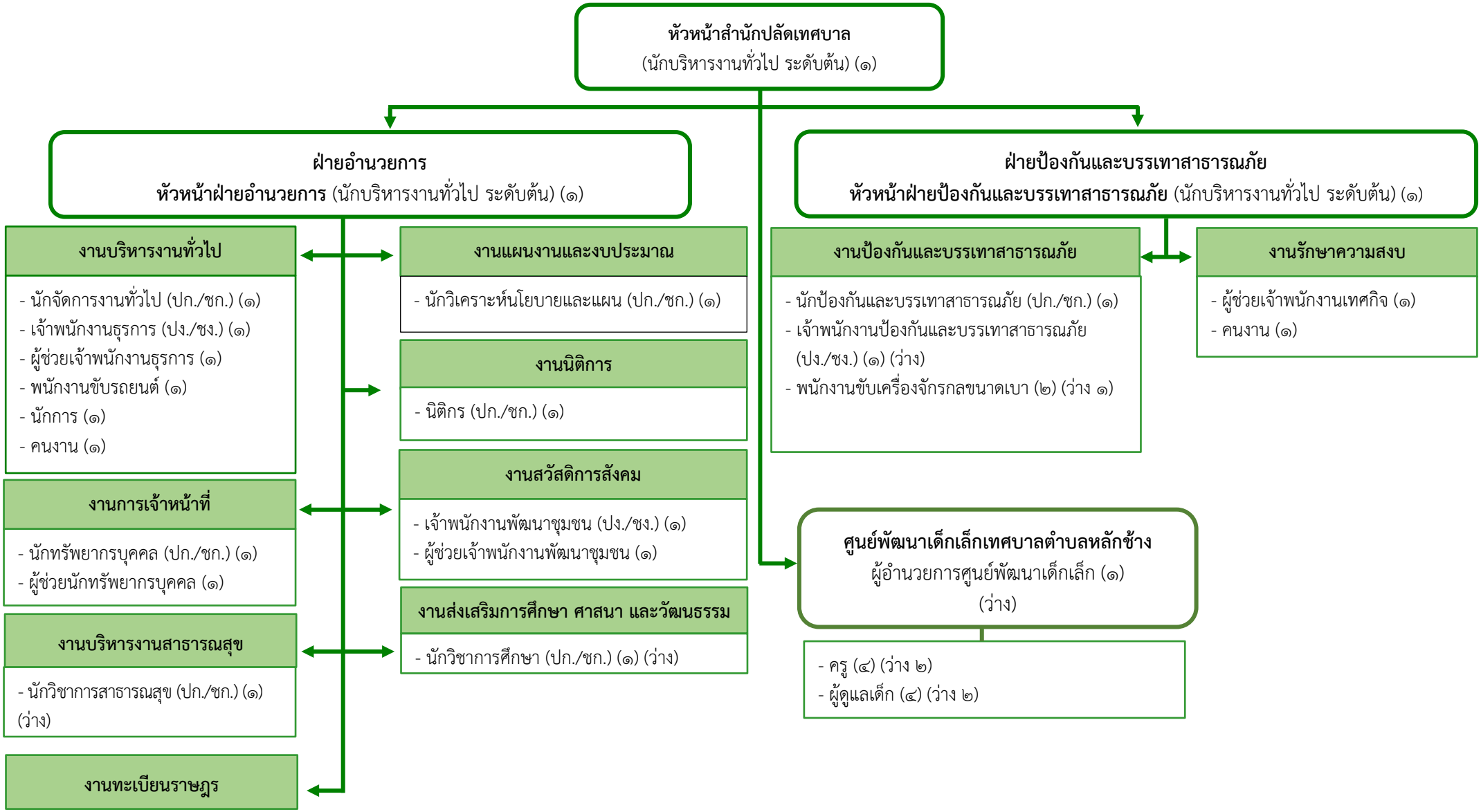
  งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๒ จำนวน ๗๔,๐๑๒,๗๕๔.๓๘ บาท = (๗๐,๔๘๘,๓๓๗.๕๐x๕%)+๗๐,๔๘๘,๓๓๗.๕๐= ๗๔,๐๑๒,๗๕๔.๓๘)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลหลักช้าง

