



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ
๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ
อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา

คำนำ

เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งมีโครงสร้างการแบ่งงาน ระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การกำหนดโครงสร้าง รวมถึงกรอบอัตรากำลังที่ ต้องการในส่วนราชการ ให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยคำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความ รับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ตามความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่าย ของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญ คือ การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความ รับผิดชอบของเทศบาล การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน การจัดระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการวางแผนการใช้งำลังคน

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี นี้สามารถเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังและการพัฒนา บุคลากรของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงาน เทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจและ ยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น นำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวความคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๙
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงาน หรือลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๐
๑๔. ภาคผนวก	๔๑

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตราค่าจ้างของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตราค่าจ้างคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตราค่าจ้างฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตราค่าจ้างของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตราค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ กำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ถูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้างและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๑.๓ เทศบาลตำบลคลองแสนแสบมียุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ

๑.๑ การก่อสร้าง บำรุงรักษา ถนน สะพาน และระบบสาธารณูปโภค

๑.๒ การก่อสร้าง คูคลอง บำรุงรักษาแหล่งน้ำ

๑.๓ การจัดระบบผังเมืองให้สอดคล้อง รองรับการขยายตัวของเมืองหลวงและสนามบิน

สุวรรณภูมิ

- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๒.๒ การจัดระเบียบชุมชนและสังคม
 - ๒.๒ การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
 - ๒.๓ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓.๑ การส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๓.๒ การส่งเสริมการบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๓.๓ การส่งเสริมการป้องกันและดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๓.๔ การส่งเสริมการศึกษาวิจัยปฏิบัติการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๓.๕ การจัดการระบบบำบัดน้ำเสีย ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทิดทูนพิทักษ์รักษาสถาบัน ศาสนา พระมหากษัตริย์
- ๔.๑ การแก้ไขปัญหาความยากจนเชิงบูรณาการโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 - ๔.๒ การส่งเสริมงานสวัสดิการสังคม
 - ๔.๓ การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
 - ๔.๔ การส่งเสริมการศึกษา
 - ๔.๕ การส่งเสริม บำรุงรักษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
 - ๔.๖ การส่งเสริมการสาธารณสุข
- ๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว และการขนส่ง
- ๕.๑ การส่งเสริมการวางแผนและการพัฒนาสู่ประชาคมอาเซียน
 - ๕.๒ การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการขนส่ง
 - ๕.๓ การส่งเสริมและพัฒนาด้านการท่องเที่ยว
 - ๕.๔ การส่งเสริมและพัฒนาด้านการเกษตร
 - ๕.๖ การส่งเสริมและพัฒนาด้านอุตสาหกรรม
- ๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี
- ๖.๑ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
 - ๖.๒ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน
 - ๖.๓ การปรับปรุงระบบทะเบียนและเอกสาร
 - ๖.๔ การปรับปรุงและพัฒนารายได้
 - ๖.๕ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
 - ๖.๖ การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน
 - ๖.๗ การก่อสร้าง/ปรับปรุง สถานที่ปฏิบัติงาน และการบำรุงรักษา จัดหาวัสดุ อุปกรณ์
 - ๖.๘ การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ จึงได้จัดทำแผนอัตราค่าสิ่ง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทราสามารถตรวจสอบการกำหนดประเภท ตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลคลองแสนแสบสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ

๓. กรอบแนวความคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบล คลองแสนแสบเป็นประธาน ปลัดเทศบาล , หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และ บุคลากร เป็นเลขานุการ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้กำหนดขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพ ปัญหาในพื้นที่เทศบาลตำบลคลองแสนแสบเพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ บรรลุผลตาม พันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดย แนวคิดนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไป ตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของ บางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ใน อนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่าย บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดย ส่วนนี้ต้องคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานใน แต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ สูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะ งานไม่ถูกต้องจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนด อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดใน ปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณ รายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้กำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงการองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุ เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่เทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ที่ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของงานแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการดังกล่าวจึงทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์ เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ดังนี้

พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล
- สายงานอำนาจการท้องถิ่น ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าส่วนราชการ
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภท ซึ่งเทศบาลตำบลคลองแสนแสบเป็นเทศบาลสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่ สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลอันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลคลองแสนแสบได้พิจารณา ด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหาร กำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน เทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละ คนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน เทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การ ออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและ ตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่ง สามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

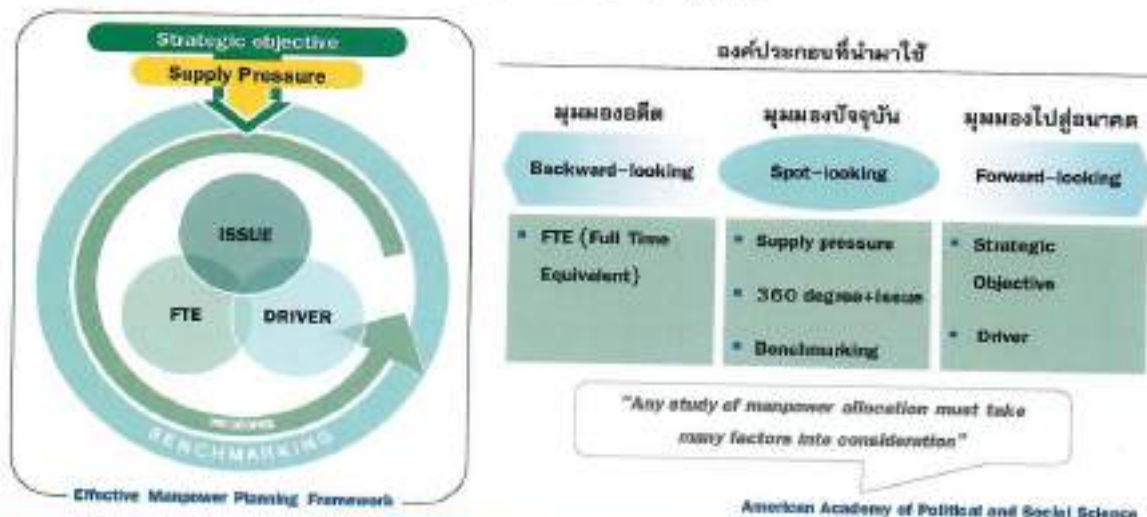
แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๒ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต หากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านเทคนิควิศวกรรมโยธา ก่อสร้าง สถาปัตยกรรม ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองช่าง เพื่อแก้ไขปัญหาการบริการสาธารณะให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชา และมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก็ดีกว่าก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี \times ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

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

กระจุกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ (ที่ขัดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ (การตรวจประเมิน LPA)

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

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ รองนายกเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ปลัดเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ได้แก่ เทศบาลตำบลบางน้ำเปรี้ยวและเทศบาลตำบลบางขนาก ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลคลองแสงแสบ เทศบาลตำบลบางขนาก และเทศบาลตำบลบางน้ำเปรี้ยว ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศ ใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลัง ใกล้เคียงกัน

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลคลองแสงแสบ
๔. ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลคลองแสงแสบ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
๕. วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)
๖. เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลคลองแสงแสบ และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง
๗. เทศบาลตำบลคลองแสงแสบ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา
๘. เทศบาลตำบลคลองแสงแสบ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตราค่าสิ่ง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลคลองแสนแสบวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑) ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ งานสะพานไม่มั่นคงแข็งแรง และไม่เพียงพอ
- ๑.๔ ขาดสถานที่รับซื้อจำหน่วยสินค้า และผลผลิตทางการเกษตร

๒) ปัญหาด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๒.๑ ปัญหาขยะมูลฝอยที่ทิ้งลงคลอง
- ๒.๒ แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน
- ๒.๓ ขาดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของประชาชน
- ๒.๔ ปัญหาการปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดเก็บขยะ

๓) ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๓.๑ ขาดแคลนแหล่งน้ำสะอาดสำหรับอุปโภคและบริโภค โดยเฉพาะอย่างยิ่งในฤดูแล้ง
- ๓.๒ ขาดความร่วมมือในการบำรุงรักษาแหล่งน้ำ

๔) ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ๔.๑ ขาดไฟฟ้าส่องสว่างอย่างทั่วถึง
- ๔.๒ ขาดการออกตรวจตราพื้นที่ในเขตเทศบาล

๕) ปัญหาด้านนันทนาการ

- ๕.๑ ขาดสถานที่ออกกำลังกายที่ได้มาตรฐาน
- ๕.๒ ขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๕.๓ ขาดอุปกรณ์การออกกำลังกาย

จากปัญหาที่ได้พบและได้นำมาวิเคราะห์และสรุปสภาพการณ์ของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ เทศบาลตำบลคลองแสนแสบได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในการพัฒนาเทศบาลตำบลคลองแสนแสบในอนาคตอันใกล้ โดยสรุปดังนี้

จุดแข็งของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ

เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ มีทำเลที่ตั้งที่เอื้อประโยชน์ด้านที่อยู่อาศัย พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้ทำการเกษตรทำให้อากาศดี ประกอบกับมีพื้นที่มากและอยู่ใกล้กับสนามบินสุวรรณภูมิ ซึ่งความเจริญนั้นอาจจะครอบคลุมถึงพื้นที่เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ประกอบกับที่ดินบริเวณนี้ยังมีราคาไม่แพงมากนัก เมื่อเทียบกับพื้นที่แถวหนองจอกและลาดกระบัง การคมนาคมไปมาสะดวก

จุดอ่อนของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ

เทศบาลตำบลคลองแสนแสบมีพื้นที่ ๒๖.๖ ตารางกิโลเมตร ทำให้มีข้อจำกัดในการพัฒนาซึ่งมีงบประมาณน้อยทำให้การพัฒนาพื้นที่ทางด้านโครงสร้างพื้นฐานยังไม่ดีพอ อีกประการหนึ่งคือ เทศบาลตำบลคลองแสนแสบไม่สามารถใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำในลำคลองได้มากนักเนื่องจาก ปริมาณน้ำในหน้าแล้งน้ำจะไม่มีเพราะพื้นที่ส่วนใหญ่ทำการเกษตรต้องใช้น้ำมาก และบางครั้งน้ำก็เน่าเสียเนื่องจากประชาชนทำนาเวลาหว่านข้าวเสร็จจะปล่อยน้ำลงลำคลอง จึงก่อให้เกิดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและคุณภาพน้ำไม่ดี

โอกาสของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ

เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ มีโอกาสที่จะพัฒนาไปสู่การเป็นเมืองน่าอยู่อาศัยต่อไปได้ เนื่องจากเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ อยู่ห่างจากตัวกรุงเทพมหานครเพียง ๘๐ กิโลเมตร เท่านั้น และห่างจากจังหวัดฉะเชิงเทราเพียง ๒๘ กิโลเมตร การคมนาคมขนส่งสะดวกรวดเร็ว และเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ มีพื้นที่มากพอที่จะสามารถรองรับการขยายตัวของเมืองได้อย่างมีอนาคต

ข้อจำกัดของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ

เทศบาลตำบลคลองแสนแสบมีข้อจำกัดในการพัฒนาอยู่หลายข้อ เช่น

- ๑) งบประมาณของเทศบาลซึ่งมีอยู่อย่างจำกัด
- ๒) ไม่มีระบบบำบัดน้ำเสีย เนื่องจากต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เพื่อให้ทราบว่าการกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่น เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร เทศบาลควรที่จะกำหนดวิธีการดำเนินการ ตามภารกิจ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งการวิเคราะห์ภารกิจดังกล่าว อาจจะกำหนดแบ่งหัวข้อให้ตรงกับการลดสภาพปัญหาหรืออาจจะกำหนดแบ่งภารกิจใหม่ เช่น อาจกำหนดภารกิจของเทศบาลเป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒)ก.)

