

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
เทศบาลตำบลน้ำสวย  
ปีงบประมาณ  
พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลน้ำสวย  
อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย

สำนักปลัดเทศบาล  
งานการเจ้าหน้าที่  
โทร/โทรสาร.  
๐๔๒-๐๗๒-๑๒๗

## คำนำ

เทศบาลตำบลน้ำสวยได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลน้ำสวย และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลน้ำสวย ให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลน้ำสวย จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลน้ำสวย ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดียิ่งขึ้น

คณะผู้จัดทำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖  
เทศบาลตำบลน้ำสวย อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุ	๓
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๘
๖. การกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	๑๘
๗. สรุปปัญหา/แนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๓๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลลูกจ้างและพนักงานจ้างของเทศบาล	๓๕
๑๓. ภาคผนวก	๓๖
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	
- ประกาศกำหนดประเภทและระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล	

\*\*\*\*\*

## ส่วนที่ ๑ บทนำ

### ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗ หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาลในส่วนราชการต่างๆ ของเทศบาล ให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างของเทศบาล และเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยจัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเลย พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลน้ำสวย อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น



## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลน้ำสวย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลน้ำสวย มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสมเพื่อป้องกันการขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานเทศบาลในอนาคต

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลน้ำสวย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลน้ำสวย เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยเทศบาลตำบลน้ำสวยแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลน้ำสวยเป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลน้ำสวย หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลน้ำสวย ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๒ พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องที่มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลน้ำสวย เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลน้ำสวยบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเลยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มีมากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่จำเป็นว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด



๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุเป็นจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ เป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลหลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของเทศบาลตำบลน้ำสวย  
เทศบาลตำบลน้ำสวย ตั้งอยู่บนเนินสลับกับที่ราบระหว่างเชิงเขา อยู่ห่างจากตัวจังหวัดประมาณ ๑๘ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๗๓ ตารางกิโลเมตร

ทิศเหนือ	จรดเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำสวย
ทิศใต้จด	จรดเขตพื้นที่เทศบาลตำบลนาดินคำ
ทิศตะวันออก	จรดเขตพื้นที่เทศบาลตำบลนาดอกคำ
ทิศตะวันตก	จรดเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลชัยพฤกษ์

เทศบาลตำบลน้ำสวย แบ่งเขตการปกครอง ประกอบด้วย ๔ หมู่บ้าน ๖ ชุมชน ดังนี้

- ๑) บ้านเพี้ย หมู่ที่ ๒ ประกอบด้วย ชุมชนโนนสวรรค์ กับชุมชนนามอน
- ๒) บ้านน่าน้ำมัน หมู่ที่ ๓
- ๓) บ้านวังแคน หมู่ที่ ๗
- ๔) บ้านซำพู่ หมู่ที่ ๘ ประกอบด้วย ชุมชนน้ำพุพัฒนา กับน้ำพุเหนือ

เทศบาลตำบลน้ำสวย มีสภาพภูมิประเทศเป็นเนินเขาสลับกับที่ราบเชิงเขา มีลำห้วยหลักอยู่ ๕ สาย ไหลผ่าน ได้แก่ ห้วยน้ำลาย ห้วยทราย ห้วยซำพู่ ห้วยร่องลึกและห้วยน่าน้ำมัน มีแหล่งน้ำซับธรรมชาติหลายแห่ง พื้นที่ส่วนที่เป็นพื้นราบประชาชนใช้ปลูกข้าว ส่วนพื้นที่ซึ่งเป็นเนินใช้ปลูกพืชไร่และทำสวน

ฤดูร้อน : เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึง เดือนพฤษภาคม และอากาศจะร้อนจัดในช่วงเดือนเมษายนของทุกปี

ฤดูฝน : เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึง เดือนตุลาคม โดยมีฝนชุกในช่วงเดือนสิงหาคมของทุกปี

ฤดูหนาว : เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม ถึง เดือนกุมภาพันธ์ สภาพอากาศจะหนาวเย็น และจะหนาวจัดในช่วงเดือนธันวาคมของทุกปี

### สภาพปัญหา / ความต้องการของประชาชน

#### ๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

##### (ก) ศักยภาพของเทศบาล

ด้านโครงสร้างพื้นฐานเทศบาลได้มีแผนงาน / โครงการที่จะพัฒนาให้ครอบคลุมทุกด้านไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว , พัฒนาแหล่งน้ำอุปโภคบริโภค , การจัดทำฝาย , ทำนบกั้นน้ำ , จัดทำถนน คสล. จัดทำร่องระบายน้ำ จัดหาแสงสว่างไว้ตามจุดที่สำคัญในชุมชนรวมทั้งขยายเขตไฟฟ้าให้ครอบคลุมทั่วเขตเทศบาล การรักษาความสะอาดถนน อาคารบ้านเรือนในชุมชน การจัดสร้างสวนสุขภาพ สวนสาธารณะลานกีฬาชุมชน

เทศบาลตำบลน้ำสวยมีโครงการ / แผนงานที่ได้จัดเตรียมไว้ ทำให้ภารกิจของเทศบาลมีเพิ่มมากขึ้นและความต้องการอันเร่งด่วนของประชาชน ที่ยังต้องการการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมทั่วถึงอีก เป็นจำนวนมาก โดยเทศบาลจะจัดทำโครงการที่ประชาชนเดือดร้อนและมีความต้องการเป็นหลัก

##### (ข) ปัญหาความต้องการของประชาชน

ปัญหาความต้องการของประชาชน เรียงลำดับความสำคัญเร่งด่วนได้ดังนี้

๑. ต้องการน้ำประปาที่ได้มาตรฐาน ที่เพียงพอต่อการใช้อุปโภคบริโภค
๒. ต้องการขุด, ขุดลอกแหล่งน้ำสาธารณะเพื่อกักเก็บน้ำไว้ใช้ที่เพียงพอต่อการใช้อุปโภคบริโภค
๓. ต้องการถนน คสล. ที่ได้มาตรฐานให้ครอบคลุมทั่วเขตเทศบาล
๔. ต้องการขยายเขตไฟฟ้าให้ครอบคลุมในเขตเทศบาล

บริโภค



๕. ต้องการร่องระบายน้ำที่ได้มาตรฐานให้ครอบคลุมในเขตเทศบาล
๖. ต้องการสวนสาธารณะเพื่อใช้เป็นที่ออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจ
๗. ต้องการจัดตั้งชุมชนให้มีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้ทั้ง ๖ ชุมชน
๘. ต้องการจัดหาสถานที่กำจัดขยะที่ได้มาตรฐานและถูกสุขลักษณะ
๙. ต้องการลานกีฬาเพื่อใช้ทำกิจกรรมกีฬากลางในเขตเทศบาล
๑๐. ต้องการให้มีสถานที่ให้ความรู้ได้เรียนรู้ตลอดชีวิต
๑๑. ต้องการปรับปรุงภูมิทัศน์ น้ำพุตก คอนกรีตปู ไว้เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๒. ต้องการให้ถนนในเขตเทศบาลมีความสะอาดมากยิ่งขึ้น
๑๓. ต้องการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้มาตรฐาน

#### ๔.๒ เศรษฐกิจ

##### (ก) สักยภาพของเทศบาล

เทศบาลตำบลน้ำสวยเป็นชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพทำสวน ทำไร่ ทำนา และบางส่วนประกอบอาชีพค้าขาย ในชุมชนไม่มีโรงงานอุตสาหกรรม และร้านค้าขนาดใหญ่ ไม่มีการจ้างงานในชุมชนพอสิ้นฤดูเก็บเกี่ยวของประชาชน ส่วนใหญ่ก็จะว่างงานและไม่มีอาชีพเสริมทำให้รายได้ต่อหัวของประชาชนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ เทศบาลมีแผนงาน/โครงการที่จะส่งเสริมอาชีพสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในทุกๆ ด้าน และส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีต่างๆ โดยจัดในรูปแบบของงานประเพณีต่างๆ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว และด้านการศึกษาให้มีคุณภาพ

##### (ข) ปัญหาความต้องการของประชาชน

๑. ต้องการให้มีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๒. ต้องการให้ประชาชนมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ
๓. ต้องการให้มีอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยว
๔. ต้องการให้มีการจัดงานประเพณีที่ยิ่งใหญ่
๕. ต้องการให้ปรับปรุงภูมิทัศน์ในพื้นที่ให้อยู่ในสภาพที่ดี
๖. ต้องการให้มีการสร้างอาชีพใหม่ ๆ ในชุมชน เพื่อเสริมรายได้
๗. ต้องการให้มีร้านค้าชุมชนและสหกรณ์เพื่อการผลิตและให้มีตลาดรองรับ
๘. ต้องการแหล่งเงินทุนเพื่อใช้ในการดำเนินการประกอบอาชีพ
๙. ต้องการลดต้นทุนการผลิตในการประกอบอาชีพ

จากปัญหาความต้องการในด้านเศรษฐกิจจะเห็นว่าท้องถิ่นมีความต้องการที่จะมีอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ในครอบครัว ซึ่งจะนำไปสู่การพึ่งตนเองได้อย่างเข้มแข็ง ซึ่งเทศบาลได้บรรจุไว้ในแผนพัฒนาเทศบาล

#### ๔.๓ ด้านสังคม

##### (ก) สักยภาพของเทศบาล

เทศบาลตำบลน้ำสวยเป็นชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม ทำให้โครงสร้างทางสังคมเป็นลักษณะพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีการรักษาจารีตประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นเอาไว้เป็นอย่างดี

โครงสร้างทางสังคมแบ่งออกเป็น ๔ หมู่บ้าน (๖ ชุมชน) แต่ละชุมชนมีกรรมการชุมชน ๔ - ๑๕ คน ดูแลแต่ละชุมชนทำให้การพัฒนาชุมชนและปัญหาความต้องการของชุมชนได้รับการตอบสนองเป็นไปอย่างรวดเร็วจากเทศบาล โดยจะร่วมกันปรึกษาหารือระหว่างเทศบาลกับคณะกรรมการชุมชนอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง มีการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์ของแต่ละชุมชน ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ชุมชนเป็นชุมชนที่เข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้ และเป็นชุมชนที่ปลอดภัยเสถียร และภัยคุกคามอื่น ๆ

(ข) ปัญหาความต้องการของประชาชน

- ๑. ต้องการรักษาจารีตประเพณีอันดีงานของท้องถิ่นเอาไว้สืบไป
- ๒. ต้องการเป็นชุมชนที่เข้มแข็ง ปลอดภัยจากยาเสพติดและมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนในการพัฒนาชุมชนของตนเอง
- ๓. ต้องการให้เทศบาลทำงานให้โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน
- ๔. ต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพแข็งแรงได้รับการดูแลจากฝ่ายสาธารณสุขโดยเท่าเทียมกัน
- ๕. ต้องการให้เป็นชุมชนที่น่าอยู่ คู่คุณธรรม
- ๖. ต้องการให้เป็นชุมชนตัวอย่างที่ปลอดภัยจากยาเสพติด และภัยคุกคามอื่น ๆ

**๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร**

(ก) สักยภาพของเทศบาล

เทศบาลตำบลน้ำสวยเป็นเทศบาล ชั้น ๗ ได้รับการยกฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาล เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๔๔ มีปัจจุบันมีบุคลากรทั้งหมด ๔๔ คน ดังนี้

๑. คณะผู้บริหารเทศบาลจำนวน	๕	คน
๒. สมาชิกสภาเทศบาลจำนวน	๑๒	คน
๓. พนักงานเทศบาล	๒๔	คน (ว่าง ๑ อัตรา)
๔. พนักงานครูเทศบาล	๑	คน (ถ่ายโอน)
๕. ลูกจ้างประจำ	๒	คน
๕. พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	คน (ถ่ายโอน)
๖. พนักงานจ้างทั่วไป	-	คน

(ข้อมูล ๗ สิงหาคม ๒๕๖๓)

(ข) ปัญหาความต้องการประชาชน

- ๑. ต้องการการทำงานที่โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน
- ๒. ต้องการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการทำงาน, การวางแผน, เพื่อที่จะได้แก้ไขปัญหาดตรงจุด
- ๓. ต้องการการบริการที่รวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- ๔. ต้องการให้เจ้าหน้าที่ พนักงานเทศบาล ปฏิบัติตนกับผู้มีมาติดต่อราชการประจัญญาติมิตรให้ความเป็นกันเอง
- ๕. ต้องการคำแนะนำปรึกษาหารืออย่างจริงจังจากเจ้าหน้าที่
- ๖. ต้องการให้เจ้าหน้าที่ของเทศบาลมีความรู้ในแต่ละด้านโดยเฉพาะเพื่อการปฏิบัติงานที่คล่องตัวและรวดเร็ว

**๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

(ก) สักยภาพของเทศบาล

เทศบาลตำบลน้ำสวยมีพื้นที่ ๗๓ ตารางกิโลเมตร มีประชากร ๑,๓๓๕ ครัวเรือน มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๓,๖๒๔ คน แยกเป็น ชาย ๑,๘๐๖ คน หญิง ๑,๘๑๘ คน พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ทำไร่และทำสวน มีป่าไม้เป็นส่วนน้อย

ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ดิน เป็นดินทรายปนดินเหนียวคุณภาพของดินดีเพาะปลูกข้าวและพืชไร่พืชสวนได้ผลดี
- น้ำ แหล่งน้ำหลายแห่งในเขตเทศบาลเป็นน้ำซับจากป่าโพนเลาและดอนเจ้าปู่มีน้ำใช้

ตลอดทั้งปี มีลำห้วยชำฟูไหลผ่านกลางเขตเทศบาล

- ป่าไม้ เนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เกษตรกรรมทำไร่และทำสวน ทำให้พื้นที่ป่าไม้ น้อยส่วนใหญ่เป็นป่าโปร่งสลับกับไร่สวน
- อากาศ เนื่องจากไม่มีโรงงานในพื้นที่ ประกอบกับเทศบาลเป็นสังคมกึ่งเมืองกึ่งชนบท ทำให้มีอากาศบริสุทธิ์ไม่มีมลพิษทางอากาศ

**๔.๖ ด้านสาธารณสุข**

**สภาพปัญหา**

- ปัญหาการแพร่ระบาดและการลักลอบนำเข้ายาเสพติดตามแนวชายแดน
- ปัญหาขยะมูลฝอย
- ขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาสมบัติส่วนรวม
- ปัญหาน้ำเสีย ปัจจุบันเทศบาลยังไม่ประสบปัญหาเนื่องจากยังเป็นชุมชนเล็ก ๆ

**ความต้องการของประชาชน**

- จัดชุดออกตรวจพื้นที่เสี่ยงต่อการลักลอบนำเข้าเสพติดและจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ ยาเสพติดอย่างต่อเนื่องทั้งเยาวชนและผู้ปกครอง
- ดำเนินการจัดโครงการบริหารจัดการขยะในชุมชนเพื่อลดปริมาณขยะ
- สร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในพื้นที่ให้รู้จักรักษาสมบัติส่วนรวม
- อนาคตเทศบาลได้วางแผนทำร่องระบายน้ำและป้องกันน้ำเสีย เพื่อแก้ปัญหาแล้ว