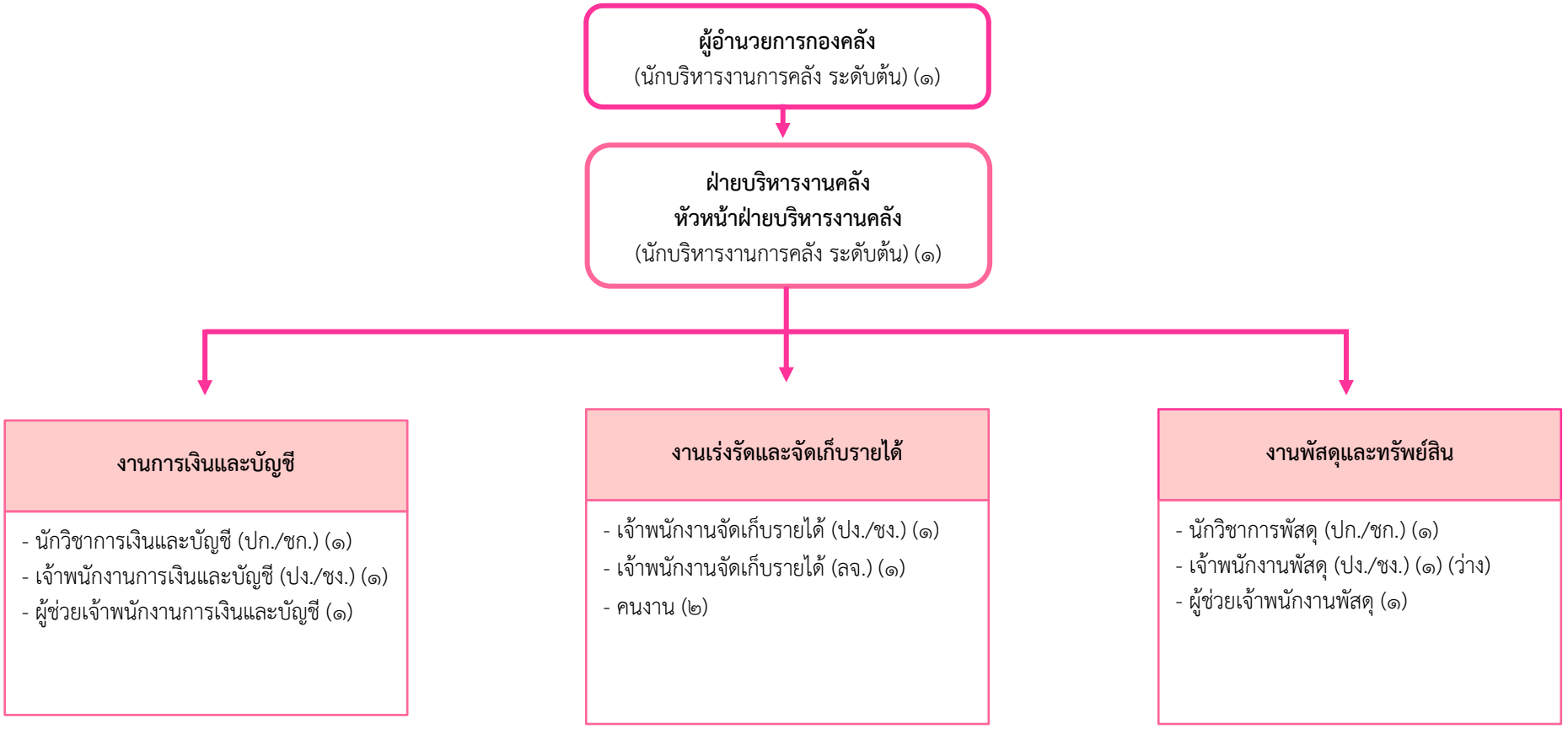


โครงสร้างส่วนราชการของสำนักปลัดเทศบาล



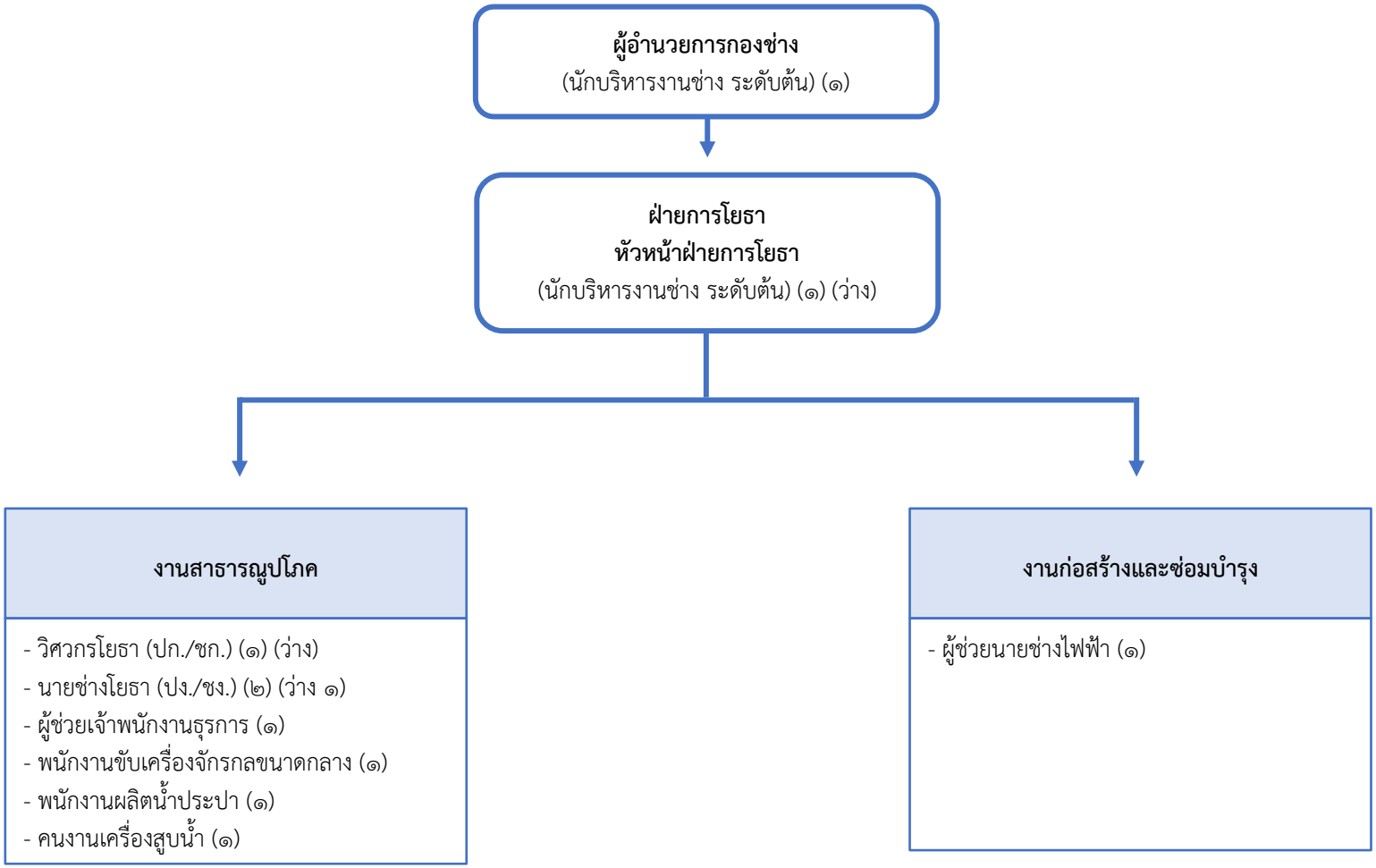
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	ครู	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น		ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	ปก./ชก.	อส.	ชง.	ปง.	ปง./ชง.			ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	-	๓	๑	-	-	๑	๔	๒	-	๑	๑	๑	-	๔	๖	๘	๓๒

โครงสร้างส่วนราชการของกองคลัง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	ปก./ชก.	อส.	ชง.	ปง.	ปง./ชง.		ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	-	๒	-	-	๑	๑	-	-	-	๒	๑	๑	๒	๒	๑๒

โครงสร้างส่วนราชการของกองช่าง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	ปก./ชก.	อส.	ชง.	ปง.	ปง./ชง.		ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	-	๒	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	๒	๓	๑๐