มาตรา ๕๐ ท.) (มาตรา ๕๑(๘)ท.)

๒. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔)ก.)

๓. การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕)ก.)

๔. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘)ก.)

๕. การจัดให้มีการบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑(๗)ท.)

๖. การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕)ก.)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ด้านการจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๔)ก.)

๒. การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔)ก.)

๓. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙)ก.)

๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔)ท.)

๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒)ก.)

๖. การส่งเสริมการพัฒนาและสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ เยาวชนและผู้พิการ

(มาตรา ๕๐(๗)ท.) (มาตรา ๕๔(๔)ท.)

๗. การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๕๐(๓)ท.) มาตรา ๑๖(๑๘)ก.)

๘. การจัดให้มีการบำรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓)ก.)

๙. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๕๑(๔)ท.) มาตรา ๕๔ (๒)ท.)

๑๐. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๑)ก.)

๑๑. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๒)ก. มาตรา ๕๑(๒)ท.)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐(๑)ท.)

๒. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖(๑)ก.)

๓. การรักษาความสะอาดและรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(มาตรา ๑๖(๑๗)ก.)

๔. การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๓)ก.)

๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๔)ก.)

๖. การจัดให้มีการควบคุมตลาด ทำเทียบเรือ ทำข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๕๑(๓) พ.มาตรา ๕๔ (๑)พ.) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๒๕)ก.)

๗. การผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕)ก.)

๘. การขนส่งการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖)ก.)

๙. การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน

๑๐. รักษา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑(๕)พ.)

๒. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)ก.)

๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘)ก.)

๔. จัดให้มีการบำรุงและรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓)ก.)

๕. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗)ก.)

๖. กิจการเทศพาณิชย์ (มาตรา ๕๑(๙)พ. มาตรา ๕๔(๑๒)พ.)

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔)ก.)

๒. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินที่สาธารณะ รวมทั้งการจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐(๓)พ.)

๓. การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗)ก.) การจำกัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘)ก.)

๕.๖ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐(๘๐)พ.)

๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖)ก.)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖(๑)ก.)

๒. ส่งเสริมประชาธิปไตย และความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕)ก.)

๓. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐)ก.)

๔. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖)ก.)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลนั้นเมื่อพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ รวมทั้งการวางแผนดำเนินงานโดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัดนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาล เชื่อว่าภารกิจข้างต้นสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบได้

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ เมื่อวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักของภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การกำจัดแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๓. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๔. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๗. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๘. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๙. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และอนามัยโรงมหรสพและสถานอื่นๆ
๑๐. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๑๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๒. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ชีวิตและทรัพย์สิน

ภารกิจรอง

๑. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๒. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๓. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
๔. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการกับที่อยู่อาศัย
๖. การขนส่งและวิศวกรรมจราจร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กรการวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิด จากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา นั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือ ส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้อง ปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ ใกล้เทศบาล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาวะหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงจังในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลเป็นอย่างดี ๒. ประชาชนมีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

จากการวิเคราะห์อัตราที่มีดังกล่าว เทศบาลตำบลคลองแสนแสบจึงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวนทั้งสิ้น ๓๘ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน - อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ (โดยให้แยกประเภทด้วย) จำนวน ๑๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๗ อัตรา ประกอบกับปัจจุบันเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ได้รับการถ่ายโอนภารกิจในด้านต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับในสถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ทำให้ประชาชนในเขตเทศบาล มีความต้องการในการบริการด้านต่าง ๆ จากเทศบาล ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อรองรับการถ่ายโอนและสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาลและ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตราใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการ ๑.๖ งานนิติการ ๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๙ งานรักษาความสะอาด	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการ ๑.๗ งานนิติการ ๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๙ งานรักษาความสะอาด	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานธุรการ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานธุรการ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค	
๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานกิจการโรงเรียน ๔.๒ งานการศึกษาและปฐมวัย ๔.๓ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ๔.๔ งานกีฬาและนันทนาการ	๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานกิจการโรงเรียน ๔.๒ งานการศึกษาและปฐมวัย ๔.๓ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ๔.๔ งานกีฬาและนันทนาการ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล
 - ๑.๑ พนักงานเทศบาล ๔ อัตรา
 - ๑.๒ ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา
 - ๑.๓ พนักงานจ้าง ๔ อัตรา
๒. กองคลัง
 - ๒.๑ พนักงานเทศบาล ๔ อัตรา
 - ๒.๒ พนักงานจ้าง ๓ อัตรา
๓. กองช่าง
 - ๓.๑ พนักงานเทศบาล ๓ อัตรา
 - ๓.๒ พนักงานจ้าง ๕ อัตรา
๔. กองการศึกษา
 - ๔.๑ พนักงานเทศบาล ๒ อัตรา
 - ๔.๒ พนักงานครู ๓ อัตรา
 - ๔.๓ พนักงานจ้าง ๕ อัตรา

การกำหนดสายงานในเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตราค่าจ้าง ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ มีปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง/ผู้อำนวยการ ระดับต้น) ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคนที่ประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน และคิดค่าปริมาณงานเพื่อดูภาพรวม มีจำนวนทั้งสิ้น ๔๑ ตำแหน่ง (ไม่รวมสายงานผู้บริหาร จำนวน ๕ ตำแหน่ง) ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนัก ปลัดเทศบาล	งานบริหารงานทั่วไป	-	๑	๒	๓
	งานนโยบายและแผน	๑	-	-	-
	งานบริการและเผยแพร่วิชาการ	-	๑	-	-
	งานเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
	งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการ	๑	-	๑	-
	งานนิติการ	-	-	-	-
	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๒	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๑	-
	งานรักษาความสะอาด	-	-	๔	-

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๓	-	-	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑	-	๓	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	๑	-
	งานธุรการ	-	-	๑	-
กองช่าง	งานก่อสร้าง	๓	-	๓	๓
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑	-	-	-
	งานผังเมือง	-	-	-	-
	งานประสานสาธารณูปโภค	-	-	-	๓
กองการศึกษา	งานกิจการโรงเรียน	๑	-	-	-
	งานการศึกษาและปฐมนิเทศ	๓	-	๓	๒
	งานส่งเสริม ประเพณีศิลปวัฒนธรรม	-	-	-	-
	งานกีฬาและนันทนาการ	-	-	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของเทศบาล ตำบลคลองแสนแสบ ใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ โครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทิดทูนพิทักษ์รักษาสถาบัน ศาสนา พระมหากษัตริย์
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว และการขนส่ง
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ โครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาดถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง โหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ - วิศวกรโยธา - ผช.นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ กองช่าง - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	-การจัดระเบียบชุมชนและสังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน - จพง.ป้องกันและบรรเทา - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ส่งเสริมการบำบัดและฟื้นฟู ป้องกันและดูแลทรัพยากรธรรมชาติ บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ระบบบำบัดน้ำเสีย ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันโรคติดต่อ - พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - จพง.ป้องกันและบรรเทา - นักวิชาการสาธารณสุข - จพง.สาธารณสุข - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ) - คนงานประจำรถขยะ - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทิดทูนพิทักษ์รักษาสถาบัน ศาสนา พระมหากษัตริย์	- ให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา ส่งเสริมบำรุงรักษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญา และเทิดทูนพิทักษ์รักษาสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครู /ผช.ครู/ ผดต - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ - คนงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</p> <p>ส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว และการขนส่ง</p>	<p>- การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ พัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรม</p>	<p>- ปลัดเทศบาล</p> <p>- ผอ.กองช่าง</p> <p>- จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ</p> <p>- นักประชาสัมพันธ์</p> <p>- นายช่างโยธา</p> <p>- จพง.ธุรการ กองช่าง</p> <p>- ผช.นายช่างโยธา</p> <p>- คนงาน</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</p> <p>ด้านการบริหารจัดการ บ้านเมืองและสังคมที่ดี</p>	<p>- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนา ในสังกัด</p>	<p>- ปลัดเทศบาล</p> <p>- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล</p> <p>- นักทรัพยากรบุคคล</p> <p>- นักจัดการงานทั่วไป</p> <p>- ผช.เจ้าพนักงานธุรการ</p>
	<p>- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้</p>	<p>- ปลัดเทศบาล</p> <p>- ผอ.กองคลัง</p> <p>- นักวิชาการเงินฯ</p> <p>- นักวิชาการพัสดุ</p> <p>- ผช.จพง.พัสดุ</p> <p>- ผช.จพง.จัดเก็บรายได้</p>
	<p>- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผล และตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>- พนักงานเทศบาลทุกคน</p>

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล									
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ./ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ									
นักจัดการงานทั่วไป (ตจ.)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ (ตจ.)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำวาระ (หัตถะ)		๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (หัตถะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (หัตถะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง									
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม/ขอใช้บัญชี nem.