และรณรงค์สร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในพื้นที่ให้รู้จักรักษาความสะอาด ไม่ทิ้งขยะลงแม่น้ำลำคลอง

**๔.๗ การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

**สภาพปัญหา**

- ผู้ปกครองของนักเรียนบางส่วนมีรายได้น้อยและยากจน
- วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ที่ตั้งามถูกลืมเลือนไปตามกาลเวลา
- ประชาชนขาดความรู้เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของตนเองตามรัฐธรรมนูญ
- คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีโดยรวมมีน้อย

**ความต้องการของประชาชน**

- สร้างความร่วมมือของประชาชนเพื่อ ลด ละ เลิก อบายมุข
- สนับสนุนโครงการอาหารกลางวัน
- ส่งเสริมการดำรงชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
- ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักสิทธิและหน้าที่ของตนตามรัฐธรรมนูญ
- สร้างความเข้มแข็งสถาบันครอบครัวและส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักศาสนา
- ส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

**๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล**

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลน้ำสวยได้ เน้นการเสริมสร้างกระบวนการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อส่งเสริมให้มีความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมตรวจสอบ ตลอดจนร่วมประเมินผล นั่นคือให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลน้ำสวยจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่จึงกระตุ้นให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจังจึงสรุปได้ว่า เป็นการเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุก



กลุ่มทวิวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นได้เน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้องของเทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาวิเคราะห์ ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลสามารถใช้อำนาจหน้าที่ เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร

โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลน้ำสวย กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

**๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒))
- (๒) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๓) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖))
- (๔) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑(๘))
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑(๑))
- (๗) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๕๑(๓))
- (๘) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑(๗))
- (๙) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนไข้ (มาตรา ๕๑(๖))
- (๒) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์ (มาตรา ๕๑ (๒))
- (๖) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๒))
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๕๑(๔))
- (๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓))
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (\*มาตรา (๕๑(๕))
- (๑๐) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๕๐(๗))
- (๑๑) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๒๓))
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๓๒))
- (๑๓) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔))
- (๑๔) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕))
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙))
- (๔) การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐(๕))
- (๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๖) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐(๑))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖(๑))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))
- (๔) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
- (๒) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗))
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐(๘) และ มาตรา ๑๖(๑๓))
- (๓) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐(๖))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๒) กิจการอื่นที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖(๓๓))
- (๓) หน้าที่อื่นที่กฎหมายบัญญัติเป็นหน้าที่ของเทศบาล (มาตรา ๕๐(๙))

การวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลน้ำสวย ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (๒๕๖๑-๒๕๖๕) เทศบาลตำบลน้ำสวย นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่เทศบาลตำบลน้ำสวย

โดยใช้หลัก SWOT ในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจของเทศบาล ตำบลน้ำสวย ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths: S)

๑. เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง โครงสร้างพื้นฐานที่ดีและมีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน
๒. โครงสร้างภายในเทศบาลมีขนาดกลาง มีการแบ่งแยกภาระหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างชัดเจนและมีเอกภาพ
๓. ผู้บริหารท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์ในการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อประชาชน โดยกำหนดนโยบายที่มีประโยชน์ต่อประชาชนในเขตเทศบาลตำบลน้ำสวย

๔. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน
๕. ประชาชน ชุมชนให้การสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบติดตามการดำเนินงานของเทศบาล
๖. บ้านเมืองมีความปลอดภัยสงบ และเรียบง่าย
๗. มีพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์ เหมาะแก่การทำเกษตร

จุดอ่อน (Weakness: W)

๑. เครื่องมืออุปกรณ์บางอย่างชำรุดทรุดโทรม และเสียหาย ทำให้ขาดเครื่องมือในการปฏิบัติงาน
๒. บุคลากรในเทศบาลบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในระบบบริการที่ทันสมัยใหม่ที่มีเทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง

๓. ปัญหาการจัดประชุมหรือประชุมส่วนใหญ่ประชาชนให้ความสนใจน้อย
๔. ประชาชนมีรายได้น้อย ขาดรายได้เสริม
๕. ปัญหายาเสพติดในเด็กและเยาวชน
๖. ใช้สารเคมีในการเกษตรมากเป็นผลเสียต่อแหล่งน้ำ
๗. ขาดงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่น
๘. มีความขัดแย้งทางการเมืองท้องถิ่นของคนในชุมชน

โอกาส (Opportunities: O)

๑. รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมมากขึ้น
๒. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น

๓. นโยบายของรัฐบาลเน้นการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพสินค้าการเกษตร เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าให้กับเกษตรกร เช่น นโยบายการประกันราคาพืชผลทางการเกษตร

๔. นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญในการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาพัฒนาใช้กับการทำงาน

ปัญหาและอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats: T)

๑. ปัญหาภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและค่าจ้าง ของเทศบาลตำบลน้ำสวยสูง โดยห้ามเกินร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีของเทศบาล ทำให้เทศบาลไม่สามารถสรรหาอัตราจ้างคนได้ตามที่ต้องการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย

๒. ราคาพืชผลต่ำ เพราะเศรษฐกิจไม่ดี
๓. การเมืองและนโยบายรัฐเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้ทำงานล่าช้า
๔. การแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มเยาวชนและคนทั่วไป
๕. เกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาวะอากาศ



๖. เด็ก เยาวชนมีวิวัฒนาการเทคโนโลยี เช่น อินเทอร์เน็ต มือถือ

๗. เกษตรกรปลูกพืชตามกระแสทำให้ผลผลิตล้นตลาด

### สรุปรวมผลการวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis)

จากผลการวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis) ของเทศบาลตำบลน้ำสวยได้เห็นจุดแข็ง จุดอ่อนโอกาส และอุปสรรคออกมานั้น สามารถสรุปเพื่อนำมาจัดเป็นแนวทางในการพัฒนาได้ดังนี้

๑. ส่งเสริมกิจกรรมลดการใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม เพื่อที่จะลดปริมาณสารพิษตกค้างที่อาจเกิดขึ้นในแหล่งน้ำได้

๒. เทศบาลตำบลน้ำสวยมีแหล่งท่องเที่ยวที่สามารถพัฒนาให้สวยงามเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวให้มาเที่ยวชมได้ แต่ยังคงขาดการส่งเสริมการท่องเที่ยว ดังนั้นจึงอยากให้รัฐบาลให้ความสำคัญสนับสนุนงบประมาณให้กับทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวในเขตพื้นที่เพื่อที่จะได้ดึงดูดให้นักท่องเที่ยวได้เข้ามาในเขตพื้นที่ให้ได้มากที่สุด

๓. ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลน้ำสวยส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมควรสนับสนุนจัดหาแหล่งกระจายสินค้าให้มีเพิ่มขึ้น เพราะปัจจุบันเรายังขาดพ่อค้าเพื่อมารับซื้อผลผลิตผลทางการเกษตร

๔. ส่งเสริมกิจกรรมเพื่อส่งเสริมกลุ่มอาชีพ และให้ความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพด้านต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นนอกเหนือจากการทำการเกษตร

๕. ส่งเสริมกิจกรรมด้านการศึกษาแก่เด็กนักเรียน เพื่อให้เด็กนักเรียนได้มีทักษะการเรียนรู้เพิ่มขึ้น

๖. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมเกี่ยวกับการอนุรักษ์ธรรมชาติ ผลเสียจากการตัดไม้ทำลายป่าให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ

๗. การบริหารจัดการของเทศบาลตำบลน้ำสวย การให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ประชาชนต้องมีความรวดเร็ว ยุติธรรม เพื่อให้ประชาชนที่มาใช้บริการมีความพึงพอใจในการมาใช้บริการ

๘. ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบประชาธิปไตยเพิ่มขึ้น สร้างความสามัคคีกันในเขตชุมชนลดการขัดแย้งทางการเมืองในท้องถิ่น

### แนวทางการพัฒนาและยุทธศาสตร์การพัฒนา

#### วิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลน้ำสวย

“ น้ำสวยเมืองน่าอยู่ เมืองคนดีมีคุณธรรม นำการท่องเที่ยว การศึกษาก้าวไกล ใส่ใจสิ่งแวดล้อม พร้อมพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการศึกษา พัฒนาคุณภาพชีวิตชุมชน ”

#### ๑. พันธกิจ

เทศบาลตำบลน้ำสวย เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการระบบการบริหารสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้เป็นการดำเนินการพัฒนาเทศบาลจึงได้ตระหนักและคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

(๑) จัดระบบโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐานมีประสิทธิภาพ รองรับขยายตัวของชุมชน

(๒) นำหลักการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

(๓) จัดและสนับสนุน การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ชนบทธรรมนิยมประเพณี

(๔) พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการสาธารณสุข

(๕) ยึดกฎหมาย ระเบียบ นโยบายของรัฐบาลเป็นกลไกเครื่องมือในการปฏิบัติงาน

## ๒. หลักสำคัญในการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลน้ำสวย

- (๑) การมีวิสัยทัศน์ หรือเป้าหมายการพัฒนาที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตโดยอาศัยกระบวนการประชาคมระดมความคิด
  - (๒) ต้องสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
  - (๓) ตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชน ความจำเป็นเร่งด่วน
  - (๔) ต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากที่สุด
  - (๕) ยึดหลักความเป็นไปและมีประโยชน์สูงสุด โครงการ/กิจกรรมสามารถปฏิบัติได้จริง
- ต้นทุนต่ำเหมาะสมกับพื้นที่ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน
- (๖) ต้องนำแผนไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตามกฎหมายกำหนด บริหารกิจการตามแผนพัฒนา และใช้แผนพัฒนาเป็นรากฐานในการจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณประจำปี

## ๓. จุดมุ่งหมายของการพัฒนา

### ๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ สนับสนุนและดำเนินการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน ร่องระบายน้ำ ถนนเพื่อการเกษตรเพื่ออำนวยความสะดวกในการขนส่งพืชผลทางการเกษตร ให้ครอบคลุมกับความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล
- ๑.๒ ดำเนินการสร้างที่กักเก็บน้ำฝายกั้นน้ำเพื่อการเกษตร ให้เพียงพอกับความต้องของประชาชน
- ๑.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์ถนนสายหลักให้สะอาด สวยงาม บำรุงรักษาสถานที่ สิ่งแวดล้อมจัดทำที่พักผ่อนหย่อนใจและจัดทำสวนสาธารณะเพิ่มเติม และก่อสร้าง ปรับปรุงลานกีฬา สนามกีฬา บริการชุมชนเพื่อการออกกำลังกาย
- ๑.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา ปรับปรุง ขยายตลาดสดให้บริการผู้ผลิต ผู้จำหน่าย ผู้บริโภค อำนวยความสะดวก บำรุงรักษาให้ได้มาตรฐาน
- ๑.๕ พัฒนาผังเมืองควบคุมการก่อสร้างการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ
- ๑.๖ สนับสนุนการติดตั้งและปรับปรุงระบบไฟฟ้าสาธารณะให้มีความสว่าง ครอบคลุมทั่วเทศบาลตำบลน้ำสวย เพื่อความสวยงามและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของพี่น้องประชาชน
- ๑.๗ สนับสนุนให้มีการจัดหาและบริการน้ำประปาให้เพียงพอกับการอุปโภค - บริโภค โดยการทำให้กักเก็บน้ำให้เพียงพอและจะประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำประปาเพื่อบริการพี่น้องประชาชน
- ๑.๘ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดและบริการอินเทอร์เน็ตระบบ WIFI เพื่อให้ นักเรียน นักศึกษา ประชาชนใช้เป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้อย่างทั่วถึงและกว้างขวาง

### ๒. นโยบายด้านเศรษฐกิจชุมชนและการท่องเที่ยว

- ๒.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนมีอาชีพที่มั่นคง ส่งเสริมการปลูกพืชเศรษฐกิจ การทำสวนยางพารา การทำสวนดอกไม้ ไม้ประดับสู่อาชีพที่ดีและมั่นคง
- ๒.๒ ส่งเสริมให้ชุมชนมีการรวมกลุ่มกันเพื่อการผลิต การจำหน่าย จัดหาแหล่งตลาดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น สินค้าการเกษตรทุกประเภทและร้านค้าชุมชน
- ๒.๓ ส่งเสริมการจ้างงานในท้องถิ่น โดยผ่านโครงการของเทศบาล
- ๒.๔ สนับสนุนและจัดทำแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ในท้องถิ่น จัดกิจกรรมการท่องเที่ยวโดยจัดทำเว็บไซต์สนับสนุนการท่องเที่ยว บริการ เสริมรายได้ให้กับประชาชนในท้องถิ่น

๓. นโยบายด้านการศึกษา กีฬา ศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม

๓.๑ สนับสนุนการจัดการศึกษาระดับการศึกษาปฐมวัยให้เด็กทุกคนมีคุณภาพ ให้เด็กทุกคนได้รับการพัฒนาทางด้านร่างกาย ด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ และด้านสังคมอย่างเต็มศักยภาพและ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาในท้องถิ่นทุกระดับการศึกษา

๓.๒ สนับสนุนและส่งเสริมการจัดและบริหารห้องสมุดชุมชน จัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมีการศึกษาค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ต บริการเรียนรู้เจ้าหน้าที่และชุมชนอย่างเต็มที่

๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรการศึกษาได้รับการพัฒนาให้ขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในราชการ

๓.๔ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานความร่วมมือกับราชการทุกภาคส่วน สถานศึกษาทุกสังกัด

๓.๕ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนากีฬาทุกประเภทแก่เด็ก เยาวชน ชุมชนและ ประชาชนทั่วไป

๓.๖ สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมวันสำคัญของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และประเพณีท้องถิ่น

๓.๗ ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศาสนา สถานที่สาธารณะประโยชน์ในชุมชนให้ สะอาด สวยงาม ร่มรื่น ร่มเย็น สงบสุข ส่งผลต่อสุขภาพจิตของชุมชน

๔. นโยบายด้านการพัฒนาสาธารณสุขสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

๔.๑ จัดหาที่รองรับขยะให้เพียงพอ บริหารและจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๒ บริหารและจัดการขยะให้ถูกวิธีและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔.๓ สนับสนุน ส่งเสริมบริการสาธารณสุขด้วยความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพและ ได้มาตรฐาน

๔.๔ สนับสนุนส่งเสริมการจัดการกิจกรรมโครงการของ อสม. อปพร. อสตร. และ อาสาสมัครอื่น ๆ

๔.๕ สนับสนุนให้มีสุขภาพ จัดหาและปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์การออกกำลังกายให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ตลอดเวลา