โครงสร้างส่วนราชการของหน่วยตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	ปก./ชก.	อส.	ชง.	ปง.	ปง./ชง.		ทั่วไป	ภารกิจ	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางอำพร ชัยวิชิต	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๓-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๕๗,๙๖๐ (๕๔,๘๓๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๒๕,๙๖๐
	สำนักปลัดเทศบาล											
๒	นางสาวสุวภัทร เทวฤทธิ์	ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐
	ฝ่ายอำนวยการ											
๓	นายพิเชษฐ คชสิทธิ์	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๓๕,๓๖๐ (๓๖,๒๘๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๕๓,๓๖๐
๔	นางสาวกนกรัตน์ คุณบุราณ	ร.บ. (บริหารรัฐกิจ)	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๒๗๔,๘๐๐ (๒๒,๙๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๗๔,๘๐๐
๕	นางสาวอังคณา สุภาพร	ร.บ. (ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ)	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๓๒๒,๔๔๐ (๒๖,๘๗๐ x ๑๒)	-	-	๓๒๒,๔๔๐
๖	นางสาวนิศรา ตำแดง	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๓๙๔,๐๘๐ (๓๒,๘๔๐ x ๑๒)	-	-	๓๙๔,๐๘๐
๗	นางสาวพัชรี รุ่มโรย	น.บ. (นิติศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๒๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๒๒,๔๔๐ (๒๖,๘๗๐ x ๑๒)	-	-	๓๒๒,๔๔๐
๘	-	-	๒๑-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๒๑-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐
๙	-	-	๒๑-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๑-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐
๑๐	นางสาวนุชรินทร์ ชินราช	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๓๖๒,๗๖๐ (๓๐,๒๓๐ x ๑๒)	-	-	๓๖๒,๗๖๐
๑๑	นางสาววัลภา รัตนพันธ์	ศศ.บ. (ภาษาเพื่อการพัฒนา)	๒๑-๒-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๒๑-๒-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๑๙๘,๒๔๐ (๑๖,๕๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๘,๒๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)											
๑๒	นางสาวสุจามรี ศรพิชัย	บธ.บ. (การตลาด)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๓๐๓,๓๖๐ (๒๕,๒๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๐๓,๓๖๐
๑๓	นางสาวสุนิสา จิตจำนงค์	บธ.บ. (การจัดการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๑,๗๖๐ (๑๕,๙๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๑,๗๖๐
๑๔	นางอรัญญา สุรัตน์	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๙๙,๐๘๐ (๑๖,๕๙๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๙,๐๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๕	นายสิทธิชัย อำลอย	ป.๖	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายกิจจาณัฏฐ์ เกตุสุรินทร์	บธ.บ. (ระบบสารสนเทศคอมพิวเตอร์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นางสาวจิตาภา ธานีรัตน์	บธ.บ. (การจัดการ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหลักช้าง											
๑๘	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว
๑๙	-	-	๒๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๔๐	ครู	-	๒๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๔๐	ครู	-	-	-	-	(อุดหนุน) (ว่างเดิม)
๒๐	นางสาววิลัยลักษ์ อรุณ	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๔๑	ครู	คศ.๑	๒๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๔๑	ครู	คศ.๑	-	-	-	(อุดหนุน)
๒๑	-	-	๒๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๔๒	ครู	-	๒๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๔๒	ครู	-	-	-	-	(อุดหนุน) (ว่างเดิม)
๒๒	นางกัญจน์กมล วงศ์เสน	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๒๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๔๓	ครู	คศ.๒	๒๑-๒-๐๑-๖๖๐๐-๑๔๓	ครู	คศ.๒	-	-	-	(อุดหนุน)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)											
๒๓	นางวาสนา มณีโชติ	ศศ.บ. (การพัฒนาเด็กปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	(อุดหนุน)
๒๔	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	(อุดหนุน) (ว่างเดิม)
๒๕	นางสาวอรอนงค์ มณีฉาย	ศศ.บ. (การพัฒนาเด็กปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๗๗,๙๖๐ (๑๔,๘๓๐ x ๑๒)	-	-	(งบท้องถิ่นจ่าย) ๑๗๗,๙๖๐
๒๖	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๓๖,๕๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(งบท้องถิ่นจ่าย) (ว่างเดิม)
	ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย											
๒๗	นางยุพา วุฒิพงศ์	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๑๓,๖๐๐ (๔๒,๘๐๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๓๑,๖๐๐
๒๘	นายนิติศักดิ์ สันบู	ศศ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๑-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๒๑-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๒๔๔,๘๐๐ (๒๐,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๔,๘๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๙	-	-	๒๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)											