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง (ต่อ)

กรอบอัตราจ้าง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

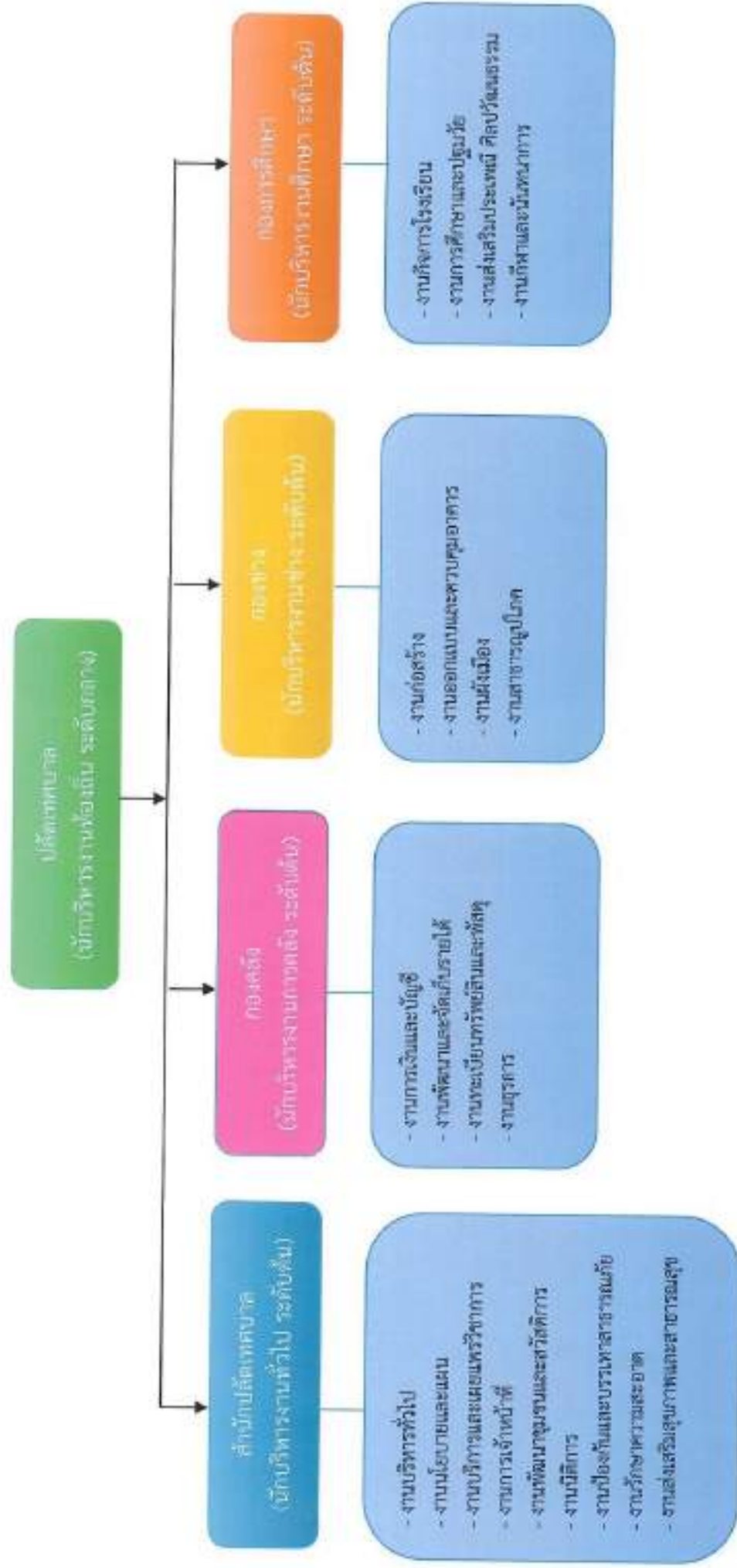
ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองช่าง									
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม/ขอใช้บัญชี กพร.
นายช่างโยธา	ปจ/ชง	๓	๓	๓	๓				กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน		๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองการศึกษา									
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม/ขอใช้บัญชี กพร.
นักวิชาการการศึกษา	ปก./ชก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๒	๒	๒	๒				การสรรหาตำแหน่งดังกล่าว ได้กระทำไปก็ต่อเมื่อได้รับ การจัดสรรงบประมาณจาก สำนักงบประมาณ
ครู	คศ.๒	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)		๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)		๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)		๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
ผู้ดูแลเด็ก		๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม,เงินอุดหนุน
คนงาน		๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน									
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓	๓	๓	๓				ว่างเดิม
รวม		๔๗	๔๗	๔๗	๔๗				

๔. การค้าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ต่อ

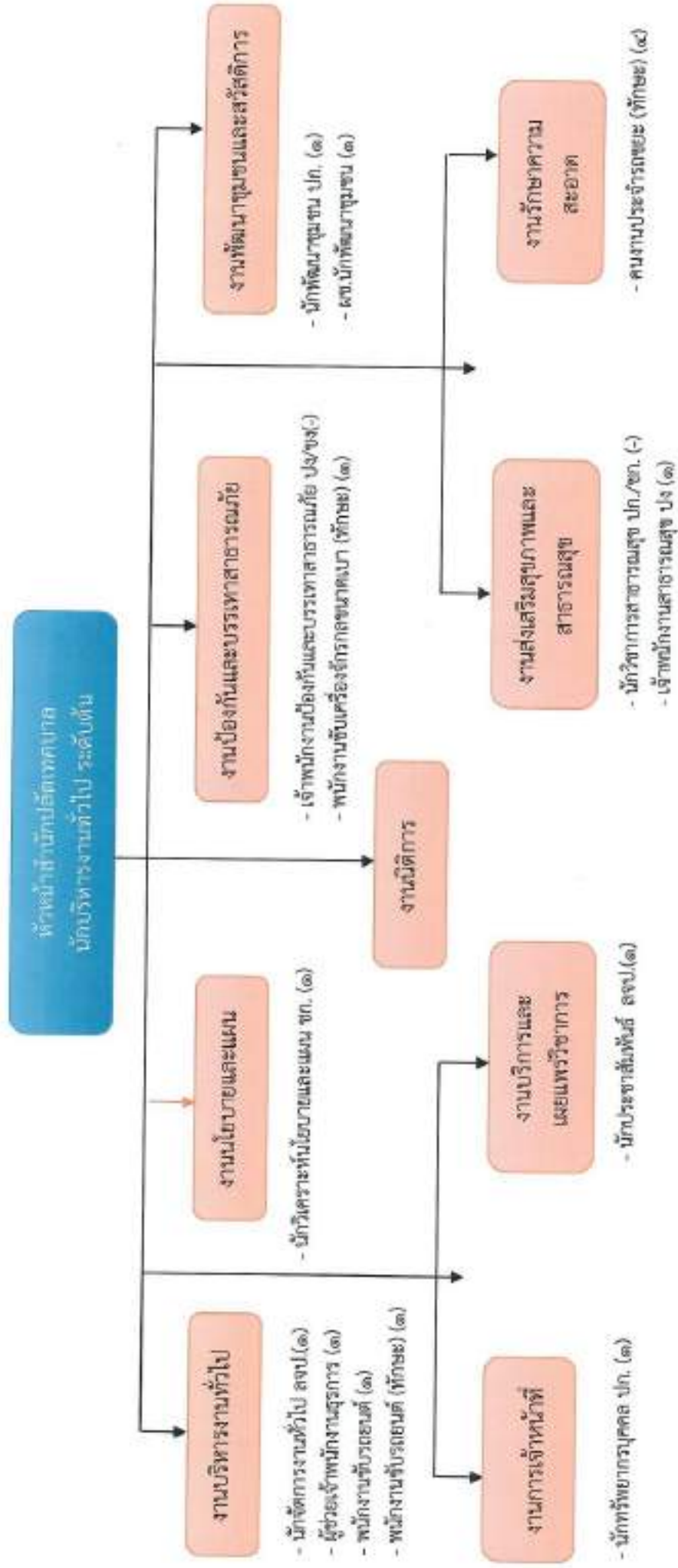
ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน คน	จำนวนที่ใช้จ่ายประจำปี		อัตราส่วนที่คิดค่า ของสิ่งใช้ของ รวมรวม ๓ ปี (เฉลี่ย)		อัตราที่จ่ายให้เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินสิ้น (๕)	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	
๒๒	พนักงานขับรถสาธารณะ		๑											
๒๓	คนขับรถสาธารณะ		๑											
๒๔	คนขับรถสาธารณะ		๑											
๒๕	ผู้ช่วยกรรมการ (นักบริหารงานต่าง)	กษ	๑		๑๒๖,๖๐๐	๑	๑	๑๒๖,๖๐๐	๑๒๖,๖๐๐	๑๒๖,๖๐๐	๑๒๖,๖๐๐	๓๗๙,๘๐๐	๓๗๙,๘๐๐	ทำใหม่ (๑๒๖,๖๐๐)
๒๕	วิศวกรโยธา	กษ.กศ	๑		๑๕๖,๖๐๐	๑	๑	๑๕๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	๓๑๓,๒๐๐	๓๑๓,๒๐๐	ทำใหม่ (๑๕๖,๖๐๐)
๒๖	นายช่างโยธา	กษ.กษ	๑		๑๒๖,๖๐๐	๑	๑	๑๒๖,๖๐๐	๑๒๖,๖๐๐	๑๒๖,๖๐๐	๑๒๖,๖๐๐	๓๗๙,๘๐๐	ทำใหม่ (๑๒๖,๖๐๐)	
๒๗	พนักงานช่างเทคนิค	กษ.กษ	๑		๑๒๖,๖๐๐	๑	๑	๑๒๖,๖๐๐	๑๒๖,๖๐๐	๑๒๖,๖๐๐	๑๒๖,๖๐๐	๓๗๙,๘๐๐	ทำใหม่ (๑๒๖,๖๐๐)	
๒๘	คนขับรถไป		๑		๑๒๖,๖๐๐	๑	๑	๑๒๖,๖๐๐	๑๒๖,๖๐๐	๑๒๖,๖๐๐	๑๒๖,๖๐๐	๓๗๙,๘๐๐	ทำใหม่ (๑๒๖,๖๐๐)	
๒๙	ผู้ช่วยกรรมการ (นักบริหารงานต่าง)	กษ	๑		๑๒๖,๖๐๐	๑	๑	๑๒๖,๖๐๐	๑๒๖,๖๐๐	๑๒๖,๖๐๐	๑๒๖,๖๐๐	๓๗๙,๘๐๐	ทำใหม่ (๑๒๖,๖๐๐)	
๓๐	นักวิชาการ	กษ.กษ	๑		๑๒๖,๖๐๐	๑	๑	๑๒๖,๖๐๐	๑๒๖,๖๐๐	๑๒๖,๖๐๐	๑๒๖,๖๐๐	๓๗๙,๘๐๐	ทำใหม่ (๑๒๖,๖๐๐)	
๓๑	คนขับรถสาธารณะ		๑		๑๒๖,๖๐๐	๑	๑	๑๒๖,๖๐๐	๑๒๖,๖๐๐	๑๒๖,๖๐๐	๑๒๖,๖๐๐	๓๗๙,๘๐๐	ทำใหม่ (๑๒๖,๖๐๐)	
๓๒	พนักงานช่างโยธา		๑		๑๒๖,๖๐๐	๑	๑	๑๒๖,๖๐๐	๑๒๖,๖๐๐	๑๒๖,๖๐๐	๑๒๖,๖๐๐	๓๗๙,๘๐๐	ทำใหม่ (๑๒๖,๖๐๐)	
๓๓	ผู้ช่วยกรรมการช่างเทคนิค		๑		๑๒๖,๖๐๐	๑	๑	๑๒๖,๖๐๐	๑๒๖,๖๐๐	๑๒๖,๖๐๐	๑๒๖,๖๐๐	๓๗๙,๘๐๐	ทำใหม่ (๑๒๖,๖๐๐)	
๓๔	พนักงานขับรถสาธารณะ		๑		๑๒๖,๖๐๐	๑	๑	๑๒๖,๖๐๐	๑๒๖,๖๐๐	๑๒๖,๖๐๐	๑๒๖,๖๐๐	๓๗๙,๘๐๐	ทำใหม่ (๑๒๖,๖๐๐)	
๓๕	ผู้ช่วยผู้พิมพ์		๑		๑๒๖,๖๐๐	๑	๑	๑๒๖,๖๐๐	๑๒๖,๖๐๐	๑๒๖,๖๐๐	๑๒๖,๖๐๐	๓๗๙,๘๐๐	ทำใหม่ (๑๒๖,๖๐๐)	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ

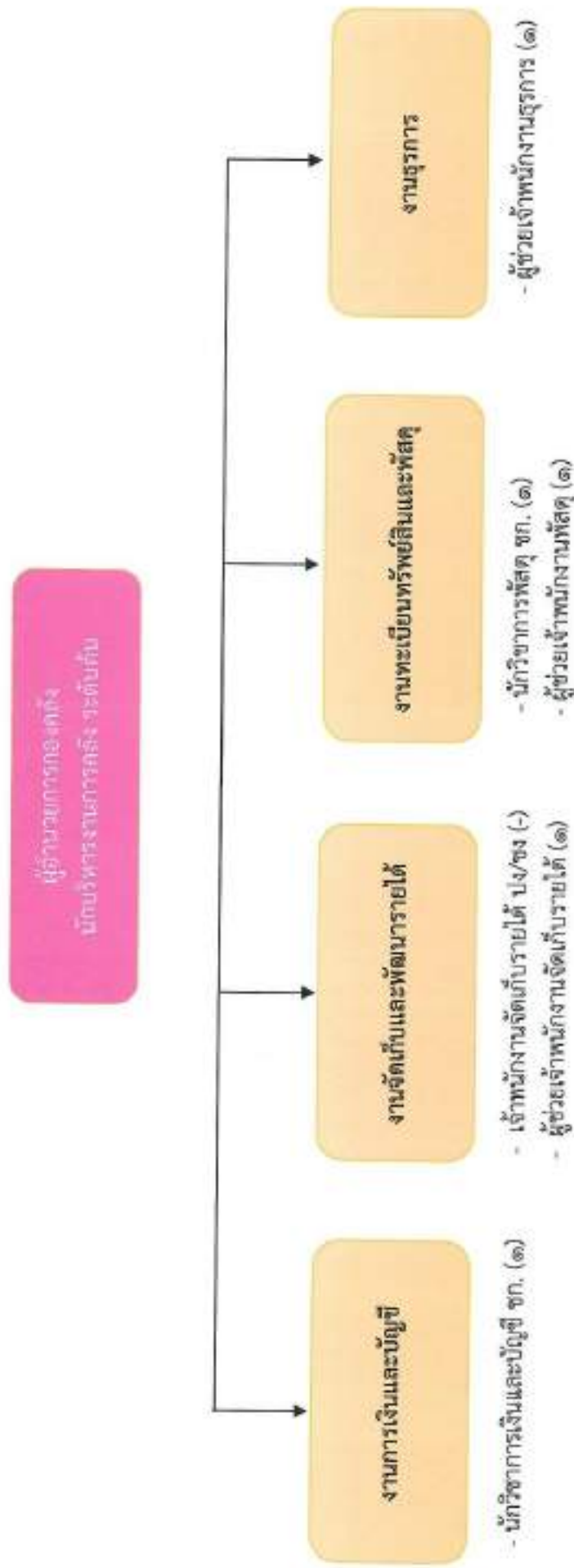


โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



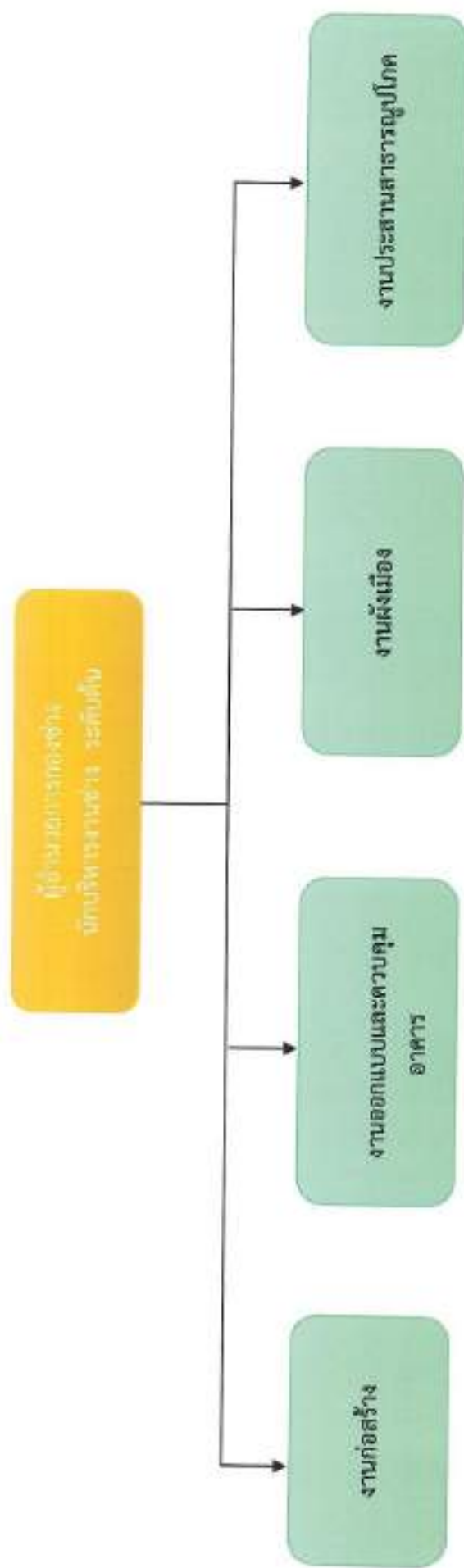
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
		ปก.	ชก	ปง.	ชง.			
จำนวน	๑	๓	๑	๒	-	๒	๘	๑

โครงสร้างองค์กร



ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
		ปก.	ชก.	ปง.	ชง.			
จำนวน	๑	-	๒	๑	-	-	๓	-

โครงสร้างกองช่าง



- นายช่างโยธา (-)

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

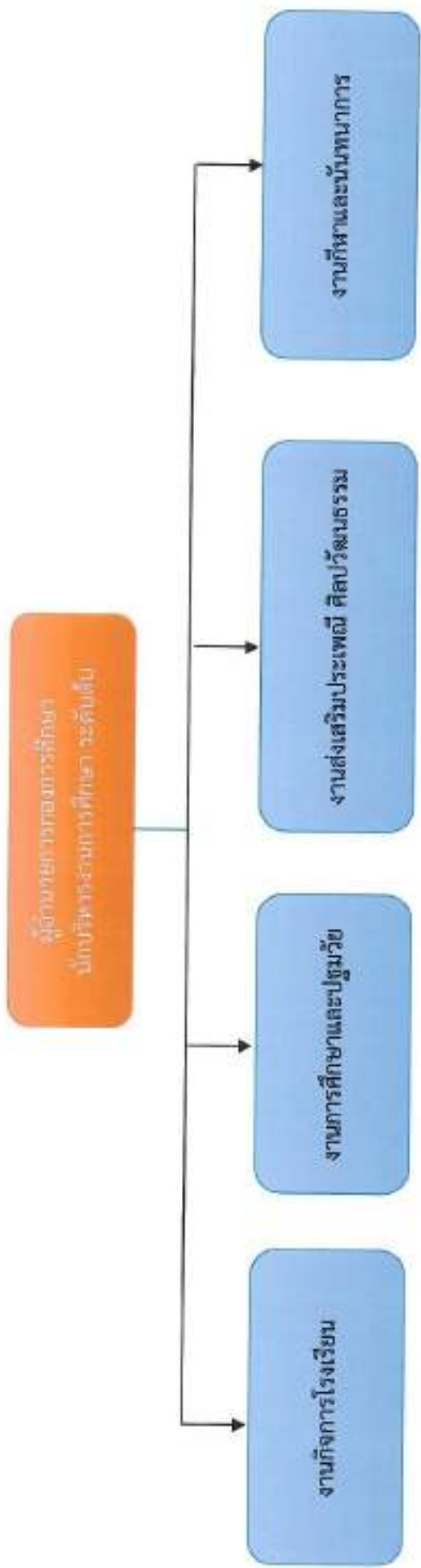
- คนงาน (๑)

- วิศวกรโยธา ปก./ชก. (-)

- คนงาน (๓)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ		ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
		ปก.	ชก.	ปจ.	ชง.			
จำนวน	๑	๑	-	๑	-	-	๓	๔

โครงสร้างกองการศึกษา



- นักวิชาการศึกษา ปก/ชก (-)
- ครู ค.ศ.๒ (๒)
- ครู ค.ศ. ๑ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (-)
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๒)
- ผู้ดูแลเด็ก (-)
- คนงาน (-)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
		ปก.	ชก.	ปง.	ชง.			
จำนวน	๓	๑	๓	-	-	-	๓	๒

๑๑. บัญชีแสดงจังกงลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเดิม			กรอบอัตราใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม ขั้นบันได	
๑	นางอุไรภักษ์ นิละวี	ศษ.บ.	๐๙-๒-๐๐-๙๙๐๙-๐๐๑	ปลัดเขตเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป-ชั้น ๖)	กษ.๖	๐๙-๒-๐๐-๙๙๐๙-๐๐๑	ปลัดเขตเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป-ชั้น ๖)	กษ.๖	๙,๙๙๙.๒๐๐ (๙,๙๙๙.๙๐๐๙๒๐)	๙๙,๐๐๐ (๙,๐๐๐.๙๐๐๙๒๐)	๙๙,๐๐๐ (๙,๐๐๐.๙๐๐๙๒๐)	๙๙,๙๙๙.๒๐๐
๒	นาง	-	๐๙-๒-๙๒-๙๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการบริหารระดับสูง นักวิชาการบริหารระดับสูงภายใน	ป.๖/ช.๓	๐๙-๒-๙๒-๙๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการบริหารระดับสูง นักวิชาการบริหารระดับสูงภายใน	ป.๖/ช.๓	๑๑,๙๙๙.๒๐๐ (๑๑,๙๙๙.๙๐๐๙๒๐)	-	-	๑๑,๙๙๙.๒๐๐
ส่วนปฏิบัติการขนส่ง												
๓	นายสมชาย มนต์จันทร์	ร.บ.ม.	๐๙-๒-๐๑-๒๙๐๙-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.๓	๐๙-๒-๐๑-๒๙๐๙-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานทั่วไป)	ค.๓	๑๖,๙๙๙.๒๐๐ (๑๖,๙๙๙.๙๐๐๙๒๐)	๙๙,๐๐๐ (๑๖,๙๙๙.๙๐๐๙๒๐)	-	๑๖,๙๙๙.๒๐๐
๔	นายสาธิตชัย สิริสังข์พงศ์	ศษ.บ.	๐๙-๒-๐๑-๙๙๐๙-๐๐๑	นักวิชาการชำนาญการพิเศษ นักวิชาการชำนาญการพิเศษ	ช.๓	๐๙-๒-๐๑-๙๙๐๙-๐๐๑	นักวิชาการชำนาญการพิเศษ นักวิชาการชำนาญการพิเศษ	ช.๓	๑๑,๙๙๙.๒๐๐ (๑๑,๙๙๙.๙๐๐๙๒๐)	-	-	๑๑,๙๙๙.๒๐๐
๕	นางสาวกัญญา รัตนบุรี	ร.บ.ป.	๐๙-๒-๐๑-๙๙๐๙-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร นักพัฒนาชุมชน	ป.๓	๐๙-๒-๐๑-๙๙๐๙-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร นักพัฒนาชุมชน	ป.๓	๑๑,๙๙๙.๒๐๐ (๑๑,๙๙๙.๙๐๐๙๒๐)	-	-	๑๑,๙๙๙.๒๐๐
๖	นางสาวนันทิพร ตานแจ้ง	ศษ.บ.	๐๙-๒-๐๑-๙๙๐๙-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน รองปลัดเทศบาลเมือง	ช.๓	๐๙-๒-๐๑-๙๙๐๙-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน รองปลัดเทศบาลเมือง	ช.๓	๑๑,๙๙๙.๒๐๐ (๑๑,๙๙๙.๙๐๐๙๒๐)	-	-	๑๑,๙๙๙.๒๐๐
๗	นาง	ป.๖/ช.	๐๙-๒-๐๑-๙๙๐๕-๐๐๑	รองปลัดเทศบาลเมือง รองปลัดเทศบาลเมือง	ป.๖/ช.๓	๐๙-๒-๐๑-๙๙๐๕-๐๐๑	รองปลัดเทศบาลเมือง รองปลัดเทศบาลเมือง	ป.๖/ช.๓	๑๑,๙๙๙.๒๐๐ (๑๑,๙๙๙.๙๐๐๙๒๐)	-	-	๑๑,๙๙๙.๒๐๐
๘	นาง	-	๐๙-๒-๐๑-๙๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข นักวิชาการสาธารณสุข	ป.๓/ช.๓	๐๙-๒-๐๑-๙๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข นักวิชาการสาธารณสุข	ป.๓/ช.๓	๑๑,๙๙๙.๒๐๐ (๑๑,๙๙๙.๙๐๐๙๒๐)	-	-	๑๑,๙๙๙.๒๐๐
๙	นางสาวกาญจนา แก้วแก้ว	ว.บ.บ.	๐๙-๒-๐๑-๙๒๐๙-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานพิเศษ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ป.๖/ช.๓	๐๙-๒-๐๑-๙๒๐๙-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานพิเศษ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ป.๖/ช.๓	๑๑,๙๙๙.๒๐๐ (๑๑,๙๙๙.๙๐๐๙๒๐)	-	-	๑๑,๙๙๙.๒๐๐
ชุดจ้างประจำ												
๑๐	นางสาววิจิตรวรา วรสังข์	ว.บ.บ.	-	นักวิชาการทั่วไป นักบริหารงานทั่วไป	-	-	นักวิชาการทั่วไป นักบริหารงานทั่วไป	-	๑๑,๙๙๙.๒๐๐ (๑๑,๙๙๙.๙๐๐๙๒๐)	-	-	๑๑,๙๙๙.๒๐๐
๑๑	นางสาวกัญญา อ่างสมบูรณ์	ศษ.บ.	-	นักบริหารงานพิเศษ นักบริหารงานพิเศษ	-	-	นักบริหารงานพิเศษ นักบริหารงานพิเศษ	-	๑๑,๙๙๙.๒๐๐ (๑๑,๙๙๙.๙๐๐๙๒๐)	-	-	๑๑,๙๙๙.๒๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๒	นางอุไรพร เสงี่ยม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๑,๙๙๙.๒๐๐ (๑๑,๙๙๙.๙๐๐๙๒๐)	-	-	๑๑,๙๙๙.๒๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	จุดยุติ การถือหุ้น	กรณีถือหุ้นด้วยตนเอง			กรณีถือหุ้นด้วยนิติบุคคล			รวม			หมายเหตุ
			เลขที่หุ้น	จำนวน	ระดับ	เลขที่หุ้น	จำนวน	ระดับ	เงินลงทุน	เงินปันผล	เงินปันผล ที่ยังไม่ ชำระเงิน	
๑๑	นางสุภาวดี วัฒนตั้ง	ป.ช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๓,๕๐๐	-	๑๓๓,๕๐๐	
๑๒	นายวิวัฒน์ วัฒนตั้ง	ป.ช.		พนักงานประจำรถยนต์ (ทักษะ)			พนักงานประจำรถยนต์ (ทักษะ)		๑๒๖,๕๐๐ (๑๖,๕๐๐x๗)		๑๒๖,๕๐๐	
๑๓	นายสมาน กิจระเบียน	ป.ช.		พนักงานประจำรถยนต์ (ทักษะ)			พนักงานประจำรถยนต์ (ทักษะ)		๑๒๖,๕๐๐ (๑๖,๕๐๐x๗)		๑๒๖,๕๐๐	
๑๔	นายสมาน กิจระเบียน	-		พนักงานประจำรถยนต์ (ทักษะ)			พนักงานประจำรถยนต์ (ทักษะ)		๑๒๖,๕๐๐ (๑๖,๕๐๐x๗)		๑๒๖,๕๐๐	
๑๕	นายวิภา ทองรัตน์	ป.ช.		พนักงานประจำรถยนต์ (ทักษะ)			พนักงานประจำรถยนต์ (ทักษะ)		๑๒๖,๕๐๐ (๑๖,๕๐๐x๗)		๑๒๖,๕๐๐	
๑๖	นางสาววรรณ พุทธิรักษ์ดี	ป.ช.		พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)			พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑๒๖,๕๐๐ (๑๖,๕๐๐x๗)		๑๒๖,๕๐๐	
๑๗	นายสมศักดิ์ จันทร์ธำ	ป.ช.		พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)			พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑๒๖,๕๐๐ (๑๖,๕๐๐x๗)		๑๒๖,๕๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๐	นายสมศักดิ์ ภาสิต	ป.ช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๒๓)		๑๑๕,๐๐๐	
พนักงานจ้าง												
๒๑	นางสาววิภา วัฒนตั้ง	ป.ช.ป.	๐๙-๒-๐๕-๒๑๒-๐๐๑	ผู้ช่วยกรรมการคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๐๙-๒-๐๕-๒๑๒-๐๐๑	ผู้ช่วยกรรมการคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑๕๕,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๗๑,๐๐๐	
๒๒	นางสาวสุภาวดี วัฒนตั้ง	ป.ช.ป.	๐๙-๒-๐๕-๒๑๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๐๙-๒-๐๕-๒๑๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๒๖,๐๐๐ (๒๖,๓๐๐x๘)		๒๒๖,๐๐๐	
๒๓	นางสาวกมลรัตน์ วรรณ	ป.ช.ป.	๐๙-๒-๐๕-๒๑๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๐๙-๒-๐๕-๒๑๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑๕๕,๕๐๐ (๑๕,๕๕๐x๑๐)		๑๕๕,๕๐๐	
๒๔	นางสาววิภา วัฒนตั้ง	-	๐๙-๒-๐๕-๒๑๒-๐๐๑	พนักงานขับรถ	ป.ช.ช.	๐๙-๒-๐๕-๒๑๒-๐๐๑	พนักงานขับรถ	ป.ช.ช.	๒๒๖,๕๐๐ (๒๖,๓๐๐x๘)		๒๒๖,๕๐๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๕	นายสุภาวดี วัฒนตั้ง	ป.ช.ป.บัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานคลัง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานคลัง	-	๒๑๐,๓๐๐ (๑๕,๕๕๐x๑๓)		๒๑๐,๓๐๐	
๒๖	นายสุภาวดี วัฒนตั้ง	ป.ช.ป.บัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานขับรถ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานขับรถ	-	๑๕๕,๕๐๐ (๑๕,๕๕๐x๑๐)		๑๕๕,๕๐๐	
๒๗	นายสุภาวดี วัฒนตั้ง	ป.ช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๓,๕๐๐ (๑๓,๓๕๐x๑๐)		๑๓๓,๕๐๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	ครอบครัวที่ใหม่			ครอบครัวที่ส่งไป			เงินคืน			หมายเหตุ
			เลขที่ด้านหนึ่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ด้านหนึ่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินคืน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินคืนสุทธิ	
๒๘	กมลรัตน์											
๒๙	จำ	ว.บ.บ.	๐๙-๒-๐๙-๒๐๓๓-๐๐๑	ผู้ช่วยกรรมการช่วย (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๙-๒-๐๙-๒๐๓๓-๐๐๑	ผู้ช่วยกรรมการช่วย (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (๓๐,๘๐๐๙๒)	๙๖,๐๐๐ (๙,๕๐๐๙๒)	-	๓๓๓,๖๐๐
๓๐	จำ	-	๐๙-๒-๐๙-๓๐๒๕-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ค.	๐๙-๒-๐๙-๓๐๒๕-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ค.	๓๕๕,๓๖๐ (หักการคืนเงิน)	-	-	๓๕๕,๓๖๐ (หักการคืนเงิน)
๓๑	จำ	-	๐๙-๒-๐๙-๓๐๒๕-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก/ช	๐๙-๒-๐๙-๓๐๒๕-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก/ช	๒๓๓,๙๐๐ (หักการคืนเงิน)	-	-	๒๓๓,๙๐๐ (หักการคืนเงิน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๒	นายสุภรณ์ ตานมอญ	ป.บ.บ.บ.บ.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๓๖๓,๙๖๐ (๓๖,๓๖๖๙๖)	-	-	๓๖๓,๙๖๐ (๓๖,๓๖๖๙๖)
พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๓	นายสมพร รอดรัตน์	ม.บ.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๙,๐๐๐ (๙,๐๐๐๙๒)	-	-	๓๐๙,๐๐๐ (๙,๐๐๐๙๒)
๓๔	นายวิรัตน์ นิ่มเสียง	ป.บ.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๙,๐๐๐ (๙,๐๐๐๙๒)	-	-	๓๐๙,๐๐๐ (๙,๐๐๐๙๒)
๓๕	นายอุงษา บุญเลิศ	ม.บ.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๙,๐๐๐ (๙,๐๐๐๙๒)	-	-	๓๐๙,๐๐๐ (๙,๐๐๐๙๒)
๓๖	นายจักรกฤษณ์ จูเจริญ	ป.บ.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๙,๐๐๐ (๙,๐๐๐๙๒)	-	-	๓๐๙,๐๐๐ (๙,๐๐๐๙๒)
ลูกจ้างประจำ												
๓๗	จำ	-	๐๙-๒-๐๙-๒๐๓๓-๐๐๑	ผู้ช่วยกรรมการช่วยการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๐๙-๒-๐๙-๒๐๓๓-๐๐๑	ผู้ช่วยกรรมการช่วยการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (หักการคืนเงิน)	๙๖,๐๐๐ (๙,๕๐๐๙๒)	-	๓๓๓,๖๐๐ (หักการคืนเงิน)
๓๘	จำ	-	๐๙-๒-๐๙-๓๐๒๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๐๙-๒-๐๙-๓๐๒๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๓๕๕,๓๖๐	-	-	๓๕๕,๓๖๐
๓๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๐	จำ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๕๙,๐๐๐ (๓๕,๙๐๐๙๒)	-	-	๓๕๙,๐๐๐ (๓๕,๙๐๐๙๒)
๔๑	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๒	จำ	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๙,๐๐๐ (๙,๐๐๐๙๒)	-	-	๓๐๙,๐๐๐ (๙,๐๐๐๙๒)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	ครอบครัวกำลังใหม่			ครอบครัวกำลังใหม่			เงินสิ้น			หมายเหตุ
			เลขที่ค้างบ่ง	ส่วนแบ่ง	ระดับ	เลขที่ค้างบ่ง	ส่วนแบ่ง	ระดับ	เงินสิ้น	เงินประจำ ส่วนแบ่ง	เงินสิ้น รับ/รับ ค่าตอบแทน	
	ศูนย์พัฒนาเด็กวัดคลองเตย											การตรวจสำเนา คำสั่งว่าให้ขอ ให้ตัดเงินได้รับ การจัดสรร งบประมาณจาก สำนักงบบุคลากร
๕๐	นางสาวกฤษณา สุวรรณเจริญ	ค.บ. มหาวิทยาลัยราชภัฏ	๐๙-๖-๐๙-๖๖๐๐-๐๙๗	๙๗	คศ.๖	๐๙-๖-๐๙-๖๖๐๐-๐๙๗	๙๗	คศ.๖	๙๖๐,๐๐๐ (๙๖,๐๐๐x๑๐)	๙๖๐,๐๐๐ (๙๖,๐๐๐x๑๐)	-	เงินอุดหนุน
๕๑	นางสาวบุญเพ็ญ ภูเงิน	ค.บ. มหาวิทยาลัยราชภัฏ	๐๙-๖-๐๙-๖๖๐๐-๐๙๙	๙๙	คศ.๖	๐๙-๖-๐๙-๖๖๐๐-๐๙๙	๙๙	คศ.๖	๑๐๙,๕๐๐ (๑๐,๙๕๐x๑๐)	-	-	เงินอุดหนุน
๕๒	พลัดดาธิษิต พลัดดาภิธ นางสุภาณี สิวราชดี	ค.บ. มหาวิทยาลัยราชภัฏ	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๙๘๐,๖๐๐ (๙๘,๐๖๐x๑๐)	-	-	งบท้องถิ่น เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พง.ถาวรสมาน											
๕๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก											การตรวจ สำเนาคำสั่งการ ให้ขอตัดเงิน เพื่อใช้ในการ ดำเนินการ จัดสรร งบประมาณจาก สำนักงบบุคลากร
๕๕	นางสัทธา ไชยสิทธิ์	ค.บ. มหาวิทยาลัยราชภัฏ	๐๙-๖-๐๙-๖๖๐๐-๐๙๕	๙๕	คศ.๖	๐๙-๖-๐๙-๖๖๐๐-๐๙๕	๙๕	คศ.๖	๙๙๕,๐๐๐ (๙๙,๕๐๐x๑๐)	๙๙๕,๐๐๐ (๙๙,๕๐๐x๑๐)	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานวิชาสารการกิจ											
๕๖	นางสาวนงพร ศุภธำรงค์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๙๘๐,๐๐๐ (๙๘,๐๐๐x๑๐)	-	-	๙๘๐,๐๐๐
	พนักงานวิชาทั่วไป											
๕๗	วัน	ป.บ	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๙๐๙,๐๐๐ (๙๐,๙๐๐x๑๐)	-	-	๙๐๙,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภาคในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะป็นราชการบริการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงข้อมูลกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. เป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๓๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น ปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลคลองแสนแสบเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานลูกจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ ไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนาจความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