๔.๖ สนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

๔.๗ สนับสนุนการจัดปัญหาสหพิชเพื่อลดปัญหาผลกระทบในเขตเทศบาล

๕. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคมและชุมชน

๕.๑ สนับสนุนและส่งเสริมการจัดหาสวัสดิการทางสังคมแก่ผู้ด้อยโอกาส

๕.๒ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานชุมชน วัด โรงเรียน งานประเพณีและ วัฒนธรรมท้องถิ่น

๕.๓ สนับสนุนเวรยามรักษาความปลอดภัย ป้องกันภัย จัดหาวัสดุอุปกรณ์ระงับ อัคคีภัยการบรรเทาสาธารณภัย

๕.๔ จัดให้มีศูนย์การเฝ้าระวังการป้องกันยาเสพติดเพื่อสนับสนุนนโยบายการ ป้องกันปราบปรามยาเสพติดของรัฐบาล จัดกิจกรรมสนับสนุนการป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดให้กับชุมชน อย่างต่อเนื่อง

๕.๕ ปรับปรุงภูมิทัศน์ ปรับสภาพแวดล้อมในเขตเทศบาลให้สวยงาม สะอาดน่า อยู่



๖. นโยบายด้านการเมือง การบริหารและการบริการ

- ๖.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตย
- ๖.๒ ส่งเสริมให้ชุมชนมีวัฒนธรรมทางการเมืองที่ถูกต้อง สร้างความรักความสามัคคีให้เกิดขึ้นในชุมชน
- ๖.๓ สนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือของประชาชน เอกชน หน่วยงานราชการ ยึดหลัก ธรรมาภิบาล คือหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความร่วมมือ หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า
- ๖.๔ ปรับปรุงการบริหารจัดการ การนำเอาวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการประชาชน
- ๖.๕ มุ่งเน้นการบริการประชาชนด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว เป็นธรรม จัดให้มีการบริหารงานแบบเปิดเสรีครบวงจร ณ จุดเดียว การให้บริการเชิงรุกเพิ่มขีดความสามารถของการบริการให้ประชาชนได้รับความพึงพอใจ
- ๖.๖ พัฒนาบุคลากร พัฒนาสมาชิก ผู้นำชุมชน กลุ่มสตรี กลุ่มแม่บ้าน เด็กและเยาวชน
- ๖.๗ จัดระบบการกำกับ ติดตาม นิเทศงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๗. นโยบายด้านการบริหารงานบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ๗.๑ ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรของเทศบาลให้มีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสวัสดิการ การพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในราชการ โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของข้าราชการ
- ๗.๒ ในการปฏิบัติงานมีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ โดยรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่แต่ละส่วนราชการที่กระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสารมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองได้
- ๗.๓ มีการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และมีระบบการกำกับ ติดตาม และการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ๗.๔ เสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของข้าราชการ
- ๗.๕ ด้านอัตรากำลังคนมีการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน มีการวิเคราะห์ปริมาณงานในองค์กร เพื่อสรรหาหรือเกลี่ยคนให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ในภารกิจที่เทศบาลตำบลน้ำสวย จะต้อง
- ดำเนินการ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- แนวทางการพัฒนา
๑. แนวทางการพัฒนาที่ดินและแหล่งน้ำ
  ๒. แนวทางสร้างบูรณะสาธารณูปการและการไฟฟ้า
  ๓. แนวทางบริการด้านประปา
  ๔. แนวทางการปรับปรุงขยายบริการด้านการสื่อสาร
- หน่วยงานรับผิดชอบ กองช่าง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา คน สังคม คุณภาพชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน  
แนวทางการพัฒนา

๑. แนวทางส่งเสริมการกระจายรายได้ให้แก่ประชาชน
๒. แนวทางส่งเสริมสวัสดิการและนันทนาการ
๓. แนวทางป้องกันรักษาและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
๔. แนวทางสุขาภิบาลและสถานที่

หน่วยงานรับผิดชอบ สำนักปลัดเทศบาล และกองสาธารณสุข ฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเมือง การบริหารจัดการที่ดี และการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน

แนวทางการพัฒนา

๑. แนวทางส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
๒. แนวทางส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการของท้องถิ่น
๓. แนวทางพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร
๔. แนวทางปรับปรุงและพัฒนาการจัดเก็บรายได้
๕. แนวทางพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน
๖. แนวทางปรับปรุงระบบงานทะเบียนและเอกสารของเทศบาล
๗. แนวทางส่งเสริมให้ความรู้ในสิทธิหน้าที่แก่ประชาชนในระบอบประชาธิปไตย

หน่วยงานรับผิดชอบ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุข ฯ และ

กองการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว และการกีฬา

แนวทางการพัฒนา

๑. แนวทางส่งเสริมพัฒนาการท่องเที่ยวและการกีฬา

หน่วยงานรับผิดชอบ กองช่าง และกองการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น และภูมิปัญญาของท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. แนวทางส่งเสริมการศึกษาในเขตชุมชน
๒. แนวทางส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมในเขตชุมชน

หน่วยงานรับผิดชอบ กองการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และการจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. แนวทางป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. แนวทางรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของชุมชน
๓. แนวทางสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

๔. แนวทางบำบัดฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ

๕. แนวทางส่งเสริมความรู้ในเชิงปฏิบัติการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หน่วยงานรับผิดชอบ สำนักปลัดเทศบาล กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ อาชีพและรายได้  
แนวทางการพัฒนา

๑. แนวทางส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้แก่ประชาชน
  ๒. แนวทางการพัฒนากลุ่มอาชีพสู่วิสัยกิจชุมชน
- หน่วยงานรับผิดชอบ สำนักปลัดเทศบาล

ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลน้ำสวย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน

กลยุทธ์

- ๑.๓ พัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
- ๑.๒ พัฒนาบุคลากรด้าน IT

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กลยุทธ์

- ๒.๑ สร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้
- ๒.๒ รวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่แต่ละส่วนราชการที่กระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือ

เอกสารมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

กลยุทธ์

- ๓.๑ เสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน
- ๓.๒ เสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมและป้องกันการทำผิดจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานและ  
ความสุขของบุคลากร

กลยุทธ์

- ๔.๑ พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการปฏิบัติงาน
- ๔.๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และบรรยากาศที่สนับสนุนการให้บุคลากร

มีความสุขและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน



## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลน้ำสวย วิเคราะห์แล้ว พิจารณาภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ศักยภาพ ความต้องการของราษฎร โดยมีการเชื่อมโยงกับนโยบาย พันธกิจขององค์กร วิสัยทัศน์ โดยวิสัยทัศน์การพัฒนาเทศบาลตำบลน้ำสวย “น้ำสวยเมืองน่าอยู่ เมืองคนดีมีคุณธรรม นำการท่องเที่ยว การศึกษาก้าวไกล ใส่ใจสิ่งแวดล้อม พร้อมพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการศึกษา พัฒนาคุณภาพชีวิตชุมชน” เห็นว่า ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

### ก. ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงและพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาการศึกษาและวัฒนธรรม
๓. การพัฒนาเศรษฐกิจของประชาชน
๔. การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การพัฒนาด้านบริหารจัดการ

### ข. ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. สนับสนุนการปรับปรุงคุณภาพของดิน
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

## ๗. สรุปปัญหา / แนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลน้ำสวยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลทั้งสิ้น ๒๔ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๑ อัตรา(งบบุคลากร) ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา(งบบุคลากร) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน - อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งทั้งสิ้นจำนวน ๒๙ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาทุกส่วนกอง/สำนัก ของเทศบาลตำบลน้ำสวยมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นมา และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้ลุส่งได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่เนื่องจากต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่ให้เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายด้วย เทศบาลตำบลน้ำสวย จึงทำให้ไม่สามารถเปิดกรอบอัตรากำลังในส่วนพนักงานจ้างได้ ต้องแก้ปัญหาโดยวิธีการจ้างเหมาบริการแทน และแต่ละกองใช้วิธีการเกลี้ยกล่อมงานช่วยกันทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลน้ำสวย มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลน้ำสวย ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว โดยนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ รายละเอียดดังนี้

เทศบาลตำบลน้ำสวย กำหนดภารกิจด้านต่าง ๆ ตามโครงสร้างดังต่อไปนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารทั่วไป - งานพัฒนาชุมชน - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑. สำนักปลัดเทศบาล - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารทั่วไป - งานพัฒนาชุมชน - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๒. กองคลัง - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง - งานธุรการ - งานวิศวกรรม - งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง - งานธุรการ - งานวิศวกรรม - งานสาธารณูปโภค	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานธุรการ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานรักษาความสะอาด	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานธุรการ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานรักษาความสะอาด	
๕. กองการศึกษา - งานธุรการ - งานพัฒนาการศึกษา - งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม	๕. กองการศึกษา - งานธุรการ - งานพัฒนาการศึกษา - งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลน้ำสวย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งและความต้องการกำลังคน จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน โครงการ กิจกรรม ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล โดยนำผลการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน มากำหนดกรอบกำลังที่คาดว่าจะได้ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า (รายละเอียดการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนอยู่ในภาคผนวก) แต่เนื่องจากต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ไม่ให้เกิดร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายด้วย เทศบาลตำบลน้ำสวย ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่จะต้องดำเนินการเสร็จ เรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

## กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะได้ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</b>								
๓. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๒. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๓. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๗. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
๔. พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะได้ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๓. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นายช่างโยธา (ปจ./ชง.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๓. นายช่างไฟฟ้า (อว.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นายช่างโยธา (อว.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>								
๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๓. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองการศึกษา (๐๘)</b>								
๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. ครู (ศ.ศ.๒) (งบอุดหนุน) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. ผู้ดูแลเด็ก(พี่กชช) (งบอุดหนุน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมพนักงานทั้งหมด</b>	<b>๒๙</b>	<b>๒๙</b>	<b>๒๙</b>	<b>๒๙</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	



ที่	ชื่อโครงการ	ระบับ	จำนวนกิจกรรม	จำนวนที่ปฏิบัติงาน			อัตราแลกเปลี่ยนค่า			อัตราหัก			การหักเงิน			หมายเหตุ
				จำนวน (ชม)	เงินเดือน (a)	เงินประจำ (b)	บาท/ไร่	บาท/ไร่	บาท/ไร่	บาท/ไร่	บาท/ไร่	บาท/ไร่	บาท/ไร่	บาท/ไร่		
๓๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ก.	๓	๒๓,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๒๓,๐๐๐
๓๒	เจ้าพนักงานชุดเก็บภาษี	ป.๖/๗	๓	๒๓,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๒๓,๐๐๐
๓๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๖/๗	๓	๒๓,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๒๓,๐๐๐
๓๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๖/๗	๓	๒๓,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๒๓,๐๐๐
				<b>รวม</b>												
๓๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ส.บ	๑	๓๖๖,๐๐๐	๕๓,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๖๖,๐๐๐
๓๖	นายช่างโยธา	ส.บ	๑	๓๖๖,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๖๖,๐๐๐
๓๗	นายช่างไฟฟ้า	ส.บ	๑	๓๖๖,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๖๖,๐๐๐
				<b>รวม</b>												
๓๘	ช่างก่อสร้างและช่างเขียน	ส.บ	๑	๓๖๖,๐๐๐	๕๓,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๖๖,๐๐๐
๓๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.๖/๗	๓	๓๐๙,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๐๙,๐๐๐
๔๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๖/๗	๓	๓๐๙,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๐๙,๐๐๐
				<b>รวม</b>												
๔๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ส.บ	๑	๓๖๖,๐๐๐	๕๓,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๖๖,๐๐๐
๔๒	นักวิชาการศึกษา	ป.๖/๗	๓	๓๐๙,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	๓๐๙,๐๐๐
				<b>รวม</b>												
				<b>รวม</b>												



ที่	ชื่อหน่วยงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่ปฏิบัติงาน			อัตราส่วนที่ต่ำกว่า			อัตราส่วนที่เกิน			การแก้ไข			ค่าใช้สอย (๕)			หมายเหตุ	
				ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน	เกิน	ต่ำกว่า	เกิน	ต่ำกว่า	เกิน	ต่ำกว่า	เกิน	ต่ำกว่า	เกิน	ต่ำกว่า	เกิน	ต่ำกว่า		
(๕)		รวม	-	๒๓	๒๓	๓,๑๖๓,๓๒๖	๓๓๖,๐๐๐	๒๓	๒๓	๒๓	๐	๐	๓๒๓,๕๕๐	๓๒๓,๓๕๐	๓๒๓,๕๖๐	๒๓	๒๓	๒๓	๒๓	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนที่ไม่เกิน ๕๕% (๕๕%)																			
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			

หมายเหตุ

- (๑) รายจ่ายจริง
  - (๒) เงินประจำตำแหน่ง
  - (๓) คิดจาก กรณีมีกรมศรอง ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ๑ ชั้น (กรณีว่าง/กำหนดใหม่ เงินเดือนขั้นค่า + ชั้นสูงของระดับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นหารด้วย ๒ คูณด้วย ๑๖)
  - (๔) การกระทำซ้ำจ่ายปีที่ผ่านมา + (๓)
  - (๕) รวมค่าจ้างและเงินตอบแทนทั้งหมด
  - (๖) คิดจาก (๕) คูณด้วย ๑๕ %
  - (๗) รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมด (คิดจาก (๕) + (๖))
  - (๘) คิดจาก (๗) หารด้วยจำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปีคูณด้วย ๑๐๐
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๓๘,๓๓๕,๐๐๐ บาท (สามหมื่นแปดพันสามร้อยสามสิบล้านบาทถ้วน)
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๔๓,๓๕๓,๓๐๐ บาท (สี่หมื่นสามแสนสามร้อยสามสิบล้านบาทถ้วน)
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๔๓,๘๑๐,๘๐๐ บาท (สี่หมื่นสามแสนแปดหมื่นแปดพันแปดสิบล้านบาทถ้วน)

ผู้ตรวจสอบบัญชี



(นายอัทธ สิทธา)