๓๐	นายจิรเมธ งามพร้อม	รป.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	๑๘๖,๐๐๐ (๑๕,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๖,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๑	นายประเสริฐ อุตรนาค	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายสิทธิเดช ขาวผิว	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง											
๓๔	นายธนภัทร สิ่มตระกูล	บธ.บ. (การตลาด)	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๖๒,๔๘๐ (๓๘,๕๔๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๐๔,๔๘๐
	ฝ่ายบริหารงานคลัง											
๓๕	นางสาวสุจิรา มณีฉาย	บช.บ. (บัญชี)	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๙๗,๖๔๐ (๔๓,๔๗๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๑๕,๖๔๐
๓๖	นางสาวปนัดดา คำแหง	บธ.บ. (การบัญชี)	๒๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๒๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๔๐๑,๑๖๐ (๓๓,๔๓๐ x ๑๒)	-	-	๔๐๑,๑๖๐
๓๗	นายวรัชญ์ ห่อแก้ว	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๑-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๒๑-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๓๘	นางสาวอารียา จันชุม	บช.บ. (การบัญชี)	๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๐๙,๖๔๐ (๑๗,๔๗๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๙,๖๔๐
๓๙	-	-	๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
๔๐	นางสาวทัษญา บุญเวชน์	บว.ส. (การตลาด)	๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๓๖,๑๖๐ (๑๙,๖๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๓๖,๑๖๐
	ลูกจ้างประจำ (สนับสนุน)											
๔๑	นางเนาวรัตน์ ไชยทิพย์	ม.๖	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๙๓,๔๐๐ (๒๔,๔๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๙๓,๔๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)											
๔๒	นายสุริยา ชาญสวัสดิ์	บว.ส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๒๗๐,๐๐๐ (๒๒,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๗๐,๐๐๐
๔๓	นางสาวธณัญพรรธน์ รัตนพันธ์	บว.ส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๙๒,๖๐๐ (๑๖,๐๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๒,๖๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๔	นางสาวอุบลวรรณ มณีโชติ	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	นางสาวณัฐธิดา ภู่วัฒนานุสรณ์	รป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองช่าง											
๔๖	นายถาวร จันทบุรี	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๐๒,๕๒๐ (๕๐,๒๑๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๖๔๔,๕๒๐
	ฝ่ายการโยธา											
๔๗	-	-	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเติม) ๔๑๑,๖๐๐
๔๘	-	-	๒๑-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๒๑-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเติม) ๓๕๕,๓๒๐
๔๙	นายธนากร เกษราพงศ์	ปวส. (โยธา)	๒๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐
๕๐	-	-	๒๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเติม) ๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)											
๕๑	นางสาวกัญจ์หทัย สุภาพ	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๐,๖๔๐ (๑๖,๗๒๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๐,๖๔๐
๕๒	นายอภิสิทธิ์ หนูเสือ	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๘๖,๐๐๐ (๑๕,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๖,๐๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)											
๕๓	นายวาทิตย์ สวัสดี	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๘,๑๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๗,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๔	นายสหรัฐ พงศ์สว่าง	ปวช. (ไฟฟ้ากำลัง)		พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๕	นายสุพจน์ เนียมหมวก	ม.๖	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๕๖	นางสาวเพ็ญนภา รัตนคช	บธ.บ. (การบัญชี)	๒๑-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๒๑-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๒๗๙,๓๖๐ (๒๓,๒๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๗๙,๓๖๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลหลักช้าง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลนับเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งในเรื่องกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนภารกิจและหน้าที่ในขณะเดียวกันการปฏิบัติหน้าที่การงานของแต่ละคนก็ต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย ต้องรับผิดชอบงานเพิ่ม ต้องเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หากไม่มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ซึ่งอาจทำให้งานล่าช้า ผิดพลาด เกิดความเสียหายได้ เทศบาลตำบลหลักช้างจึงได้กำหนดให้มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น การฝึกอบรม การพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