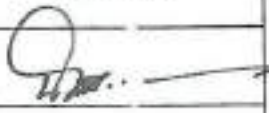
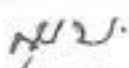


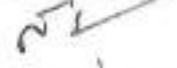

ภาคผนวก

ใบลงชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายนิวัฒน์ เกตุสวัสดิ์	ประธานคณะกรรมการ	
๒	นางสุรารักษ์ นิลฉวี	คณะกรรมการ	
๓	นางสาวภิรยา นันทวิจิต	คณะกรรมการ	
๔	นางสาวกฤษณา สุวรรณเจริญ	คณะกรรมการ	
๕	นายสมชาย ยอดจันทร์	คณะกรรมการและเลขานุการ	
๖	นางสาวศัทธิยา รัตนชูศรี	ผู้ช่วยเลขานุการ	

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ

รายชื่อผู้มาประชุม

๑. นายนิวัฒน์ เกตุสวัสดิ์	นายกเทศมนตรีตำบลคลองแสนแสบ	ประธานกรรมการ
๒. นางสุภรภัช นิลฉวี	ปลัดเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ	กรรมการ
๓. นางสาวภิรยา นันทวีชิต	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นางสาวกฤษณา สุวรรณเจริญ	ครูชำนาญการ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. นายสมชาย ยอดจันทร์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นางสาวศัทธรียา รัตนชูศรี	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายนิวัฒน์ เกตุสวัสดิ์ ประธานที่ประชุมกล่าวเปิด
ประชุมแล้วดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายนิวัฒน์ เกตุสวัสดิ์
ประธานกรรมการ

ตามที่แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๖๖ ของ
เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน
๒๕๖๖ ซึ่งจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตราค่าจ้างฉบับเดิมจะครบ
กำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง
ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับ
ใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ดังนั้น เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ จึง
ดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -
๒๕๖๙ ตามหนังสือสั่งการ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท
๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ๑๐๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๖
มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้.

//๑. นายนิวัฒน์ ...

- | | | |
|-----------------------------------------|-----------------------------|-------------------|
| ๑. นายนิวัฒน์ เกตุสวัสดิ์ | นายกเทศมนตรีฯ | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางสุภรภัช นิลฉวี | ปลัดเทศบาลฯ | กรรมการ |
| ๓. นางสาวกิริยา นันทวิชิต | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. นางสาวกฤษณา สุวรรณเจริญ ครู ชำนาญการ | | กรรมการ |
| | ร.ก. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | |
| ๖. นายสมชาย ยอดจันทร์ | หัวหน้าสำนักปลัดฯ | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๗. นางสาวศัทธิยา รัตนชูศรี | นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยคณะกรรมการมีหน้าที่ วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมด ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ของแต่ละคน จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ๑) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๒) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 - ๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาล ตำบลคลองแสนแสบ
 - ๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
 - ๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

- ๓) จัดทำร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตราค่าจ้าง
- ๔) เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา
- ๕) เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- ๖) เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ จัดส่งแผนอัตราค่าจ้างที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอและจังหวัดและส่วนราชการในสังกัด

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

- เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรกจึงไม่มีการรับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓

นายนิวัฒน์ เกตุสวัสดิ์
ประธานกรรมการ
นายสมชาย ยอดจันทร์
เลขานุการ

เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

แนวทางการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ผมนขอมอบหมายให้ เลขานุการเป็นผู้ชี้แจงครับ
ผมนขอชี้แจงแนวทางการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ ก.อบค.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ มีขั้นตอนและหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๓ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ อากาศ บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตราค่าจ้างตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้าง ให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

//การกำหนด...

๒. การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

ก. การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ข. การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร

ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่ง ที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๔. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็น

//ข้อมูลเปรียบเทียบ...

ข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่านวมอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นจะต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๕. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๖. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

ก. เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

ข. เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุ เป็นต้น

ค. ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๗. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๘. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

นายนิวัฒน์ เกตุสวัสดิ์ ประธานกรรมการ	ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามหนังสือสั่งการ คณะกรรมการมีความคิดเห็นอย่างไรครับ
ที่ประชุม	คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม
นายนิวัฒน์ เกตุสวัสดิ์ ประธานกรรมการ	สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ขอเชิญกรรมการที่รับผิดชอบให้ข้อมูลครับ
นางสุรภี นิลฉวี กรรมการ	เทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ห่างจากอำเภอบางน้ำเปรี้ยวประมาณ ๙ กิโลเมตร มีเนื้อที่รวม ๑๖,๖๒๕ ไร่ หรือประมาณ ๒๖.๖ ตารางกิโลเมตร ส่วนใหญ่พื้นที่ราบลุ่ม พื้นที่ทั้งหมดอยู่ในชลประทาน มีแหล่งน้ำล้อมล้อม ทั้งแม่น้ำและคลอง สงน้ำ แลบลุ่มแม่น้ำบางประกงฝั่งขวา มีคลองแสนแสบเป็นแม่น้ำสายหลัก ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา และเลี้ยงสัตว์ ประเภทกุ้งและปลา ลักษณะของดินส่วนใหญ่เป็นดินเหนียว มีสีดำ มีความเป็นกรดมากหรือที่เรียกว่าดินเปรี้ยว มีหมู่บ้านทั้งหมด ๑๐ หมู่บ้าน จำนวนประชากร ๓,๔๕๐ ราย สรุปโดยรวมในสภาพปัญหาความต้องการของประชาชน ดังนี้

๓) ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๓.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๓.๒ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๓.๓ งานสะพานไม่มั่นคงแข็งแรง และไม่เพียงพอ
- ๓.๔ ขาดสถานที่รับซื้อจำหน่วยสินค้า และผลผลิตทางการเกษตร

๒) ปัญหาด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๒.๑ ปัญหาขยะมูลฝอยที่ทิ้งลงคลอง
- ๒.๒ แหล่งน้ำธรรมชาติต้นเขิน
- ๒.๓ ขาดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของประชาชน
- ๒.๔ ปัญหาการปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดเก็บขยะ

๓) ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

๓.๑ ขาดแคลนแหล่งน้ำสะอาดสำหรับอุปโภคและบริโภค โดยเฉพาะอย่างยิ่งในฤดูแล้ง

- ๓.๒ ขาดความร่วมมือในการบำรุงรักษาแหล่งน้ำ

๔) ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ๔.๑ ขาดไฟฟ้าส่องสว่างอย่างทั่วถึง
- ๔.๒ ขาดการออกตรวจตราพื้นที่ในเขตเทศบาล

๕) ปัญหาด้านนันทนาการ

- ๕.๑ ขาดสถานที่ออกกำลังกายที่ได้มาตรฐาน
- ๕.๒ ขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๕.๓ ขาดอุปกรณ์การออกกำลังกาย

นายนิวัฒน์ เกตุสวัสดิ์
ประธานกรรมการ

นางสุภรภัช นิลฉวี
กรรมการ

จากข้อมูลข้างต้น คณะกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นเพิ่มเติม คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม ให้เลขานุการนำไปเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของเทศบาล "วิถีเกษตรปลอดภัย ใส่ใจสิ่งแวดล้อม เพียบพร้อมคุณภาพชีวิต ร่วมคิดพัฒนาท้องถิ่น"

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาลพ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๕๒ และตามกฎหมายอื่น เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร เทศบาลควรที่จะกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งการวิเคราะห์ภารกิจดังกล่าว อาจจะกำหนดแบ่งหัวข้อให้ตรงกับการลดสภาพ

//ปัญหาหรือ...

ปัญหาหรืออาจจะกำหนดแบ่งภารกิจใหม่ เช่น อาจกำหนดภารกิจของเทศบาลเป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบ

เรียบร้อย

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเมือง

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยองค์การดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารเป็นสำคัญ

นายสมชาย ยอดจันทร์
กรรมการ/เลขานุการ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน คือ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

//จากการวิเคราะห์...

จากการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพภายในและภายนอก โดยใช้ยุทธศาสตร์และอำนาจหน้าที่ภารกิจ มาประกอบการวิเคราะห์ ดังนี้

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน (SWOT)

จุดแข็ง S มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่และพื้นที่ใกล้เทศบาล มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน W บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจ ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ มีหนี้สิน

โอกาส O มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาล ในฐานะตัวแทน

ข้อจำกัด T ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (SWOT)

จุดแข็ง S บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมา ใช้ในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน W ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี

โอกาส O ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ หัตถ์คดีของประชาชนได้ดี บุคลากรมีการพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

ข้อจำกัด T มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชนการดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้อย่างมักกระทบญาติพี่น้อง ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มทุนความรู้ให้หลากหลาย

จึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

ที่ประชุม

นายนิวัฒน์ เกตุสวัสดิ์
ประธานกรรมการ

คณะกรรมการบริหารไม่มีข้อซักถาม ให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขอให้ส่วนราชการแต่ละส่วนได้ชี้แจงในส่วนภารกิจ อำนาจหน้าที่ อัตรากำลังคนที่มีอยู่และความต้องการอัตรากำลังคน การปรับเปลี่ยนอัตรากำลังคนหรือความต้องการยุบเลิกอัตรากำลังคนของส่วนราชการ ตามแนวทางสถิติ ปริมาณงานแต่ละตำแหน่ง ซึ่งงานการเจ้าหน้าที่ได้รวบรวมแจ้งให้คณะกรรมการทราบแล้ว

นายสมชาย ยอดจันทร์
กรรมการ/เลขานุการ

เขียนท่านประธาน ท่านคณะกรรมการ ในสำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทาง และแผนปฏิบัติราชการของเทศบาล โครงสร้างภายในสำนักปลัดเทศบาล ประกอบด้วย ๙ งาน ดังนี้

๑. งานบริหารงานทั่วไป
๒. งานนโยบายและแผน
๓. งานบริการและเผยแพร่วิชาการ
๔. งานเจ้าหน้าที่
๕. งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการ
๖. งานนิติการ
๗. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
๘. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. งานรักษาความสะอาด

มีอัตรากำลังทั้งหมด ๑๗ อัตร่า ว่าง ๒ อัตร่า

- พนักงานเทศบาล ๒ ตำแหน่ง มีคนครอง ๔ ตำแหน่ง กรอบว่าง ๒ อัตร่า ได้แก่ ๑. นักวิชาการสาธารณสุข ดำเนินการสรรหาโดยการรับโอน ๒. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สรรหาโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

- ลูกจ้างประจำ ๒ อัตร่า ไม่มีตำแหน่งว่าง
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๘ ตำแหน่ง ไม่มีตำแหน่งว่าง
- พนักงานจ้างทั่วไป ๓ ตำแหน่ง ไม่มีอัตร่าว่าง

นางสาวภริยา นันทวิชิต
กรรมการ

เรียนท่านประธาน ท่านคณะกรรมการ กองคลังมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลอง ประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โครงสร้างภายในกองคลัง ประกอบไปด้วย ๔ งาน ดังนี้

๑. งานการเงินและบัญชี
๒. งานจัดเก็บและพัฒนารายได้
๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
๔. งานธุรการ

มีอัตรากำลังทั้งหมด ๗ อัตรา

- พนักงานเทศบาล ๔ อัตรา มีนครอง ๓ อัตรา กรอบว่าง ๓ อัตรา ได้แก่ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ สรรหาโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา มีนครอง ๓ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง

นางสุภรภัช นิลฉวี
กรรมการ

เรียนท่านประธาน ท่านคณะกรรมการ กองช่างมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โครงสร้างภายในกองช่าง ประกอบไปด้วย ๔ งาน ดังนี้

๑. งานก่อสร้าง
๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร
๓. งานผังเมือง
๔. งานสาธารณูปโภค

มีอัตรากำลังทั้งหมด ๗ อัตรา

- พนักงานเทศบาล ๒ อัตรา มีกรอบว่าง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งวิศวกรโยธา สรรหาโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา มีคนครอง ๓ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง

- พนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา มีคนครอง ๓ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา

เห็นควรกำหนดตำแหน่งนายช่างโยธา เนื่องจากภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นและขาดเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

นางสาวกฤษณา สุวรรณเจริญ เรียนท่านประธาน ท่านคณะกรรมการ กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

กรรมการ เกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างภายในกองการศึกษา ประกอบไปด้วย ๔ งาน ดังนี้

- ๑. งานกิจการโรงเรียน
- ๒. งานการศึกษาและปฐมวัย
- ๓. งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม
- ๔. การกีฬาและนันทนาการ

มีอัตรากำลังทั้งหมด ๔ อัตรา

- พนักงานเทศบาล ๒ อัตรา มีคนครอง - อัตรา ตำแหน่งว่าง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) สรรหาโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ดำเนินการสรรหาโดยการรับโอน

- พนักงานครูเทศบาล ๓ อัตรา มีคนครอง ๓ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา มีคนครอง ๒ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา ได้แก่ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

- พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา มีคนครอง - อัตรา ตำแหน่งว่าง ๒ อัตรา ได้แก่ ผู้ดูแลเด็กและคนงาน

นายนิวัฒน์ เกตุสวัสดิ์ ประธานกรรมการ

จากข้อมูลข้างต้น โดยสรุปมีส่วนราชการที่ต้องการขอกำหนดอัตราตำแหน่งเพิ่ม คือตำแหน่งนายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบให้เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หลังจากประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้ว จึงทำการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ต่อไป ทั้งนี้ให้พิจารณาจากเหตุผลความจำเป็นและปริมาณที่เพิ่มขึ้น โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพในการทำงานและภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ไม่เกินร้อยละ ๔๐

//นายนิวัฒน์...

นายนิวัฒน์ เกตุสวัสดิ์ ประธานกรรมการ ขอให้ทางเลขานุการได้ชี้แจงเรื่องงบประมาณ และภาระค่าใช้จ่ายด้าน บุคลากร ครับ

นายสมชาย ยอดจันทร์ กรรมการ/เลขานุการ เรียนท่านประธาน ฯ และคณะกรรมการ การคำนวณงบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ๓๒,๓๕๒,๐๐๐๐บาท เป็นฐานการคำนวณ โดยบวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ , ๒๕๖๘ , ๒๕๖๙ ดังนี้

งบประมาณรายจ่าย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ = ๓๖,๓๙๘,๒๒๕.-บาท

งบประมาณรายจ่าย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ = ๓๘,๐๐๘,๓๓๖.-บาท

งบประมาณรายจ่าย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ = ๓๙,๙๐๘,๕๔๕.-บาท

ข้าราชการครู พนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินเดือนหมุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็น ภาระ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

- ภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ คิดดังนี้

ค่าใช้จ่ายรวม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ = ๓๐,๔๓๓,๙๐๐.-บาท

ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๓๕% = ๑,๕๖๒,๐๘๕.-บาท

รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น = ๓๑,๙๙๕,๙๘๕.-บาท

คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี = ๓๓.๐๘ %

- ภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ คิดดังนี้

ค่าใช้จ่ายรวม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ = ๓๐,๗๕๑,๘๒๐.-บาท

ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๓๕% = ๑,๖๓๒,๓๗๓.-บาท

รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น = ๓๒,๓๘๔,๑๙๓.-บาท

คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี = ๓๒.๕๓ %

- ภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ คิดดังนี้

ค่าใช้จ่ายรวม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ = ๓๑,๐๐๖,๕๖๐.-บาท

ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๓๕% = ๑,๖๕๙,๘๘๓.-บาท

รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น = ๓๒,๖๖๖,๔๔๓.-บาท

คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี = ๓๓.๘๙ %

นายนิวัฒน์ เกตุสวัสดิ์ ประธานกรรมการ จากข้อมูลข้างต้น คณะกรรมการท่านใดมีความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือไม่ คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม ให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

นายนิวัฒน์ เกตุสวัสดิ์ ประธานกรรมการ แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น การปฏิบัติงาน ของบุคลากรของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ภายใต้ภารกิจที่กำหนดจึงควร กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งการเสริมสร้างความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ วิถีปฏิบัติหน้าที่และพัฒนาด้าน

//จิตใจเพื่อ...

จิตใจ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานเฝ้าพร้อมไปด้วยความสามารถ มี
คุณธรรมและจริยธรรมจึงควรมีแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและ
ลูกจ้างของเทศบาล ได้แก่ พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงาน
เทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ ให้ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ
เป็นพนักงานเทศบาลทุกคนให้ได้รับการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่
ก.ท.จ. กำหนดการพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ราชการ การพัฒนาโดย
ผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรม การพัฒนาเฉพาะด้านตามความเหมาะสม
ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ
ทัศนคติคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ จะต้องมีการพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการ
ปฏิบัติงาน ทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้าน
คุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ที่ประชุม

คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม ให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุ
ในแผนอัตรากำถึง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

นายนิวัฒน์ เกตุสวัสดิ์
ประธานกรรมการ

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้
กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และ
ลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ
ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น โดยทั่วไปใช้อัตถิปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ให้พนักงาน
เทศบาลต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถ
ตรวจสอบได้ เป็นผู้มีศีลธรรมอันดี ประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็น
ข้าราชการที่ดี ใช้วิชาชีพในการปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่
แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ มีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม
จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน
เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปฏิบัติหน้าที่
ราชการด้วยความสุจริตเสมอภาคและปราศจากอคติ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ
อย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ซื่อสัตย์สุจริตถูกต้อง
สมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และประชาชนเป็น
สำคัญ

มติที่ประชุม

คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม เห็นชอบให้เลขานุการนำข้อมูล
ดังกล่าวบรรจุในแผนอัตรากำถึง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -
๒๕๖๙)

//ระเบียบวาระ...