ปลัดเทศบาลตำบลน้ำสวย

ผู้รับรองข้อมูล

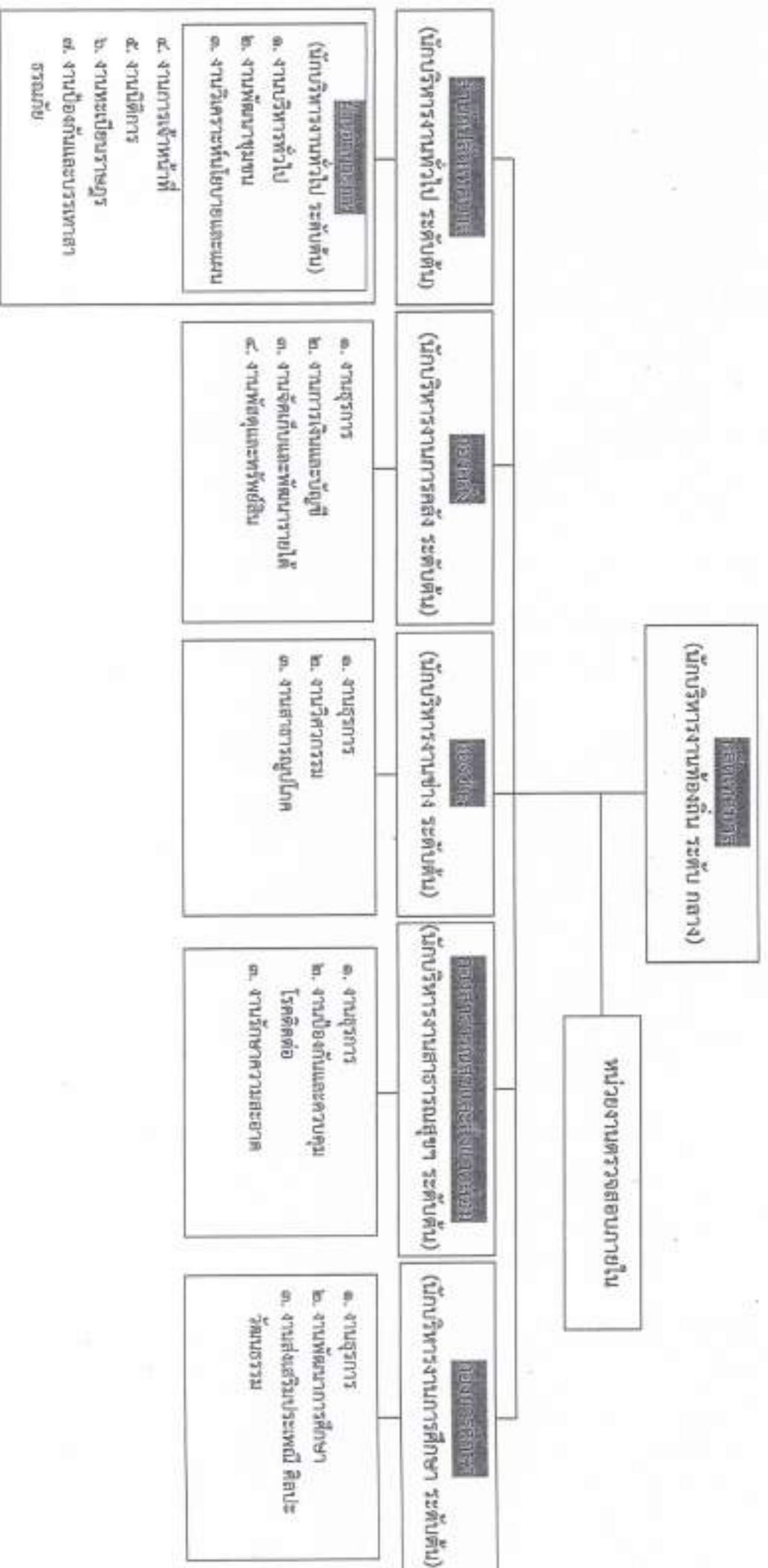


(นายมงคล โทสินทร์)

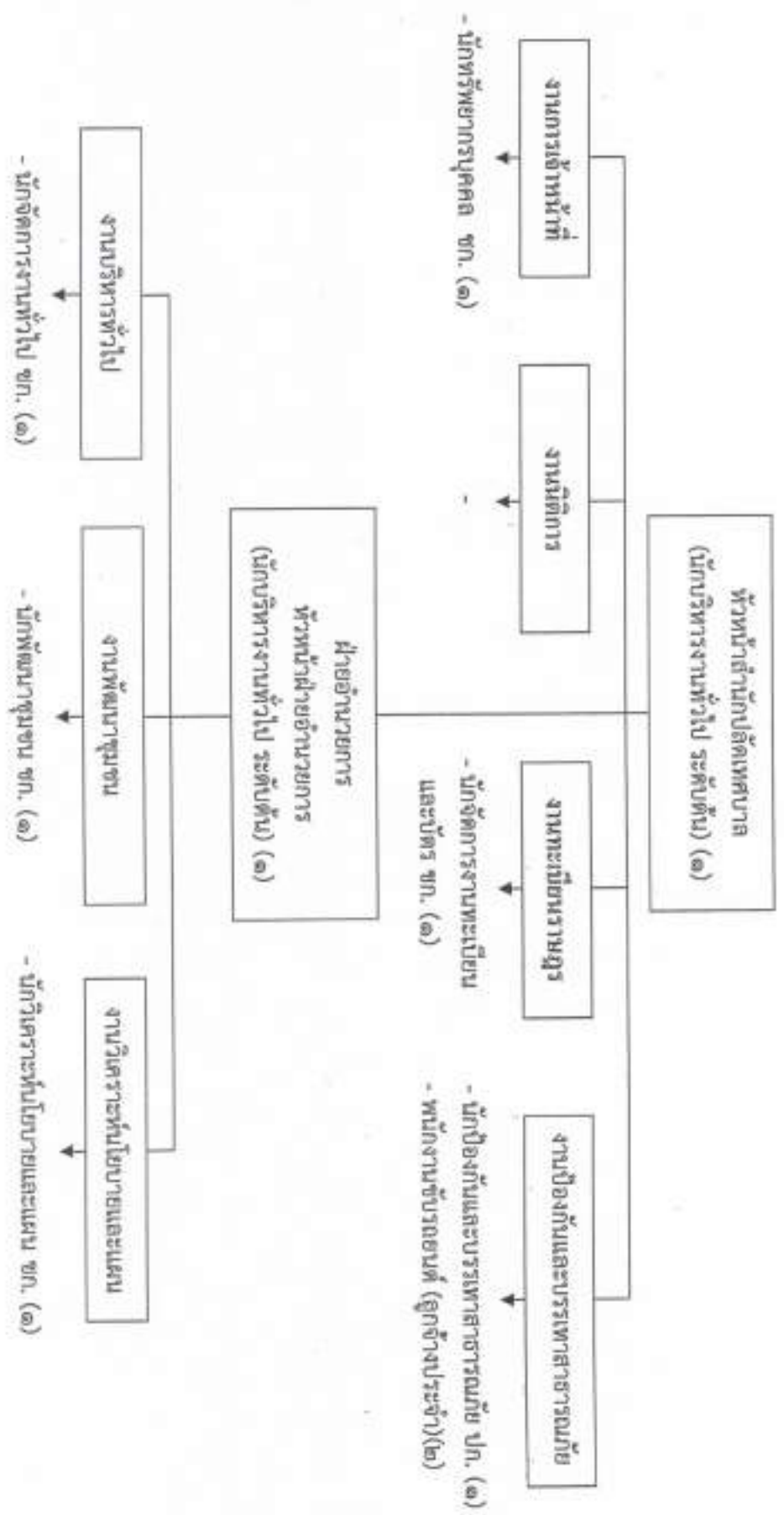
นายกเทศมนตรีตำบลน้ำสวย

๑๐. แผนปฏิบัติการสำนักงานกอบนส่งส่วนราชการตามแผนแม่บทว่าที่กส. ๓ ปี

โครงสร้างเทศบาลตำบลนวลน้อย



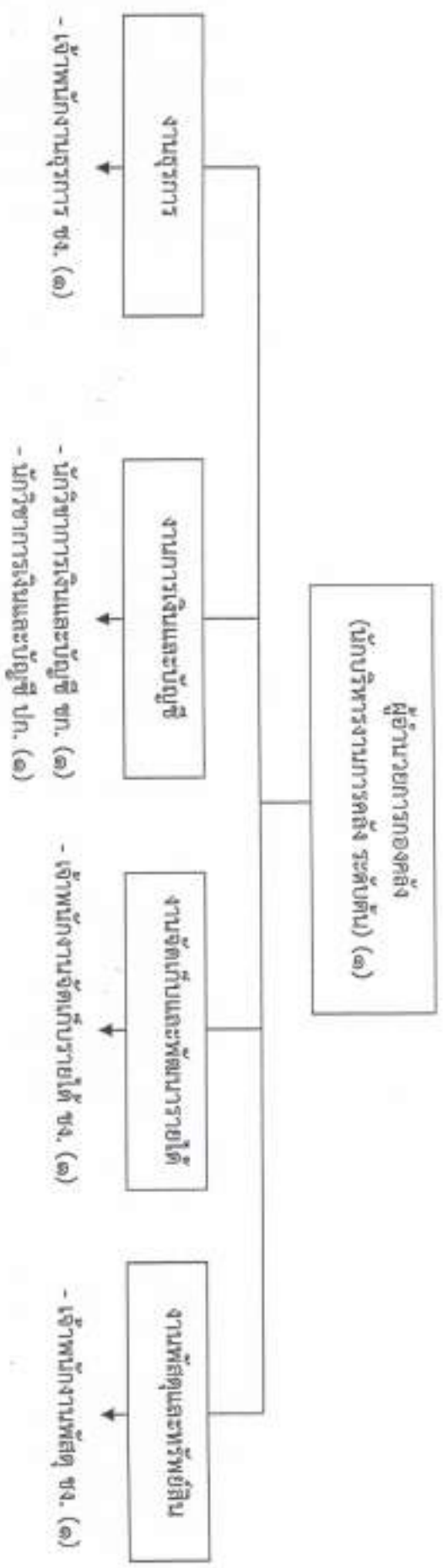
## โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล



ระดับ	อำนาจการ	ระดับ	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	๕	๑	-	๒	-	-	-

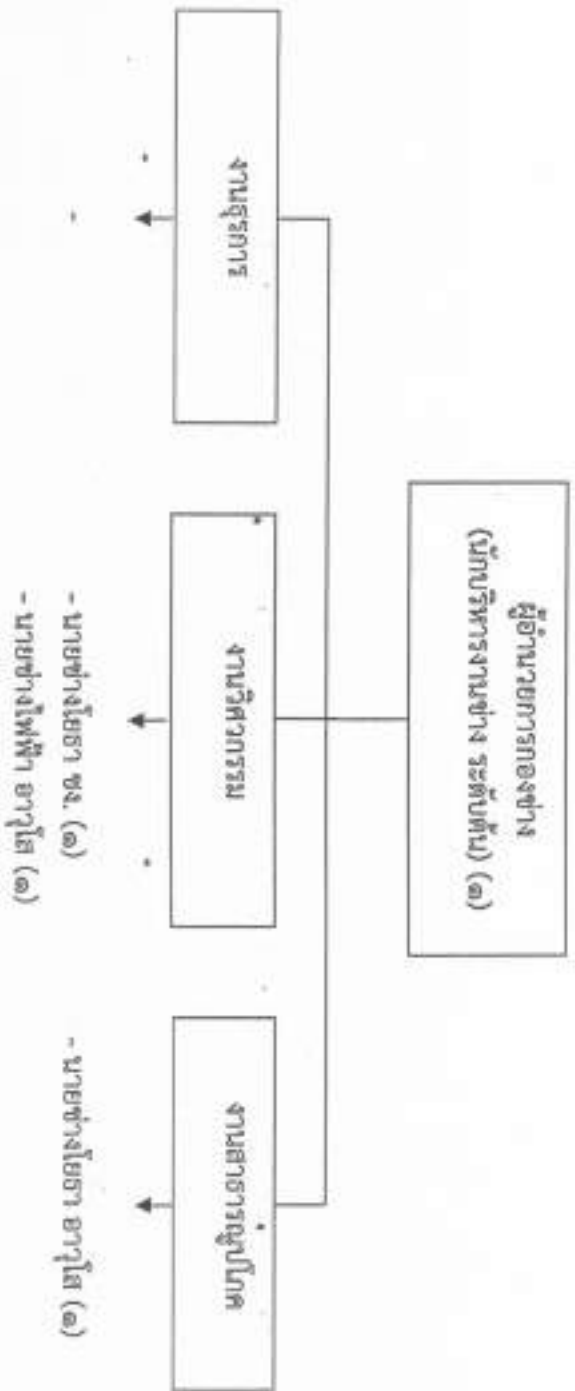


โครงสร้างกองคลัง



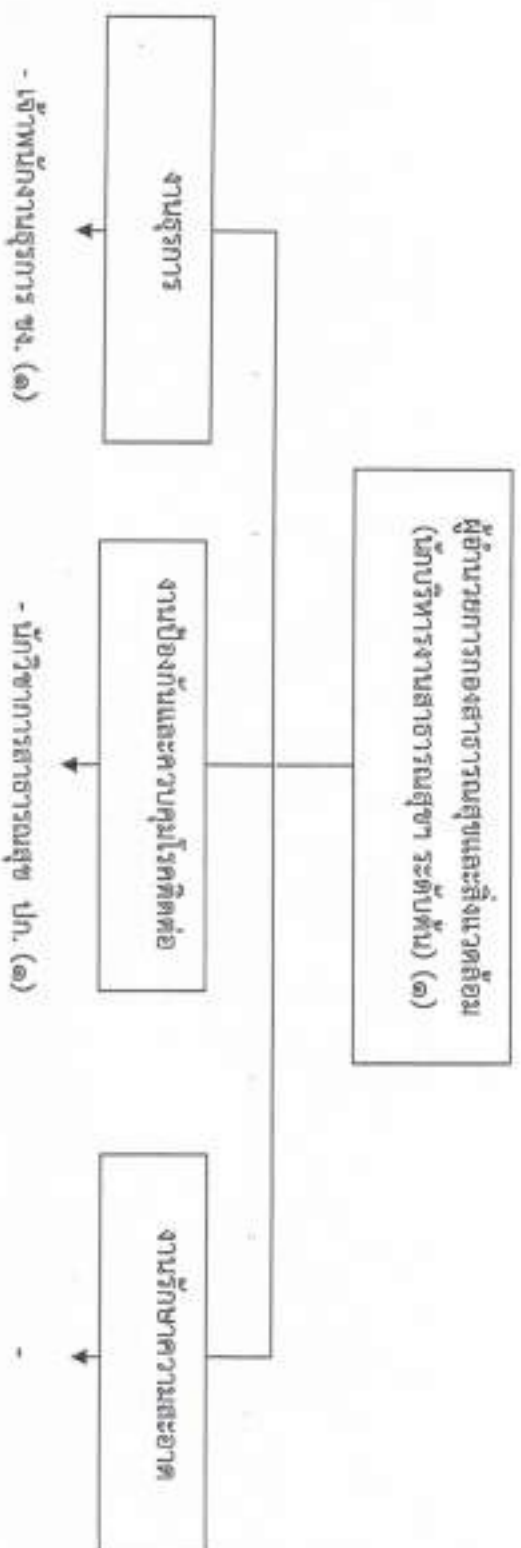
ระดับ	อำนาจการ ระดับ ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๑	๓	-	-

### โครงสร้างของกองช่าง



ระดับ	อำนาจการ	ระดับ	ตำแหน่ง	จำนวน
๓	ระดับ	ต้น	ผู้อำนวยการ	๑
๒	อาวุโส			
๑	ชำนาญงาน			
	ปฏิบัติงาน			
	ถูกจ้างประจำ			
	พนักงานจ้างทั่วไป			