๓. ด้านการบริหารงาน ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การพัฒนาบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

๕. ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

การพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลหลักช้างยังต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลหลักช้างจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามาส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยการความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์กรความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลหลักช้าง ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ดังต่อไปนี้

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหลักช้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น พอเพียง รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลหลักช้าง

ที่ ๑๕๙ /๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

****

ด้วยเทศบาลตำบลหลักช้าง จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลหลักช้าง และเพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สามารถกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ระดับและจำนวนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หมวด ๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลหลักช้าง	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	เป็นกรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๗. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลหลักช้าง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลด้านบุคคล ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้อง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายประภัสสร มณีโชติ)

นายกเทศมนตรีตำบลหลักช้าง

รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันศุกร์ที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๕.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลหลักช้าง
****

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง		ลายมือชื่อ
๑	นายประภัสสร มณีโชติ	นายกเทศมนตรีตำบลหลักช้าง	ประธานกรรมการ	
๒	นางอำพร ชัยวิชิต	ปลัดเทศบาล	กรรมการ	
๓	นายธนภัทร ลิ่มตระกูล	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	
๔	นายถาวร จันทบุรี	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	
๕	นางสาวเพ็ญนภา รัตนคช	หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ	
๖	นางสาวสุวภัทร เทวฤทธิ์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ	
๗	นายพิเชษฐ คชสิทธิ์	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ	
๘	นางสาวอังคณา สุภาพร	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ	

ผู้เข้าร่วมประชุม คน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๕.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลหลักช้าง

.....