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

นายนิวัฒน์ เกตุสวัสดิ์
ประธานกรรมการ

ในวาระอื่น ๆ นี้คณะกรรมการท่านใดมีข้อราชการจะเพิ่มเติมหรือไม่
ครับ ถ้าไม่มีผมขอขอบคุณทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมการพิจารณาการจัดทำ
แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สำเร็จ
ดูล่วงไปด้วยความเรียบร้อย และให้เลขานุการจัดทำร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทราพิจารณา ให้
ความเห็นชอบต่อไป ผมขอปิดการประชุมครับ

เลิกประชุม

เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



(นางสาวศิริยา รัตนสุกรี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้บันทึกการประชุม

(ลงชื่อ)



(นายนิวัฒน์ เกตุสวัสดิ์)
นายกเทศมนตรีตำบลคลองแสนแสบ
ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



คำสั่งเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ

ที่ ๔๖๐ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และเทศบาลตำบลคลองแสนแสบจำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและเทศบาลตำบลคลองแสนแสบมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- | | |
|---------------------------------------------|---------------------|
| ๑.๑ นายกเทศมนตรีตำบลคลองแสนแสบ | ประธานคณะกรรมการ |
| ๑.๒ ปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๑.๖ หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๗ นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาเทศบาล และเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลรวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบที่จะต้องจ่ายในต้นบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบเทศบาลตำบลคลองแสนแสบในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี


๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลตำบลคลองแสนแสบให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖


(นายนิวัฒน์ เกตุศรีสวัสดิ์)

นายกเทศมนตรีตำบลคลองแสนแสบ

รายงานการประชุม ก.ท.จ.ฉะเชิงเทรา

ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖

วันอังคารที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ห้องประชุมพระยาศรีสุนทรโวหารฯ (น้อย อาจารย์ยางกูร) ชั้น ๑ ศาลากลางจังหวัดฉะเชิงเทรา

ผู้มาประชุม

๑. นายณัฐพงษ์	สงวนจิตร	รองผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา รักษาราชการแทน ประธานกรรมการผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา	
๒. นายภูมิภิติ	บุราณกุลยศ	แทนปลัดจังหวัดฉะเชิงเทรา	กรรมการ
๓. นายวราห์	เงินประดิษฐ์	แทนหัวหน้าสำนักงานจังหวัดฉะเชิงเทรา	กรรมการ
๔. นางศศกร	ลออศรีสกุลไชย	คลังจังหวัดฉะเชิงเทรา	กรรมการ
๕. นายบัณฑิต	ล้ำมแขก	แทนพัฒนาการจังหวัดฉะเชิงเทรา	กรรมการ
๖. นายพิษณุพงษ์	เศรษฐวงศ์	นายกเทศมนตรีตำบลเขาหินซ้อน	กรรมการ
๗. นายพลากร	โชคพิชิตชัย	นายกเทศมนตรีตำบลเทพราช	กรรมการ
๘. นายพรชัย	สุทธิบัญญัติ	ประธานสภาเทศบาลตำบลบางปะกง	กรรมการ
๙. ว่าที่พันตรีไพรัตน์	สินเจริญ	ปลัดเทศบาลตำบลเกาะขนุน	กรรมการ
๑๐. นางสาวอัญชิสรา	แสงกล้า	ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งสะเดา	กรรมการ
๑๑. นายสุขสันต์	วนะภูติ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๒. นายภูษงค์	รังสินธุ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๓. นางสาวพริ้มเพรา	เสงี่ยมเนตร	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๔. นายเพชร	บุญสร้าง	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๕. นางฉวีวรรณ	ก้องเจริญ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๖. นางสาวพรรณนภา	ภูษานี	ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๗. นางสาววนิดา	บุญประจักษ์	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา			กรรมการ
๒. นายวินัย	แสวงศิริมล	ประธานสภาเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา	กรรมการ
๓. นายสัญญา	สกาญจนชัย	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๔. นายอมร	เกียรติสุนทร	ท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรา	เลขานุการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางสาวอรนุช	ทะแพ่งพันธ์	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ
----------------	-------------	----------------------------------------

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

โดย นายณัฐพงษ์ สงวนจิตร รองผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา รักษาการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทราทำหน้าที่ประธานการประชุม เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว ประธานการประชุมดำเนินการตามระเบียบวาระดังนี้

- ระเบียบวาระที่ ๑** เรื่อง ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ
- ไม่มี -
- ระเบียบวาระที่ ๒** เรื่อง รับรองรายงานการประชุม
ประธาน
ให้ฝ่ายเลขานุการชี้แจง
น.ส.พรรณนภา ภูขำนิ
ผู้ช่วยเลขานุการ
รายงานการประชุม ก.ท.จ.ฉะเชิงเทรา ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖
จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณารับรองรายงานการประชุม
- มติที่ประชุม** รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖
- ระเบียบวาระที่ ๓** เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งก่อน
เรื่อง การจ้างพนักงานจ้างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
สืบเนื่องจาก ก.ท.จ.ฉะเชิงเทรา ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ ระเบียบวาระที่ ๕.๖ เรื่อง การจ้างพนักงานจ้างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ได้มีมติเห็นชอบการจ้างพนักงานจ้างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำนวน ๖ ราย โดยมีระยะเวลาที่ขอจ้าง “ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ. มีมติถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖”
- เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรารายงานว่า เนื่องจากพนักงานจ้างที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทราได้ขอความเห็นชอบในการจ้าง โดยเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรามีความประสงค์ที่จะเริ่มจ้างในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนั้น จึงขอความเห็นชอบแก้ไขระยะเวลาที่ขอจ้างของพนักงานจ้าง ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี จำนวน ๖ ราย ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา จากเดิม “ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ. มีมติถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖” เป็น “ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗”
- ข้อเสนอ**
ฝ่ายเลขานุการพิจารณาเห็นว่า เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรามีความประสงค์ที่จะเริ่มจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจทั้ง ๖ ราย ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงเห็นควรเห็นชอบให้เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา แก้ไขระยะเวลาขอจ้าง จากเดิม เป็น ตั้งแต่วันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
- จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา
- มติที่ประชุม** เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๕.๘

ประธาน

น.ส.พรรณภา ภูขำนิ

ผู้ช่วยเลขานุการ

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ของเทศบาล

ให้เลขานุการชี้แจง

เรื่องเดิม

๓.สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่าคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้อง ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฉบับเดิมครบกำหนด และขอความร่วมมือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัดเร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลใช้บังคับในวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖

๒. คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๖ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖ จึงมีมติให้แจ้งชักซ้อมแนวทางปฏิบัติให้เทศบาลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เพื่อเสนอคณะอนุกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งและปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างภายในวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๖ เพื่อทำความเห็นเสนอ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อเท็จจริง

เทศบาล จำนวน ๓๔ แห่ง ได้เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเสนอ ก.ท.จ.ฉะเชิงเทราพิจารณาให้ความเห็นชอบ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายวาระ

ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศ ก.ท.จ.ฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๓๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการ ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลัง

ของพนักงานเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ข้อ ๑๖ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------------------------------------|-------------------------|
| (๑) นายกเทศมนตรี | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| (๔) พนักงานเทศบาลคนหนึ่งที่ได้รับมอบหมาย | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

ข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี

ฯลฯ

๒. ประกาศ ก.ท.จ.ฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๗

ข้อ ๗ ให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลาสามปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของเทศบาลและงบประมาณ ทั้งนี้ ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างที่กำหนดใน หมวด ๓

หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง

ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาลในส่วน ราชการต่าง ๆ ของเทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล

ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

ฯลฯ

ข้อ ๑๕ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง กรณีพนักงานจ้างทั่วไปห้ามกำหนดชื่อตำแหน่งที่มีลักษณะเช่นเดียวกับข้าราชการ ส่วนพนักงานจ้างตามภารกิจในการกำหนดชื่อตำแหน่งให้เป็นไปตามข้อ ๓ ยกเว้นพนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ”

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่า เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ จึงขอชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒) ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เรงรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตาม ปี งบประมาณ ใน แผน อัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๓) กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้างหากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสท. ดำเนินการสรรหา หรือมิได้อยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสท. ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตรวจสอบ หากไม่มีการดำเนินการสรรหาและเป็นอัตราว่างให้พิจารณาขุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องดำเนินการตรวจสอบจำนวน และอัตราตำแหน่งให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดคอก สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

๔) เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับความเห็นชอบแผนอัตรากำลังแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจัดสรรเงินงบประมาณตั้งเป็นอัตรากำลังเดือน และเงินประจำตำแหน่งให้ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์กำหนดและให้ดำเนินการสรรหา บุคคล มาแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๕) การรายงาน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเนาแผนอัตรากำลัง ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบการใช้ อัตรากำลังให้ถูกต้องตรงกันทุกครั้ง

๔. คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานเทศบาลในระดับที่สูงขึ้นของเทศบาล เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีหรือการปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งพนักงานเทศบาลในระดับที่สูงขึ้นของเทศบาล ประกอบด้วย

- ๑) นายสุขสันต์ วนะภูติ ผู้ทรงคุณวุฒิ ประธานอนุกรรมการ
- ๒) นายภูษงค์ รังสินธุ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ อนุกรรมการ
- ๓) คลังจังหวัดฉะเชิงเทรา อนุกรรมการ
- ๔) ว่าที่พันตรีไพรัตน์ สีนเจริญ ผู้แทนปลัดเทศบาล อนุกรรมการ
- ๕) ท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรา อนุกรรมการและเลขานุการ

ข้อพิจารณา

คณะอนุกรรมการพิจารณาการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หรือการปรับปรุง ตำแหน่งพนักงานเทศบาลในระดับที่สูงขึ้น ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๖ ได้พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลทั้ง ๓๔ แห่ง มีความเห็นว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลจำนวน ๓๔ แห่ง ที่เสนอมาร เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับการปฏิบัติงานหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละแห่ง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่สูงกว่าร้อยละ ๕๐ ตามพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยมีการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้

๑. งบประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่ง ศูนย์ด้วย ๑๒ เดือน

๑.๑ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ในอัตรา ๑ ขึ้น ของอัตรากำลังเดือน/อัตรากำลังจ้าง

๑.๒ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นในอัตรา ร้อยละ ๖ ของอัตรากำลังเดือน เงินค่าตอบแทน

๑.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตรา ร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทน

๑.๔ ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างที่ได้รับการจัดสรรเงินอุดหนุน เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ไม่ต้องนำรายจ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เกินกว่าอัตราที่ได้รับจัดสรรให้นำเงินส่วนที่เกินนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

๒. ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในแต่ละปี ดังนี้

๒.๑ เทศบาลที่ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ในอัตราร้อยละ ๑๕ จำนวน ๒๗ แห่ง

๒.๒ เทศบาลที่ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นน้อยกว่า ในอัตราร้อยละ ๑๕ จำนวน ๗ แห่ง ดังนี้

๑) ทต.ท่าสะอ้าน ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ในอัตราร้อยละ ๗ ค่าใช้จ่ายรวมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ร้อยละ ๓๖.๐๖

๒) ทต.หอมศีล ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ในอัตราร้อยละ ๖ ค่าใช้จ่ายรวมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ร้อยละ ๓๙.๕๕

๓) ทต.ลาดขวาง ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ในอัตราร้อยละ ๑๐ ค่าใช้จ่ายรวมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ร้อยละ ๓๓.๘๘

๔) ทต.เขาหินซ้อน ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ในอัตราร้อยละ ๕ ค่าใช้จ่ายรวมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ร้อยละ ๓๘.๐๘

๕) ทต.ท่าด่าน ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ในอัตราร้อยละ ๑๐ ค่าใช้จ่ายรวมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ร้อยละ ๒๘.๓๓

๖) ทต.เกาะขนุน ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ในอัตราร้อยละ ๑๐ ค่าใช้จ่ายรวมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ร้อยละ ๓๘.๓๒

๗) ทต.สนามชัยเขต ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ในอัตราร้อยละ ๑๒ ค่าใช้จ่ายรวมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ร้อยละ ๓๓.๖๘

๓. ฐานการคำนวณ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มา ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการพิจารณาเห็นว่า เทศบาลทั้ง ๓๔ แห่ง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่สูงกว่าร้อยละ ๔๐ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ จึงเห็นควรเห็นชอบให้เทศบาลประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามที่เทศบาลเสนอ ทั้งนี้ สำหรับเทศบาลที่มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าร้อยละ ๓๕ ให้ระมัดระวังการบริหารงานบุคคลมิให้มีภาระค่าใช้จ่ายเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา
เห็นชอบ

มติที่ประชุม