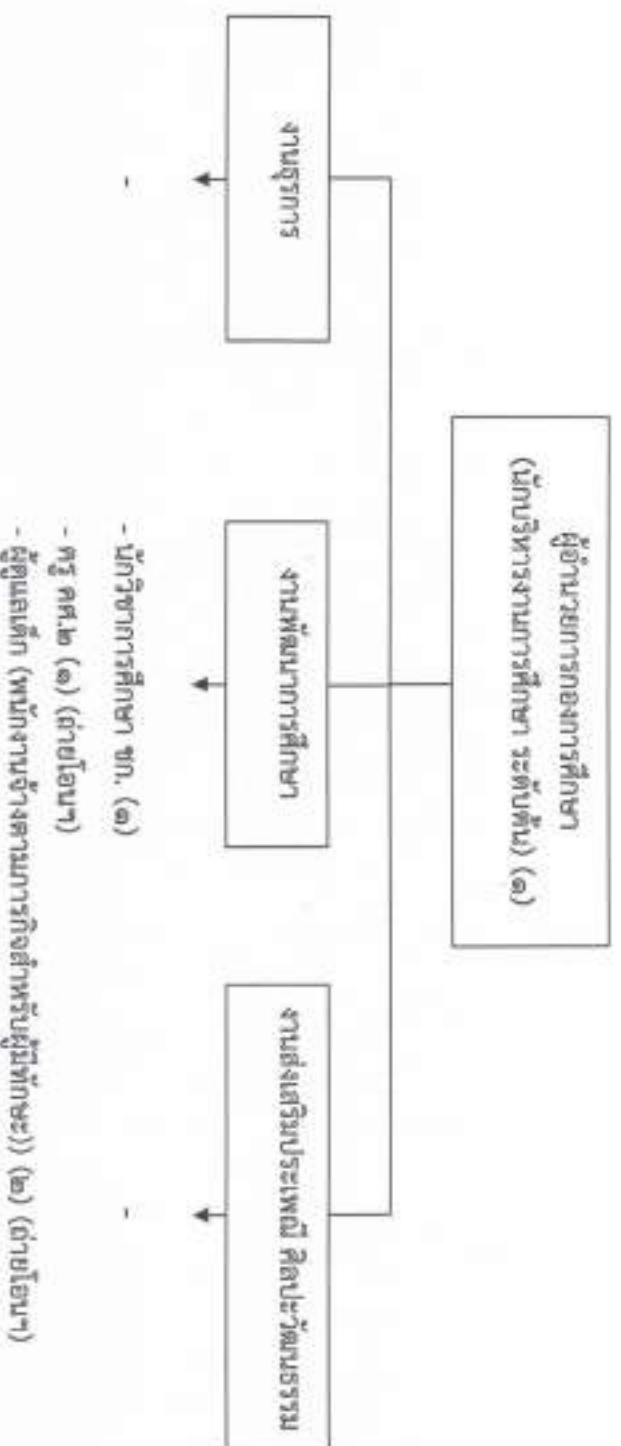
### โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	อำนาจการ ระดับ ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๑	-	-	-



## โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	อำนาจการ ระดับ ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ค.ศ.๒	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	-	๑	๒	-

นางผู้สูงอายุนางนันทน์	นางระภาภรณ์	นางสุวิภา	นางอังคณา	นางอุบล	นางนิตยา	นางนิตยา	นางนิตยา
------------------------	-------------	-----------	-----------	---------	----------	----------	----------



ศูนย์วิจัยและวิจัยสิ่งแวดล้อมและนิเวศวิทยา

๓๓. บัญชีแสดงจัดอันดับและภาวะกำหนดเวลาที่ตำแหน่งในส่วนราชการ เทศบาลตำบลนาสาย อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย

ที่	ชื่อ - งานกลุ่ม	คุณวุฒิ	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน (ทั้งปี)			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	
๑	นายอำเภอ สีหา	ป.ตรี	๕๕-๒-๐๑-๑๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕-๒-๐๑-๑๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๕๕,๕๒๐	๘๕,๐๐๐	๘๔๐,๕๒๐	
๒	นายอรรถ หงษ์ทอง	ป.โท	๕๕-๒-๐๑-๑๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๕-๒-๐๑-๑๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๗๕,๖๐๐	๘๒,๐๐๐	๕๙๓,๖๐๐	
๓	ว่าง	-	๕๕-๒-๐๑-๑๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๕-๒-๐๑-๑๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๗๕,๖๐๐	๘๕,๐๐๐	๕๙๓,๖๐๐	(ว่างเต็ม)
๔	น.ส.นันทพรภน พันธ์ภูเกศวร	ป.โท	๕๕-๒-๐๑-๑๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชน.	๕๕-๒-๐๑-๑๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชน.	๕๐๗,๕๒๐	-	-	
๕	นายอภิสิทธิ์ จันทร์ทวี	ป.ตรี	๕๕-๒-๐๑-๑๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานบุคคล	ชน.	๕๕-๒-๐๑-๑๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานบุคคล	ชน.	๕๒๕,๕๒๐	-	-	
๖	น.ส.ดวงเดือน วันทา	ป.ตรี	๕๕-๒-๐๑-๑๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชน.	๕๕-๒-๐๑-๑๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชน.	๕๗๖,๖๕๐	-	-	
๗	นางนันทนา พงษ์ทอง	ป.ตรี	๕๕-๒-๐๑-๑๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชน.	๕๕-๒-๐๑-๑๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชน.	๕๗๖,๖๕๐	-	-	
๘	นายสุวิมลย์ จันทร์วิเศษ	ป.ตรี	๕๕-๒-๐๑-๑๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชน.	๕๕-๒-๐๑-๑๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชน.	๕๗๖,๖๕๐	-	-	
๙	(ถูกย้ายไปบรรจุ)											
๑๐	นายสุพจนา บุคกรราช	ป.วศ.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๕๐,๕๒๐	-	-	
๑๑	นายยอด ฮาฮายเขตตา	ป.วศ.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๗๐,๕๒๐	-	-	
๑๒	ว่าง	-	๕๕-๒-๐๑-๑๑๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๕-๒-๐๑-๑๑๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๗๖,๖๐๐	๕๒๐,๐๐๐	-	๕๗๕,๖๐๐
๑๓	นางวิมลยา นนธิ์จดี	ป.ตรี	๕๕-๒-๐๑-๑๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักวิชาการเงินและบัญชี)	ชน.	๕๕-๒-๐๑-๑๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักวิชาการเงินและบัญชี)	ชน.	๕๗๕,๕๒๐	-	-	
๑๔	น.ส.ศารทาทณี สุขชม	ป.ตรี	๕๕-๒-๐๑-๑๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๕๕-๒-๐๑-๑๑๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๒๕๕,๐๕๐	-	-	
๑๕	น.ส.สายชล สอนสุภาพ	ป.ตรี	๕๕-๒-๐๑-๑๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ชน.	๕๕-๒-๐๑-๑๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ชน.	๒๕๐,๕๒๐	-	-	
๑๖	นางนงนภา บุคกรราช	ป.ตรี	๕๕-๒-๐๑-๑๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชน.	๕๕-๒-๐๑-๑๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชน.	๒๗๐,๕๒๐	-	-	
๑๗	น.ส.สุวิภาวี ภูมิพิตร	ป.ตรี	๕๕-๒-๐๑-๑๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ชน.	๕๕-๒-๐๑-๑๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ชน.	๒๖๕,๕๒๐	-	-	



ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิ	กรอบค่าจ้างเดิม			กรอบค่าจ้างใหม่			เงินเดือน (ทั้งปี)			หมายเหตุ
			การศึกษา	เวลาที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เวลาที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๑๘	นางชัชชัย บุตรผล	ป.ตรี	๕๕-๒-๐๕-๒๓๑๑-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต.น	๕๕-๒-๐๕-๒๓๑๑-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต.น	๓๓๒,๐๐๐	๕๗,๐๐๐	-	๕๓๙,๐๐๐
๑๙	นายวิวัฒน์ วงษ์จันทน์	ป.วส.	๕๕-๒-๐๕-๒๓๑๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อ.จ.๓	๕๕-๒-๐๕-๒๓๑๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อ.จ.๓	๓๓๒,๓๐๐	-	-	๕๓๙,๐๐๐
๒๐	นายอัญญาพัทธ์ สุทธิพิศา	ป.ตรี	๕๕-๒-๐๕-๒๓๑๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ช.๓	๕๕-๒-๐๕-๒๓๑๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ช.๓	๒๕๐,๕๕๐	-	-	๕๓๙,๐๐๐
๒๑	นายอัญญาพัทธ์ ทนทงทอง	ป.วส.	๕๕-๒-๐๕-๒๓๑๑-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	อ.จ.๓	๕๕-๒-๐๕-๒๓๑๑-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	อ.จ.๓	๓๐๕,๒๕๐	-	-	๕๓๙,๐๐๐
๒๒	นายวิชาญ ภูมิพิทักษ์	ป.ตรี	๕๕-๒-๐๖-๒๓๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่างวิศวกรรม (นักบริหารงานวิศวกรรม)	ต.น	๕๕-๒-๐๖-๒๓๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่างวิศวกรรม (นักบริหารงานวิศวกรรม)	ต.น	๓๓๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๕๓๙,๐๐๐
๒๓	นายอภิสิทธิ์ นันทินโท	ป.ตรี	๕๕-๒-๐๖-๒๓๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๕๕-๒-๐๖-๒๓๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๓๓๙,๐๐๐	*	-	๕๓๙,๐๐๐
๒๔	นางสุภาพร ปิการุณ	ป.ตรี	๕๕-๒-๐๖-๒๓๑๑-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ช.๓	๕๕-๒-๐๖-๒๓๑๑-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ช.๓	๑๕๕,๕๖๐	-	-	๕๓๙,๐๐๐
๒๕	นายสุทัศน์ ทองชัยพันธ์	ป.ตรี	๕๕-๒-๐๘-๒๓๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่างการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต.น	๕๕-๒-๐๘-๒๓๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่างการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต.น	๓๓๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๕๓๙,๐๐๐
๒๖	น.ส.จันทวรรณ ศิงขันธ์	ป.ตรี	๕๕-๒-๐๘-๒๓๑๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๕๕-๒-๐๘-๒๓๑๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๓๓๖,๕๓๐	-	-	๕๓๙,๐๐๐
๒๗	นางสุกัญญา สมภักดิ์	ป.โท	๕๕-๒-๐๘-๒๓๑๑-๒๓๕	ครู	ช.ก.	๕๕-๒-๐๘-๒๓๑๑-๒๓๕	ครู	๒๒๕,๐๐๐	-	๕๗,๐๐๐	๕๓๙,๐๐๐	
๒๘	นางชฎา มัลลกุลศรี	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๕๕,๕๖๐	-	-	(งบปฏิบัติการ)
๒๙	น.ส.เกศรินทร์ สุพรรณอินทร์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๒๖,๕๐๐	-	-	(งบปฏิบัติการ)

(ข้อมูล ณ ก.ย. ๒๕๖๓)

  
(นายอัทธ สิทธา)  
ปลัดเทศบาลตำบลน้ำสวย

  
(นายคงเดช โกลิพันธ์)  
นายกเทศมนตรีตำบลน้ำสวย

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลน้ำสวย ได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนอัตราข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยตนเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านภาคติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการมิไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ 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 ปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

เทศบาลตำบลน้ำสวย จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยเทศบาลตำบลน้ำสวยได้จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ควบคู่กับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลน้ำสวย ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกฎหมายกำหนด

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลน้ำสวย มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

อื่น

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



## ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
- บันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
- สรุปการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนและการวิเคราะห์ปริมาณงานของพนักงานเทศบาล
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
- ประกาศการกำหนดส่วนราชการเทศบาลตำบลน้ำสวย



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานกาชาดเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลน้ำสวย  
ที่ / ๒๕๖๓ วันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความเห็นชอบออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ  
๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน นายกเทศบาลตำบลน้ำสวย

### เรื่องเดิม

ตามที่เทศบาลตำบลน้ำสวย ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้นใหม่นั้น

### ข้อเท็จจริง

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑๔- ๒๕๖๖ ต้องส่งแผนอัตรากำลังเพื่อ  
ขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเลยภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ และประกาศใช้แผน  
อัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

### ระเบียบกฎหมายและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

- ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ  
บริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๕ ข้อ ๑๖ และข้อ ๔๐๒
- ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง  
(ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ข้อ ๒
- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๓๙ มิถุนายน ๒๕๖๓

### ข้อเสนอแนะ

เห็นควรออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -  
๒๕๖๖ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในคำสั่งที่เสนอมาพร้อมนี้

(นายสรล หองทองکان)  
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(นายสนธิลป์ จันทร์ปิต)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นายอำพล สีท)  
ปลัดเทศบาลตำบลน้ำสวย

(นายคงเดช โกลสินทร์)  
นายกเทศมนตรีตำบลน้ำสวย



คำสั่งเทศบาลตำบลน้ำสวย

ที่ ๓๒๙/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ด้วยเทศบาลตำบลน้ำสวย จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลน้ำสวย ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

จึงอาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล หมวด ๒ ข้อ ๑๖ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลน้ำสวย ประกอบด้วย

๑. นายคงเดช โกสินทร์	นายกเทศบาลตำบลน้ำสวย	เป็นประธาน
๒. นายอำพล สีทา	ปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ
๓. นางสาวรีณี พันธุ์เมือง	ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๔. นายธงชัย บุตรเด	ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕. นายวิฑูรย์ บุญหนัก	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เป็นกรรมการ
๖. นายสุพัฒน์ ทองจันทร์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เป็นกรรมการ
๗. นายสรลี ทองทองคำ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๘. นายธนศิลป์ จันทร์ปิติ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายที่กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายคงเดช โกสินทร์)

นายกเทศมนตรีตำบลน้ำสวย





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...งานกวดงิ้วหน้าที...สำนักปลัดเทศบาล...เทศบาลตำบลน้ำสวย.....

ที่.....วันที่ ๑๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓.....

เรื่อง...เชิญประชุม.....

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลน้ำสวย ที่ ๓๒๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ได้แต่งตั้งท่านเป็น คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังใหม่แทนแผน อัตรากำลังเดิมที่จะครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังของเทศบาลแล้ว นั้น

จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังดังกล่าว ในวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลน้ำสวย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าประชุมโดยพร้อมเพียงกัน








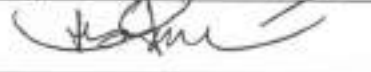
(นายกเทศฯ โกสินทร์)

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รับแล้ว

สำนักปลัดเทศบาล.....  
ลงชื่อ.....  
นางสาว.....  
นางสาว.....  
นางสาว.....