ผู้มาประชุม

๑. นายประภัสสร มณีโชติ	นายกเทศมนตรีตำบลหลักช้าง	ประธานกรรมการ
๒. นางอำพร ชัยวิชิต	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นายถาวร จันทบุรี	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. นายธนภัทร ลิ่มตระกูล	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นางสาวเพ็ญนภา รัตนคช	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๖. นางสาวสุวภัทร เทวฤทธิ์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๗. นายพิเชษฐ คชสิทธิ์	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๘. นางสาวอังคณา สุภาพร	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

เมื่อถึงเวลาประชุม นางสาวสุวภัทร เทวฤทธิ์ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ทำหน้าที่กรรมการและเลขานุการในที่ประชุม ได้เชิญกรรมการทุกท่านเข้าที่ประชุม ซึ่งนายประภัสสร มณีโชติ ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลหลักช้าง ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม ทราบว่ามีผู้เข้าร่วมการประชุมจำนวน ๘ ท่าน โดยประธานกรรมการได้กล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุม รายละเอียด ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

นายประภัสสร มณีโชติ
ประธานกรรมการ

แจ้งคำสั่งเทศบาลตำบลหลักช้าง ที่ ๑๘๙/๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลหลักช้าง	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	เป็นกรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๗. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลหลักช้าง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลด้านบุคคล ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้อง

ที่ประชุม รับทราบ

/ระเบียบ...

ระเบียบวาระที่ ๒ **รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว**

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่องค้างเพื่อพิจารณา**

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ **เรื่องเพื่อทราบ**

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๕ **เรื่องเพื่อพิจารณา**

พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

นางสาวสุวภัทร เทวฤทธิ์
กรรมการและเลขานุการ

หนังสือจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๔๑๓๗ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยให้เสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก. อบต. จังหวัดนครศรีธรรมราช พิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

นางสาวอังคณา สุภาพร
ผู้ช่วยเลขานุการ

ตามหนังสือจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๔๑๓๗ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๙ ได้แจ้งคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง โดยมีแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า

ซึ่งตามแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหลักช้าง ได้กำหนดภารกิจไว้ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ พัฒนาและปรับปรุงระบบคมนาคมให้ได้มาตรฐานและครอบคลุม

๑.๒ พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ครอบคลุม

๑.๓ พัฒนาแหล่งน้ำสำหรับอุปโภค บริโภค

/๒. ด้านเศรษฐกิจ...

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างอาชีพและเพิ่มรายได้ในครัวเรือน

๒.๒ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงชุมชนและแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

๓. ด้านการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและพัฒนาคุณภาพชีวิต

๓.๑ การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัย และป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและประชาชนในสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมและการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส

๓.๔ ส่งเสริมความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน

๔. ด้านสาธารณสุข

๔.๑ ส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค

๔.๒ ดูแลกลุ่มเปราะบาง

๔.๓ ส่งเสริมการป้องกัน แก้ไขและบำบัดฟื้นฟูปัญหายาเสพติดในชุมชน

๕. ด้านศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและกีฬา

๕.๑ สนับสนุน พัฒนาปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกและโครงสร้างพื้นฐานเอื้อต่อการเรียนรู้

๕.๒ ส่งเสริมการอนุรักษ์และสืบสานศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.๓ พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ครอบคลุม

๕.๔ ส่งเสริมการกีฬา พร้อมพัฒนาสถานที่และอุปกรณ์ออกกำลังกายให้ได้มาตรฐานและเพียงพอ

๕.๕ ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

๖. ด้านการเมืองการบริหาร

๖.๑ การพัฒนาและปรับปรุงอาคาร สถานที่เพื่ออำนวยความสะดวกและสร้างสถานที่การมีส่วนร่วมของประชาชน

๖.๒ สร้างกลไกการมีส่วนร่วมของประชาชน

๖.๓ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการควบคู่กับการจัดการอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัย เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๔ ส่งเสริมประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้

๗. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.๑ ปลูกจิตสำนึกเด็กและเยาวชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติควบคู่กับการดูแลรักษาความสะอาดพื้นที่สาธารณะ

๗.๒ ส่งเสริมการคัดแยกขยะตั้งแต่ต้นทางอย่างมีประสิทธิภาพ

๗.๓ พัฒนาระบบบำบัดน้ำเสียและควบคุมคุณภาพน้ำ

๗.๔ อนุรักษ์ฟื้นฟูความหลากหลายทางพันธุกรรมพืช

๗.๕ ส่งเสริมให้ชุมชนใช้พลังงานทางเลือกหรือพลังงานทดแทน

/๒. การวิเคราะห์...