รายชื่อผู้เข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)  
 เทศบาลตำบลน้ำสวย อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย  
 วันที่ ๑๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายคงเดช โกสินทร์	ประธาน	
๒	นายอำพล สีหา	กรรมการ	
๓	นางสารินี พันธุ์เมือง	กรรมการ	
๔	นายธงชัย บุตรเด	กรรมการ	
๕	นายวิฑูรย์ บุญหนัก	กรรมการ	
๖	นายสุพัฒน์ ทองจันทร์	กรรมการ	
๗	นายสร้อย หองทองคาน	กรรมการและเลขานุการ	
๘	นายธนศิลป์ จันทร์ปิติ	ผู้ช่วยเลขานุการ	

บันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลน้ำสวย อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย

วันที่ ๑๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ผู้มาประชุม

๓. นายคงเดช โกสินทร์	นายกเทศบาลตำบลน้ำสวย	ประธาน
๒. นายอำพล สีหา	ปลัดเทศบาลตำบลน้ำสวย	กรรมการ
๓. นางสาวินี พันธุ์เมือง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายธงชัย บุตรเด	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นายวิฑูรย์ บุญหนัก	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๖. นายสุพัฒน์ ทองจันทร์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. นายสรลัท หองหองคาน	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๘. นายอนศิลป์ จันทร์ปิติ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุม เวลา ๐๘.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ  
- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ การพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ประธาน

(นายคงเดช โกสินทร์)

- เทศบาลตำบลน้ำสวย ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๖๓) ครบกำหนดระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลโดยจะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นี้ ประกอบกับข้อ ๑๖ และ ข้อ ๑๗ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลน้ำสวยจึงได้มีคำสั่งเทศบาลตำบลน้ำสวย ที่ ๓๒๙/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ คณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ากำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี จึงได้ประชุมเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบถัดไป (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ มีการนำข้อมูลสรุปปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อคน เพื่อประกอบในการพิจารณาในการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม, ลด, เปลี่ยนตำแหน่งต่างๆ ของแต่ละกองด้วย โดยรายละเอียดมอบให้เลขานุการ ชี้แจงต่อไป



ดังนั้น จึงให้หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วนพิจารณาอัตราค่าจ้างที่มีอยู่และปริมาณงานปัจจุบันและอนาคตให้คำนึงถึงความเหมาะสม ความจำเป็น ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและตำแหน่งสายงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ที่มีอยู่ประกอบการพิจารณา และต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ไม่ให้เกินร้อยละสิบ ประกอบการพิจารณาในการจัดทำแผนแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐) ในครั้งนี้

นายสร้อย ทองทองคำ  
(หัวหน้าสำนักปลัดฯ)

ในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ในครั้งนี้จะต้องจะต้องยึดแนวทางปฏิบัติตามหนังสือจังหวัดเลย ด่วนที่สุด ที่ ลย ๐๐๒๓.๒/ว ๕๐๖๘ เรื่อง การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ของ อปท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓ โดยในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ในครั้งนี้จะต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ไม่ให้เกินร้อยละสิบ ประกอบการพิจารณาในการจัดทำแผนฯ ส่วนฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปีในครั้ง นี้ ได้ยึดตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ของเทศบาลตำบลน้ำสวย โดยในการจัดทำเทศบัญญัติในครั้ง นี้ได้นำเงินอุดหนุนทั่วไปกำหนดวัตถุประสงค์ มาดูโดยรวมด้วยทำให้งบประมาณรายจ่ายสูงกว่าความเป็นจริง การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ในครั้งนี้จึงต้องคำนึงถึงเงินอุดหนุนทั่วไปกำหนดวัตถุประสงค์ที่นำมารวมในเทศบัญญัติว่าหากมีการให้นำเงินในส่วนนี้ออกในการจัดตั้งเทศบัญญัติแล้วทำให้งบประมาณรายจ่ายเหลือน้อยลงจะทำให้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี อาจจะไม่เกินร้อยละสิบ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพราะยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจน จึงต้องคำนึงถึงในเรื่องนี้ด้วย

การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ในครั้งนี้ จะต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน มีการนำข้อมูลสรุปปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อคน เพื่อประกอบในการพิจารณาในการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม, ลด, เปลี่ยนตำแหน่งต่างๆ ของแต่ละกองด้วย และในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ในครั้งนี้ งานการเจ้าหน้าที่ได้ทำหน้าที่ได้ทำหน้าที่แจ้งให้พนักงานเทศบาลทุกกองสรุปสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละคนปีที่ผ่านมา เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ไปแล้วนั้น ในส่วนของงานการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการรวบรวมสรุปปริมาณงานของแต่ละกองเสร็จเรียบร้อยแล้ว (ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้) โดยให้ทุกส่วนราชการนำข้อมูลในส่วนนี้มาสรุปปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน เพื่อประกอบในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ในครั้งนี้ด้วย

สำนักปลัดเทศบาล  
(นายสร้อย ทองทองคำ)

- ในส่วนของสำนักปลัดเทศบาล ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ได้วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนตามข้อมูลปริมาณงานที่เกิดขึ้นของสำนักปลัดในบางตำแหน่งปริมาณงานอาจเพิ่มมากขึ้นเมื่อเทียบกับอัตราค่าจ้างคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน แต่ต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ไม่ให้เกินร้อยละ สิบด้วย การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในครั้งนี้อย่างไรก็ตามไม่ขอเพิ่มอัตรากำลังแต่อย่างใด เนื่องจากมีพนักงานเหมาะสมซึ่งเพียงพอต่อการปฏิบัติงานแล้ว ในส่วนตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการที่ว่างลง เมื่อวันที่ ๓ ก.ค. ๒๕๖๓ จึงต้องดำเนินการรับโอนในตำแหน่งนี้ต่อไป โดยตำแหน่งอื่นๆคงเดิม ดังต่อไปนี้

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ว่าง)	จำนวน ๒ อัตรา (ว่าง)
๓. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักทรัพยากรบุคคล ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
๕. นักจัดการงานทั่วไป ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
๗. นักพัฒนาชุมชน ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
๘. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก.	จำนวน ๑ อัตรา
๙. พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน ๒ อัตรา

กองคลัง

(นางสารินี พันธุ์เมือง)

- ในส่วนของกองคลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔- ๒๕๖๖)

ได้วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนตามข้อมูลปริมาณงานที่เกิดขึ้นของกองคลัง โดยในบางตำแหน่งปริมาณงานในความรับผิดชอบในรอบปีเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้และตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ จึงต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังคนในการรับผิดชอบในส่วนนี้และให้แต่ละคนช่วยกันทำงานให้เต็มที่ แต่เมื่อต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ไม่ให้เกินร้อยละ สิบด้วย การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในครั้งนี้อย่างไรก็ตามไม่ขอเพิ่มอัตรากำลังแต่อย่างใด เนื่องจากมีพนักงานเหมาะสมซึ่งเพียงพอต่อการปฏิบัติงานแล้ว โดยคงตำแหน่งเดิมดังต่อไปนี้

๑. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก.	จำนวน ๑ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.	จำนวน ๑ อัตรา
๕. เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	จำนวน ๑ อัตรา
๖. เจ้าพนักงานพัสดุ ชง.	จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง

(นายธงชัย บุตรเค)

- ในส่วนของกองช่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ได้วิเคราะห์

ความต้องการกำลังคนตามข้อมูลปริมาณงานที่เกิดขึ้นของกองช่าง ในบางตำแหน่ง ปริมาณงานอาจเพิ่มมากขึ้นเมื่อเทียบกับอัตรากำลังคน แต่เมื่อต้องคำนึงถึงภาระ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ไม่ให้เกินร้อยละ สิบด้วย โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในครั้งนี้อย่างไรก็ตามไม่ขอเพิ่มอัตรากำลังแต่อย่างใด เนื่องจากมีพนักงานเหมาะสมซึ่งเพียงพอต่อการปฏิบัติงานแล้ว ในส่วนตำแหน่งที่มีงาน

เพิ่มมากขึ้นทางกองช่างได้แก้ปัญหาโดยได้ดำเนินการเกลี้ยกำลัคนและให้แต่ละคนช่วยกันทำงานให้เต็มที่ โดยคงตำแหน่งเดิม ดังต่อไปนี้

- |                              |               |
|------------------------------|---------------|
| ๑. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นายช่างโยธา อาวุโส        | จำนวน ๓ อัตรา |
| ๓. นายช่างไฟฟ้า อาวุโส       | จำนวน ๓ อัตรา |
| ๔. นายช่างโยธา ชง.           | จำนวน ๑ อัตรา |

กองสาธารณสุข  
(นายวิฑูรย์ บุญหนัก)

- ในส่วนของกองสาธารณสุข ตามแผนอัตรากำลั ๓ ปี (๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ได้วิเคราะห์ความต้องการกำลัคนตามข้อมูลปริมาณงานที่เกิดขึ้นของกองสาธารณสุข ปัจจุบันจำนวนพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นเมื่อเทียบกับอัตรากำลัคน แต่เมื่อต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่าย และการรับผิดชอบในปัจจุบัน โดยการจัดทำแผนอัตรากำลั ๓ ปีในครั้งนี้ ไม่ขอเพิ่มอัตรากำลัคนแต่อย่างใดเนื่องจากมีพนักงานเหมาะสมซึ่งเพียงพอต่อการปฏิบัติงานแล้ว ในส่วนตำแหน่งที่มีงานเพิ่มมากขึ้นทางกองสาธารณสุข ได้แก้ปัญหาโดยได้ดำเนินการเกลี้ยกำลัคนและให้แต่ละคนช่วยกันทำงานให้เต็มที่ โดยมีตำแหน่งคงเดิม ดังนี้

- |                                   |               |
|-----------------------------------|---------------|
| ๑. นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักวิชาการสาธารณสุข ปก.        | จำนวน ๓ อัตรา |
| ๓. เจ้าพนักงานธุรการ ชง.          | จำนวน ๓ อัตรา |

กองการศึกษา  
(นายสุวัฒน์ ทองจันทร์)

- ในส่วนของกองการศึกษา ตามแผนอัตรากำลั ๓ ปี (๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ได้วิเคราะห์ความต้องการกำลัคนตามข้อมูลปริมาณงานที่เกิดขึ้นของกองการศึกษา ในบางตำแหน่งปริมาณงานอาจเพิ่มมากขึ้นเมื่อเทียบกับอัตรากำลัคน แต่เมื่อต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ไม่ให้เกินร้อยละสี่สิบด้วย โดยการจัดทำแผนอัตรากำลั ๓ ปีในครั้งนี้ ไม่ขอเพิ่มอัตรากำลัคนแต่อย่างใดเนื่องจากมีพนักงานเหมาะสมซึ่งเพียงพอต่อการปฏิบัติงานแล้ว โดยมีตำแหน่งคงเดิม ดังนี้

- |   |               |
|---|---------------|
| ๑. นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น                  | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักวิชาการศึกษา ชก.                            | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. ครู (คศ.๑) (งบอุดหนุน)                         | จำนวน ๓ อัตรา |
| ๔. ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (งบอุดหนุน) | จำนวน ๒ อัตรา |

หน่วยงานตรวจสอบภายใน  
(นายอำพล สีทา)

- หน่วยงานตรวจสอบภายใน ตามแผนอัตรากำลั ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ไม่ขอกำหนดตำแหน่ง เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ในส่วนของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ไม่ขอเพิ่มอัตรากำลัคนแต่อย่างใด โดยจะทำการมอบหมายหน้าที่ให้พนักงานเทศบาลที่มีความสามารถมารับผิดชอบในส่วนนี้แทน



ประธาน  
(นายกเทศ โกลสินทร์)

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในครั้งนี้ ต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปริมาณงาน และคุณภาพงานอย่างแท้จริง ตลอดจนการกำหนดตำแหน่งที่ซ้ำซ้อนกับข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือลูกจ้างประจำซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาคนล้นงาน โดยหากไม่มีความจำเป็นอย่างแท้จริงไม่ควรพิจารณา กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม และต้องคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่าย

- ขอให้คณะกรรมการทุกท่านพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และในส่วนของกรคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ที่ฝ่ายเลขานุการได้นำเสนอมาพร้อมนี้

**สรุปภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน / ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น**

ที่	รายการ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (รวม)			หมายเหตุ
		ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	
๑	เงินเดือนพนักงาน/ค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ/ค่าจ้างพนักงานจ้าง	๙,๘๘๘,๙๐๐	๑๐,๒๑๘,๒๕๐	๑๐,๕๕๖,๓๐๐	
๒	ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %	๑,๔๘๓,๓๓๕	๑,๕๓๒,๗๓๖	๑,๕๘๓,๔๑๕	
๓	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	๑๑,๓๗๒,๒๓๕	๑๑,๗๕๐,๙๘๖	๑๒,๑๓๙,๗๑๕	
๔	งบประมาณรายจ่าย	๓๙,๓๗๕,๐๐๐	๔๑,๓๔๓,๗๐๐	๔๓,๔๑๐,๙๐๐	
๕	คิดเป็นร้อยละ	๒๘.๘๘	๒๘.๔๒	๒๗.๙๖	

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๓๙,๓๗๕,๐๐๐ บาท

(ความเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๓๗,๕๐๐,๐๐๐ เพิ่ม ๕ เปอร์เซ็นต์)

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๔๑,๓๔๓,๗๐๐ บาท (เพิ่ม ๕ เปอร์เซ็นต์ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔)

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๔๓,๔๑๐,๙๐๐ บาท (เพิ่ม ๕ เปอร์เซ็นต์ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕)

มติที่ประชุม

- เห็นชอบเป็นเอกฉันท์เห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามที่เสนอ

สรุปการกำหนดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) แต่ละกอง/สำนัก ไม่มีการปรับเปลี่ยนหรือลดอัตรากำลังของแต่ละกอง โดยยังคงอัตรากำลังและตำแหน่งตามเดิม หากแต่ละกอง/สำนักในอนาคตจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนหรือลดอัตรากำลังของแต่ละกอง จะได้มีการประชุมเพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งต่อไป


โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ในฐานะผู้ช่วยเลขานุการเป็นผู้รับผิดชอบจัดทำเอกสารและประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ความมติที่ประชุม และรายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเลย เพื่อขอความเห็นชอบต่อไป


ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี

ปิดประชุม

เวลา ๑๑.๐๐ น.

ลงชื่อ  ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม  
(นายสรวัล หองทองคน)  
กรรมการและเลขานุการ

ลงชื่อ  ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม  
(นายคงเดช โกสินทร์)  
ประธานกรรมการ



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานกรเจ้าหน้าที สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลน้ำสวย.....

ที่..... วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓.....

เรื่อง รายงานการจัดทำแผนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖).....