๒. การวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนและวางแผนใช้กำลังคน

สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณภาพของงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีภารกิจ ปริมาณงานด้านใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนภายในเขตพื้นที่ โดยให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินการ ประจำปีที่รายงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใด แล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้น ๆ ต่อไป โดยดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมีเศษ เกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้

เพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่าง กันประการใด

ปัจจุบันเทศบาลตำบลหลักช้าง มีส่วนราชการทั้งสิ้น ๔ ส่วนราชการ

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยมีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๕๖ อัตรา ประกอบด้วย ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาล ทั้งสิ้น ๒๗ อัตรา มีคนครอง ๒๐ อัตรา โดยมีตำแหน่งว่าง ทั้งสิ้น ๗ อัตรา ดังนี้

๑) นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)

๒) นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)

๓) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)

๔) เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)

๕) หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

๖) วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)

๗) นายช่างโยธา (ปง./ชง.)

/๒. พนักงานครู...

๒. พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งสิ้น ๕ อัตรา มีคนครอง ๒ อัตรา โดยมีตำแหน่งว่าง ทั้งสิ้น ๓ อัตรา ดังนี้

๑) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๒) ครู จำนวน ๒ อัตรา

๓. ลูกจ้างประจำ ทั้งสิ้น ๑ อัตรา

๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ ทั้งสิ้น ๑๓ อัตรา มีคนครอง ๑๑ อัตรา โดยมีตำแหน่งว่าง ทั้งสิ้น ๒ อัตรา ดังนี้

๑) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา

๕. พนักงานจ้างทั่วไป ทั้งสิ้น ๑๐ อัตรา มีคนครอง ๙ อัตรา โดยมีตำแหน่งว่าง ทั้งสิ้น ๑ อัตรา ดังนี้

๑) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา

<u>การเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหลักช้าง กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน</u>

เทศบาลตำบลหลักช้างได้ดำเนินการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลปากน้ำฉวาง และเทศบาลตำบลนาบอน พบว่า การกำหนดอัตรากำลังของทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันมาก ดังนี้



	ทต.หลักช้าง	ทต.ปากน้ำฉวาง	ทต.นาบอน
พนักงานเทศบาล	๒๗	๑๖	๒๒
พนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา	๕	๕	๗
ลูกจ้างประจำ	๑	๒	๑
พนักงานจ้าง	๒๓	๑๙	๒๔
รวม	๕๖	๔๒	๕๔

๓. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ ถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างรวมไว้ ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลแต่ละส่วนราชการและเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ

/๔. ประมาณ...

๔. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น เกินกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) จึงต้องใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลมิให้เกินกฎหมายกำหนด

๒. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สิทธิสวัสดิการต่างๆ และกรอกข้อมูลลงในแบบการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นและต้องแสดงบัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการด้วย

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ดำเนินการประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามแนวทางที่คู่มือกำหนดเรียบร้อยแล้ว โดยมีภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

- ค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น ๑๖,๔๖๑,๖๕๒ บาท
- คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๕๒

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๑

- ค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น ๑๗,๒๙๓,๕๗๓.๕๐ บาท
- คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๕๓

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๒

- ค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น ๑๘,๑๖๙,๒๔๑ บาท
- คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๕๕

ซึ่งภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกินกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ หนังสือสั่งการได้กำหนดไว้ว่า กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์กำหนดส่วนราชการ การปรับปรุง โครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ เช่น การกำหนดส่วนราชการ ระดับกอง ฝ่าย

/กลุ่มงาน...

กลุ่มงานเพิ่มใหม่ การปรับปรุงส่วนราชการระดับต้นเป็นระดับกลาง หรือการปรับปรุงส่วนราชการ ระดับกลางเป็นสำนักระดับสูง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำข้อมูลและเอกสารเกี่ยวกับการกำหนด ส่วนราชการระดับกอง ฝ่าย กลุ่มงาน การปรับปรุงส่วนราชการระดับต้นเป็นระดับกลาง หรือการปรับปรุง ส่วนราชการระดับกลางเป็นสำนักระดับสูง ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด เพื่อเสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณีประกอบการพิจารณาด้วย และมิให้เสนอในคราวเดียวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องดังกล่าวภายหลังจากที่ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ แล้ว เนื่องจากต้องมีการวิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงานคุณภาพงาน ความยุ่งยากปัญซ้อนของงาน และการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าวเป็นการเฉพาะ ยกเว้น การกำหนด ตำแหน่งหรือโครงสร้างส่วนราชการในปัจจุบันไม่เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปและแนวทางปฏิบัติ ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปดังกล่าว ให้ดำเนินการให้ถูกต้องในคราวเดียวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้
รายละเอียดตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่ได้แจกให้คณะกรรมการไปแล้ว

นายถาวร จันทบุรี
กรรมการ

เมื่อพิจารณาตำแหน่งภายในกองช่างส่วนใหญ่จะเป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งทางกองช่างยังขาดพนักงานเทศบาลที่จะดำเนินงานในส่วนของงานเอกสารในตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ซึ่งมีความสำคัญในการติดต่อประสานงาน จึงประสงค์จะกำหนดตำแหน่งดังกล่าวเพิ่ม

นายธนภัทร ลิ่มตระกูล
กรรมการ

ในส่วนของกองคลัง ยังขาดพนักงานเทศบาลที่จะมาดำเนินการในส่วนของงานธุรการเช่นเดียวกับกองช่าง แต่ก็ยังมีตำแหน่งอื่นซึ่งสามารถปฏิบัติงานแทนได้ แต่ที่มีความจำเป็นมากที่สุด คือตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ ซึ่งจะมาช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นางสาวสุวภัทร เทวฤทธิ์
กรรมการและเลขานุการ

ในส่วนของสำนักปลัดเทศบาล ตามที่ได้กำหนดตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขเพิ่มใหม่ แต่ยังไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่งดังกล่าว จึงอยากให้มีการสรรหา เนื่องจากปัจจุบันงานสาธารณสุขมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น และงานเกี่ยวกับการจัดการขยะเป็นนโยบายเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินการ

นางอำพร ชัยวิชิต
กรรมการ

เทศบาลตำบลหลักช้างยังมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณ ซึ่งเห็นด้วยกับทางกองช่างในการกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ในส่วนของกองคลังก็เห็นด้วยที่จะกำหนดตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ หากกำหนดตำแหน่งมาแล้วทำให้รายได้เพิ่มมากขึ้น หากรายได้ยังเท่าเดิมก็จะพิจารณาอีกครั้ง เพราะการกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแต่ละครั้งส่งผลให้มีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเพิ่มมากขึ้น งานด้านสาธารณสุขก็เห็นด้วยที่จะสรรหาตำแหน่งดังกล่าว เนื่องจากงานด้านขยะมีจำนวนมากขึ้น ซึ่งปัจจุบันเป็นความรับผิดชอบของกองช่าง ซึ่งงานของกองช่างก็มีปริมาณมาก ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการสรรหาจากที่ได้มีการ

/พิจารณา...

พิจารณาในเบื้องต้นคิดว่าเห็นควรใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งจะสามารถลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ได้มากกว่าการรับโอน

นายพิเชษฐ คชสิทธิ์
ผู้ช่วยเลขานุการ

ในส่วนของตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ได้มีการขอใช้บัญชีไปเรียบร้อยแล้ว จึงไม่สามารถดำเนินการรับโอนได้ ซึ่งปัจจุบันยังไม่แน่ใจว่าแนวโน้มบัญชีจะเป็นอย่างไร ในส่วนของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ จำนวนบุคลากรตามกรอบถือว่าเหมาะสมและเพียงพอ เพียงแต่ตำแหน่งว่างจะต้องดำเนินการสรรหาเพื่อมาปฏิบัติงานตามภารกิจ ส่วนการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทาง ก.ท.จ. นครศรีธรรมราช ให้ยืนยันตามกรอบในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับเดิม หากส่วนราชการใดประสงค์จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ หรือยุบเลิกตำแหน่ง สามารถเสนอได้ภายหลังที่ ก.ท.จ. นครศรีธรรมราช ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลังและนายกเทศมตรีตำบลหลักช้างได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เรียบร้อยแล้ว

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และเห็นชอบให้เสนอร่างแผนอัตรา ๓ ปี ต่อ ก.ท.จ. นครศรีธรรมราช พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๖

เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

- ไม่มี -

นายประภัสสร มณีโชติ
ประธานกรรมการ

หากไม่มีความเห็นเพิ่มเติม ผมขอขอบคุณทุกท่านที่มาร่วมพิจารณาในวันนี้ และขอปิดการประชุมครับ

เลิกประชุมเวลา ๑๕.๓๐ น.

ลงชื่อ ..... ผู้จดบันทึกการประชุม
(นางสาวอังคณา สุภาพร)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ ..... ผู้ทานบันทึกการประชุม
(นายพิเชษฐ คชสิทธิ์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ ..... ผู้ทานบันทึกการประชุม
(นางสาวสุวภัทร เทวฤทธิ์)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
กรรมการและเลขานุการ

ลงชื่อ ..... ผู้ตรวจบันทึกการประชุม
(นายประภัสสร มณีโชติ)
นายกเทศมนตรีตำบลหลักช้าง
ประธานกรรมการ