เรียน นายกเทศมนตรีน้ำสวย

ตามที่เทศบาลตำบลน้ำสวย ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว ได้สิ้นสุดการบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลน้ำสวยจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และได้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเลยพิจารณาเพื่อขอเห็นชอบไปแล้วนั้น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเลย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลน้ำสวย แล้วนั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เห็นควรพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

- เห็นควรออกประกาศการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) และจัดทำบัญชีแสดงการจัดพนักงานเทศบาลลงสู่ตำแหน่งฯ ประกาศโครงสร้างส่วนราชการให้เป็นปัจจุบัน
- ปิดประกาศประชาสัมพันธ์และแจ้งให้ทุกกองทราบ
- รายงานการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเลยทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไปหากเห็นชอบโปรดลงนามในเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

(นายธนศิลป์ จันทรพิตุ)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นายสร้อย ทองทองคำ)  
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(นายอำพล สีหา)  
ปลัดเทศบาลตำบลน้ำสวย

นายกเทศมนตรีน้ำสวย





ประกาศเทศบาลตำบลน้ำสวย  
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ตามที่เทศบาลตำบลน้ำสวย ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว ได้สิ้นสุดการบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น

เพื่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลน้ำสวย เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตามหมวด ๒ ข้อ ๑๔ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเลย ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลน้ำสวย แล้วนั้น

เทศบาลตำบลน้ำสวย จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตามรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายกเทศฯ โกลินทร์)  
นายกเทศมนตรีตำบลน้ำสวย



ประกาศเทศบาลตำบลน้ำสวย  
เรื่อง กำหนดส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลน้ำสวย  
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเลย ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ ๒๕๒ ข้อ ๒๕๓ ข้อ ๒๕๔ ข้อ ๒๕๕ และข้อ ๒๕๘ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเลย ในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลน้ำสวย ดังนั้น เทศบาลตำบลน้ำสวยจึงประกาศกำหนดส่วนราชการของเทศบาลตำบลน้ำสวย ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา
๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน

เทศบาลตำบลน้ำสวย ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการต่างๆ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล และแบ่งส่วนราชการออกเป็น ดังนี้

- ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๒ งานนิติการ
- ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร
- ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ฝ่ายอำนวยการ

- ๑.๕ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๖ งานพัฒนาชุมชน
- ๑.๗ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานออกเป็น ดังนี้

- ๒.๑ งานธุรการ

- ๒.๒ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้
- ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทาง ด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงาน ออกเป็น ดังนี้

- ๓.๑ งานธุรการ
- ๓.๒ งานวิศวกรรม
- ๓.๓ งานสาธารณูปโภค

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตว์แพทย์ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายและแบ่งงาน ดังนี้

- ๔.๑ งานธุรการ
- ๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- ๔.๓ งานรักษาความสะอาด

๕. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

- ๕.๑ งานธุรการ
- ๕.๒ งานพัฒนาการศึกษา
- ๕.๓ งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปะวัฒนธรรม

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยภายในส่วนราชการดังกล่าว ให้มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่ายเอกสารการเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษาเงิน งานตรวจสอบทรัพย์สินและประโยชน์ทรัพย์สินจากเทศบาลตามและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓



(นายกเทศฯ โกสินทร์)

นายกเทศมนตรีตำบลน้ำสวย





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลน้ำสวย.....

ที่..... วันที่ ๒๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓.....

เรื่อง แจ้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สรุปลักษณะปริมาณงานที่เกิดขึ้นประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ของแต่ละตำแหน่ง.....

เรียน ปลัดเทศบาล, ผู้อำนวยการ/หัวหน้าสำนักฯและพนักงานเทศบาลทุกท่าน

เนื่องจากแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลน้ำสวยจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

โดยการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ในรอบนี้จะมีการนำข้อมูลปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ เพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลึงที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้นต่อไป โดยให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ

ดังนั้นจึงแจ้งให้พนักงานเทศบาลทุกคนสรุปลักษณะปริมาณงานที่เกิดขึ้นของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ของแต่ละตำแหน่ง ให้เสร็จ ภายในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ โดยให้นำส่งให้กับงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล (ตัวอย่างตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้) และสามารถดาวน์โหลดไฟล์เอกสารของแต่ละตำแหน่งเพื่อประกอบในการจัดทำได้โมไลน์ “กลุ่มข้าราชการและพนักงานเทศบาลตำบลน้ำสวย” หรือกับงานการเจ้าหน้าที่

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(นายคงเดช โกสินทร์)  
นายกเทศมนตรีตำบลน้ำสวย

รับแล้ว

สำนักปลัดเทศบาล.....  
กองคลัง.....  
กองช่าง.....  
กองการศึกษา.....  
กองสาธารณสุข.....

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลา  
ที่เกิดขึ้นแล้วนำมาคำนวณในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อคน  
เพื่อกำหนดจำนวนข้าราชการ และพนักงานจ้างที่พึงมี

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน	เวลาทั้งหมด ต่อปี(นาฬิกา)	อัตรา กำลัง ที่ต้องการ
๑	(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓	๑	๒๓๗,๖๐๐	๒.๘๗
	สำนักปลัดเทศบาล					
๒	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๒	๒	๓๘๘,๘๐๐	๒.๒๘
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๒๕,๘๗๐	๑.๕๒
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๕๔,๒๐๐	๑.๘๖
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๑๑๓,๑๐๐	๑.๓๗
๖	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๑	๑	๘๔,๗๖๕	๑.๐๒
๗	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๔๗,๗๖๐	๑.๘๓
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑	๑	๒๐๓,๔๔๐	๒.๔๖
	ลูกจ้างประจำ					
๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๒	๒	๓๗๘,๘๔๐	๒.๓๖
	กองคลัง					
๑๐	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑	๑	๓๖๓,๖๐๐	๓.๘๘
๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๓๓,๓๗๐	๑.๕๗
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๓๐๗,๗๖๕	๑.๓๐
๑๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๒๘๓,๘๐๐	๓.๘๓
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๑๖๒,๖๐๐	๑.๗๖
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๗	๒.๕๓
	กองช่าง					
๑๖	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	๑	๑๒๒,๘๐๐	๓.๔๘
๑๗	นายช่างโยธา	ยว.	๑	๑	๑๘๐,๘๔๐	๒.๓๘
๑๘	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๒๒,๒๑๐	๓.๘๗
๑๙	นายช่างไฟฟ้า	ยว.	๑	๑	๓๘๔,๒๘๐	๒.๓๕
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม					
๒๐	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๑	๑	๓๒๗,๒๐๐	๑.๕๔
๒๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๓๘๓,๘๕๐	๒.๒๒
๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๓๔,๒๔๐	๑.๖๘
	กองการศึกษา					
๒๓	(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑๒๕,๗๐๐	๑.๕๒
๒๔	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๒๒๔,๒๘๐	๒.๗๓

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน	เวลาทั้งหมด ต่อปี(นาฬิกา)	อัตรา กำลัง ที่ต้องการ
๒๕	ครู (ถ่ายโอน)	คศ.	๓	๓		๓.๐๖
	พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ถ่ายโอน)	-	๒	๒		
	หน่วยงานตรวจสอบภายใน					

ลงชื่อ



ผู้รวบรวม

นายธนศิลป์ จันทรีปิตู  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ



ผู้ตรวจสอบ

นายอำพล สีหา  
ปลัดเทศบาลตำบลน้ำสวย



การวิเคราะห์อัตรากำลังสัดส่วนเวลาการทำงานต่อคนเพื่อ  
เปรียบเทียบจำนวนข้าราชการกับอัตรากำลังที่ต้องการ

จากการที่ได้ทำบทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่  
ของเทศบาลตำบลตำบลน้ำสวยไปแล้วนั้น จึงทำให้ทราบถึงแนวทางที่จะแสดงข้อมูลว่าต้องการกำหนด  
ตำแหน่งเพิ่ม ลด เกือบ หรือยุบเลิกตำแหน่ง ของแต่ละกอง/สำนัก ของเทศบาลตำบลน้ำสวย โดยวิเคราะห์  
เปรียบเทียบอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

- ตำแหน่งปัจจุบันที่มีอยู่เมื่อเปรียบเทียบกับอัตรากำลังที่ต้องการ ตำแหน่งที่ปริมาณที่  
เพิ่มขึ้นและต้องการคนเพิ่มขึ้นมากที่สุด คือตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปัจจุบันมี ๑ คน  
อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๔๖ คน รองลงมาคือตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ปัจจุบันมี ๑ คน อัตรากำลังที่  
ต้องการ ๒.๒๘ คน โดยทั้งสองตำแหน่งในปีนี้มีปริมาณงานที่มาก อาจจะต้องมีการพิจารณาสรรหาอัตรากำลัง  
เพิ่มแต่จะทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มขึ้น หรืออาจจะต้องมีการเกลี้ยปริมาณงานภายในสำนักปลัด  
เพื่อเกลี้ยงานให้กับพนักงานเทศบาลที่มีงานน้อย เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคล

๒. กองคลัง

- ตำแหน่งปัจจุบันที่มีอยู่เมื่อเปรียบเทียบกับอัตรากำลังที่ต้องการ ตำแหน่งที่ปริมาณที่  
เพิ่มขึ้นและต้องการคนเพิ่มขึ้นมากที่สุด คือตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปัจจุบันมี ๑ คน อัตรากำลังที่  
ต้องการ ๓.๔๓ คน รองลงมาคือตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ปัจจุบันมี ๑ คน อัตรากำลังที่ต้องการ ๒.๕๑ คน  
โดยทั้งสองตำแหน่งในปีนี้มีปริมาณงานที่มาก อาจจะต้องมีการพิจารณาสรรหาอัตรากำลังเพิ่มแต่จะทำให้  
ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มขึ้น หรืออาจจะต้องมีการเกลี้ยปริมาณงานภายในกองคลัง เพื่อเกลี้ยงานให้กับ  
พนักงานเทศบาลที่มีงานน้อย เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคล

๓. กองช่าง

- ตำแหน่งปัจจุบันที่มีอยู่เมื่อเปรียบเทียบกับอัตรากำลังที่ต้องการ ตำแหน่งที่ปริมาณที่  
เพิ่มขึ้นและต้องการคนเพิ่มขึ้นมากที่สุด คือตำแหน่ง นายช่างโยธา ปัจจุบันมี ๒ คน อัตรากำลังเฉลี่ยที่  
ต้องการ ๓.๐๓ คน อาจจะต้องมีการพิจารณาสรรหาอัตรากำลังเพิ่มแต่จะทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มขึ้น หรือ  
อาจจะต้องมีการเกลี้ยปริมาณงานภายในกองช่าง เพื่อเกลี้ยงานให้กับพนักงานเทศบาลที่มีงานน้อย เพื่อเป็น  
การลดภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคล

๔. กองสาธารณสุข

- ตำแหน่งปัจจุบันที่มีอยู่เมื่อเปรียบเทียบกับอัตรากำลังที่ต้องการ ตำแหน่งที่ปริมาณที่  
เพิ่มขึ้นและต้องการคนเพิ่มขึ้นมากที่สุด คือตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปัจจุบันมี ๑ คน อัตรากำลังเฉลี่ยที่  
ต้องการ ๒.๒๒ คน อาจจะต้องมีการพิจารณาสรรหาอัตรากำลังเพิ่มแต่จะทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล  
เพิ่มขึ้น หรืออาจจะต้องมีการเกลี้ยปริมาณงานภายในกองสาธารณสุข เพื่อเกลี้ยงานให้กับพนักงานเทศบาลที่  
มีงานน้อย เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคล

๕. กองการศึกษา

- ตำแหน่งปัจจุบันที่มีอยู่เมื่อเปรียบเทียบกับอัตรากำลังที่ต้องการ ตำแหน่งที่ปริมาณที่  
เพิ่มขึ้นและต้องการคนเพิ่มขึ้นมากที่สุด คือตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ปัจจุบันมี ๑ คน อัตรากำลังเฉลี่ยที่  
ต้องการ ๒.๗๑ คน อาจจะต้องมีการพิจารณาสรรหาอัตรากำลังเพิ่มแต่จะทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล  
เพิ่มขึ้น หรืออาจจะต้องมีการเกลี้ยปริมาณงานภายในกองการศึกษา เพื่อเกลี้ยงานให้กับพนักงานเทศบาลที่มี  
งานน้อย เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคล

ในปัจจุบันแต่ละกองมีปริมาณงานและความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้นเมื่อเทียบกับอัตรากำลัง  
ที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยแต่ละกองปัจจุบันมีอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ดังนี้พนักงานเทศบาล ๒๓ คน,  
ลูกจ้างประจำ ๒ คน, พนักงานครูเทศบาล ๑ คน, พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ คน รวมทั้งหมด ๒๘ คน และมี

ตำแหน่งว่าง ๓ ตำแหน่ง คือตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ โดยปัจจุบันเทศบาลไม่มีพนักงานจ้างทั่วไป แต่ใช้วิธีการจ้างเหมาบริการแทน แต่ละกองอาจจะต้องมีการพิจารณาสรรหาอัตรากำลังเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แต่จะทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพิ่มขึ้น หรือ เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของเทศบาล แต่ละกองเห็นควรใช้วิธีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งมอบหมายแต่ละตำแหน่งทำงานช่วยกัน เพื่อแบ่งเบากับตำแหน่งที่ประมาณงานเยอะ

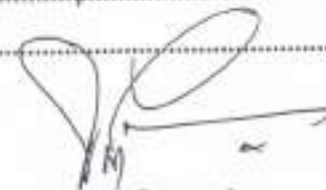
(ลงชื่อ)  ผู้วิเคราะห์ข้อมูล  
(นายอนศิลป์ จันทร์ปิต)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบข้อมูล  
(นายอำพล สีหา)  
ปลัดเทศบาลตำบลน้ำสวย

ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นนายก

- ทงข

- 

  
นายกเทศฯ โกสินทร์  
นายกเทศมนตรีตำบลน้ำสวย



ที่ สย ๐๐๒๓.๒/ว ๓๖๘

สำนักงานส่งเสริมการปกครอง  
ท้องถิ่นจังหวัดเลย  
ถนนสิรินธร สย ๔๒๐๐๐

๒๒ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
เรียน นายกเทศมนตรีเมืองเลย, นายกเทศมนตรีเมืองวังสะพุง และนายกเทศมนตรีตำบล ทุกแห่ง  
อ้างถึง หนังสือจังหวัดเลย ค่วนที่ สย ๐๐๒๓.๒/ว ๕๐๖๘ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓  
สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนารายงานการประชุม ก.ท.จ.เลย ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓  
จำนวน ๑ ชุด

ตามที่จังหวัดเลยได้แจ้งข้อมติแนวทางการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเลย (ก.ท.จ.เลย) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และคู่มือการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเลยพิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ รายละเอียดตามที่อ้างถึง นั้น

ก.ท.จ.เลย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ของเทศบาล ดังนี้


๑. เห็นชอบแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลจำนวน ๒๐ แห่ง ที่จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ตามแผนอัตราค่าจ้างเดิม (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยไม่ได้กำหนดตำแหน่งเพิ่ม และไม่ได้ยุบเลิกตำแหน่ง

๒. เห็นชอบแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลที่กำหนดเพิ่ม และยุบเลิกตำแหน่งในแผนอัตราค่าจ้างในแผนอัตราค่าจ้าง จำนวน ๙ แห่ง

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอให้เทศบาลประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และจัดส่งสำเนาแผนอัตราค่าจ้างฉบับที่ประกาศใช้ให้จังหวัด จำนวน ๓ เล่ม ภายในวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๓ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

  
(นายสำราญ คำวงศ์)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
เลขาธิการ ก.ท.จ.เลย



ระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเลย

ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓

วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.  
ณ ห้องประชุมภูหลวง ศาลากลางจังหวัดเลย ชั้น ๓

\*\*\*\*\*

ผู้มาประชุม

๑. นายชนาส	ชัชวาลวงศ์	รองผู้ว่าราชการจังหวัดเลย	รักษาการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดเลย	ก.ท.จ.เลย
			ปฏิบัติหน้าที่ประธานที่ประชุม	
๒. นายณรงค์	จินอ้า	ปลัดจังหวัดเลย		ก.ท.จ.เลย
๓. นายนราวุฒิ	รัตนัง	แทนหัวหน้าสำนักงานจังหวัดเลย		ก.ท.จ.เลย
๔. นางวรจิตรี	ปัญญาดี	คลังจังหวัดเลย		ก.ท.จ.เลย
๕. นายวรกร	บรรเรื่องทอง	แทนโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดเลย		ก.ท.จ.เลย
๖. นายดิชพล	บุตรดีวงศ์	ท้องถิ่นจังหวัดเลย		ก.ท.จ.เลย
๗. นายกบวน	มีที	นายกเทศมนตรีตำบลปากชม		ก.ท.จ.เลย
๘. นายอุทัย	หอมอ่อน	นายกเทศมนตรีตำบลโนนบ่อแดง		ก.ท.จ.เลย
๙. นายอมรศักดิ์	เจียรพะพงษ์	ประธานสภาเทศบาลตำบลเชียงคาน		ก.ท.จ.เลย
๑๐. นายจรวุญ	บุญสาร	ประธานสภาเทศบาลตำบลปากบวม		ก.ท.จ.เลย
๑๑. นายนิคม	สุระเกตุ	ปลัดเทศบาลเมืองเลย		ก.ท.จ.เลย
๑๒. นายวิรัตน์	โกษะ	ปลัดเทศบาลตำบลเชียงคาน		ก.ท.จ.เลย
๑๓. นางสุรางค์	สิงหาคำ	ผู้ทรงคุณวุฒิ		ก.ท.จ.เลย
๑๔. นายชาญชัย	แตรประสิทธิ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ		ก.ท.จ.เลย
๑๕. นายสุพลชัย	สิงห์สถิตย์	ผู้ทรงคุณวุฒิ		ก.ท.จ.เลย
๑๖. นายสุนทร	ภาคอุป	ผู้ทรงคุณวุฒิ		ก.ท.จ.เลย
๑๗. นางนิตยา	ไชยปะ	ผู้ทรงคุณวุฒิ		ก.ท.จ.เลย
๑๘. นายสำราญ	ต่างดี	ผอ.กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคล	เลขานุการ	ก.ท.จ.เลย
๑๙. นางนัจรีพร	ลครพล	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ	ผช.เลขานุการ	ก.ท.จ.เลย

ผู้ไม่มาประชุม (ติดภารกิจ)

นายธนวัฒน์ สวรรยาธิบัติ ผู้ทรงคุณวุฒิ ก.ท.จ.เลย

ผู้เข้าร่วมประชุม

นางสาวสาธิตา เพชรสูงเนิน เจ้าพนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติงาน

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น. โดยมี นายชนาส ชัชวาลวงศ์ รองผู้ว่าราชการจังหวัดเลย รักษาการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดเลย เป็นประธานที่ประชุม ก.ท.จ.เลย

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ  
ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม ก.ท.จ.เลย ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓  
เมื่อวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓

มติที่ประชุม รับรอง

*(Handwritten signature and date)*  
1๗/๙/๒๕๖๓

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเพื่อพิจารณา

๕.๑ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาล

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔) ของเทศบาล จะครบกำหนดและสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลแล้ว ประกาศ ก.ท.จ.เลย เกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กำหนดให้เทศบาลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลใหม่เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป ได้แก่ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

**ข้อเท็จจริง**

(๑) เทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดเลยได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) พร้อมทั้งได้จัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวเพื่อให้ ก.ท.จ.เลย พิจารณาให้ความเห็นชอบครบถ้วนจำนวน ๒๕ แห่ง แยกเป็น

๑) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยกำหนดอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังเดิม โดยไม่ได้กำหนดตำแหน่งเพิ่มและไม่ได้ยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๒๐ แห่ง

๒) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยการกำหนดเพิ่มและยุบเลิกตำแหน่งในแผนอัตรากำลังในแผนอัตรากำลังเดิม จำนวน ๕ แห่ง

(๒) คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเลย ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล ประกอบด้วย

- |                                   |               |                  |
|-----------------------------------|---------------|------------------|
| ๑) นายธนวัฒน์ สารราชกิจ           | ผู้ทรงคุณวุฒิ | ประธานอนุกรรมการ |
| ๒) หัวหน้าสำนักงานจังหวัดเลย      |               | อนุกรรมการ       |
| ๓) คลังจังหวัดเลย                 |               | อนุกรรมการ       |
| ๔) ท้องถิ่นจังหวัดเลย             |               | อนุกรรมการ       |
| ๕) โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดเลย |               | อนุกรรมการ       |
| ๖) เลขานุการ ก.ท.จ.เลย            |               | เลขานุการ        |
| ๗) ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.เลย     |               | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการฯ ดังกล่าวตรวจสอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วรายงานผลการตรวจสอบให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเลยเพื่อพิจารณา

**ระเบียบกฎหมาย**

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเลย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๕

ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการต้องมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรกำลังของเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ความหนักของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในกำกับดูแล

ข้อ ๑๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใด ให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้นแล้วเปรียบเทียบกับบรรทัดฐาน ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. จัดทำไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง การปรับตำแหน่งเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้จัดทำตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภทและสายงานเดียวกัน และจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน

ข้อ ๑๖ ในการจัดแผนอัตรากำลังของเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ประกอบด้วย

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

ข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ากำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

- (๑) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
- (๒) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (๓) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากภาระงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี
- (๔) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน
- (๕) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการการแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้
  - (ก) โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลโดยจะจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการใดบ้าง ให้เป็นไปตามกรอบของหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล
  - (ข) การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เทศบาลโดยจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เทศบาลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล
  - (๖) การกำหนดตำแหน่งใหม่
  - ก. เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้เทศบาลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ปริมาณงานของตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

*(Handwritten signature and stamp)*



ข. การกำหนดตำแหน่งใหม่ขึ้นใหม่ ให้เทศบาลขอกำหนดค่าที่จำเป็นจริง ๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

ค. ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล เสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

ง. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างที่ประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนสั้นงาน และเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนด้วย

จ. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและความถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

ฉ. ก่อนที่เทศบาลจะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้เทศบาลพิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการคัดเลือกหรือปรับปรุงและตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

ช. การกำหนดตำแหน่งใหม่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่งและจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้น จึงขอให้เทศบาลได้ให้ความสำคัญกับการเสนอข้อมูลต้องครบถ้วนกล่าวคือจะต้องรายงานข้อมูลแบบ ๑ - ๕ อย่างครบถ้วน

(๗) กรณีเทศบาลมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตราจ้าง ๓ ปี ในระหว่างที่ยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาของแผนให้ทำได้ โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ

ข้อ ๔๐๒ ในการจัดทำแผนอัตราจ้างลูกจ้างเทศบาล การกำหนดตำแหน่งลูกจ้าง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งลูกจ้าง ให้นำแนวทางและวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับพนักงานเทศบาลมาใช้บังคับโดยอนุโลม

**ข้อพิจารณา**

คณะอนุกรรมการกลั่นกรองการปรับปรุงแผนอัตราจ้าง ๓ ปี ของเทศบาล ได้ดำเนินการประชุมเพื่อตรวจสอบการกลั่นกรองความถูกต้องเหมาะสมของแผนอัตราจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๓ โดยคณะอนุกรรมการฯ มีมติดังนี้

(๑) เห็นชอบแผนอัตราจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาล จำนวน ๒๐ แห่ง ที่จัดทำแผนอัตราจ้าง ๓ ปี ตามแผนอัตราจ้างเดิม (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยไม่ได้กำหนดตำแหน่งเพิ่ม และไม่ได้ยุบเลิกตำแหน่ง

(๒) เห็นชอบแผนอัตราจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาล ที่กำหนดเพิ่ม และยุบเลิกตำแหน่งในแผนอัตราจ้างในแผนอัตราจ้าง ดังนี้

๑) เห็นชอบแผนอัตราจ้างฯ ของเทศบาลตำบลนาอน อำเภอเมืองเลย โดยเห็นชอบให้ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

๒) เห็นชอบแผนอัตราจ้างฯ ของเทศบาลตำบลนาอน อำเภอเมืองเลย โดยเห็นชอบให้ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

๓) เห็นชอบแผนอัตราจ้างฯ ของเทศบาลตำบลด่านซ้าย อำเภอด่านซ้าย โดยเห็นชอบให้ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

๔) เห็นชอบแผนอัตรากำลังฯ ของเทศบาลตำบลภูเรือ อำเภอภูเรือ โดยเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๕) เห็นชอบแผนอัตรากำลังฯ ของเทศบาลตำบลเชียงคาน อำเภอเชียงคาน โดยเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และปรับปรุงตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๖) เห็นชอบแผนอัตรากำลังฯ ของเทศบาลเมืองวังสะพุง อำเภอวังสะพุง โดยเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๗) เห็นชอบแผนอัตรากำลังฯ ของเทศบาลตำบลท่าลี่ อำเภอท่าลี่ โดยเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพิ่ม จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

๘) เห็นชอบแผนอัตรากำลังฯ ของเทศบาลตำบลหนองหิน อำเภอหนองหิน โดยเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และไม่เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

๙) เห็นชอบแผนอัตรากำลังฯ ของเทศบาลตำบลปากชม อำเภอปากชม โดยเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และยุบเลิกพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายวาระ)

จึงเรียนเสนอ ก.ท.จ. แล. เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาล จำนวน ๒๐ แห่ง ที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามแผนอัตรากำลังเดิม (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) โดยไม่ได้กำหนดตำแหน่งเพิ่ม และไม่ได้อยู่อีกตำแหน่ง

๒. เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลที่กำหนดเพิ่ม และยุบเลิกตำแหน่งในแผนอัตรากำลังในแผนอัตรากำลังฯ ดังนี้

๓) เห็นชอบแผนอัตรากำลังฯ ของเทศบาลตำบลนาหินคำ อำเภอเมืองเลย โดยเห็นชอบให้ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๔) เห็นชอบแผนอัตรากำลังฯ ของเทศบาลตำบลนาอาน อำเภอเมืองเลย โดยเห็นชอบให้ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๕) เห็นชอบแผนอัตรากำลังฯ ของเทศบาลตำบลคำชะอี อำเภอคำชะอี โดยเห็นชอบให้ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๖) เห็นชอบแผนอัตรากำลังฯ ของเทศบาลตำบลภูเรือ อำเภอภูเรือ โดยเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๗) เห็นชอบแผนอัตรากำลังฯ ของเทศบาลตำบลเชียงคาน อำเภอเชียงคาน โดยเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และปรับปรุงตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๘) เห็นชอบแผนอัตรากำลังฯ ของเทศบาลเมืองวังสะพุง อำเภอวังสะพุง โดยเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

  
นายกเทศมนตรี

๓) เห็นชอบแผนอัตราค่าจ้าง ของเทศบาลตำบลท่าลี่ อำเภอท่าลี่ โดยเห็นชอบให้กำหนด  
ตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพิ่ม จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒  
อัตรา

๔) เห็นชอบแผนอัตราค่าจ้าง ของเทศบาลตำบลหนองหิน อำเภอหนองหิน โดยเห็นชอบ  
ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง  
๑ อัตรา และไม่เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

๕) เห็นชอบแผนอัตราค่าจ้าง ของเทศบาลตำบลปากชม อำเภอปากชม โดยเห็นชอบให้  
กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และยุบเลิกพนักงานจ้างทั่วไป  
จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายวาระ)



Handwritten signature and date: 10/11/17



บัญชีสรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลจังหวัดเลย

ที่	อบต./อำเภอ	การค่าใช้จ่ายค้ำคนบุคคล			จำนวน ขรก./พนง.		จำนวนพนักงานจ้าง ตามภารกิจ		จำนวนพนักงานจ้าง ทั่วไป		จำนวนลูกจ้างประจำ	
		ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	มีนาคม	พฤษภาคม	มีนาคม	พฤษภาคม	มีนาคม	พฤษภาคม	มีนาคม	พฤษภาคม
<b>เมืองเลย</b>												
๑	ทต.เลย	๒๘.๗๐	๒๘.๐๓	๒๗.๓๙	๒๖๖	๒๘	๖๖	๖	๓๖/๗	๓๔	๓๘	-
๒	ทต.น้ำสวย	๒๘.๘๘	๒๘.๕๒	๒๗.๙๖	๒๔	๓	๕	-	-	-	๒	-
๓	ทต.นาอาน	๒๓.๘๓	๒๓.๕๐	๒๒.๙๙	๔๕	๕	๒๗	๓	๓๙	๓	๓	-
๔	ทต.นาโง่ง	๒๗.๓๓	๒๖.๘๙	๒๖.๔๗	๓๕	๔	๒๗	-	๑๙	๗	๒	-
๓	ทต.นาอ้อ	๓๒.๘๔	๓๒.๓๙	๓๑.๘๔	๕๗	๖	๓๖	๕	๒๗	๓	๕	-
๖	ทต.นาหินคำ	๒๔.๒๙	๒๓.๗๓	๒๓.๕๖	๔๓	๖	๒๖	๓	๙	๓	๓	-
<b>ภูเรือ</b>												
๑	ทต.ภูเรือ	๓๔.๗๖	๓๓.๙๕	๓๓.๑๖	๓๕	๕	๒๘	-	๒	-	๒	-
๒	ทต.ร่องจิก	๓๐.๗๙	๓๑.๒๓	๓๑.๖๒	๔๙	๕	๒๖	๓	๕	-	-	-
<b>ท่าลี่</b>												
๑	ทต.ท่าลี่	๓๓.๒๓	๓๒.๗๓	๓๒.๔๗	๖๙	๑๖	๖	-	๓๕	๒	๓	-
<b>นาด้วง</b>												
๑	ทต.นาด้วง	๒๘.๘๖	๒๘.๕๐	๒๗.๗๐	๔๘	๑๕	๓๕	๔	๒๓	๕	๖	-
๒	ทต.นาดอกคำ	๒๖.๙๙	๒๖.๒๙	๒๖.๒๘	๒๕	๑๑	๒๕	๒	๖	-	๒	-
<b>วังสะพุง</b>												
๑	ทต.วังสะพุง	๒๙.๐๗	๒๘.๓๗	๒๗.๖๘	๖๐	๓๕	๒๕	๖	๖๓	๒๘	๔	-
๒	ทต.ปากปวน	๒๓.๙๕	๒๓.๙๖	๒๓.๖๙	๓๕	๓	๒๙	๔	-	-	-	-
๓	ทต.ศรีสงคราม	๒๗.๐๐	๒๖.๖๐	๒๖.๒๐	๒๒	๓	๒๕	๒	๕	๓	๒	-
<b>ด่านซ้าย</b>												
๑	ทต.ด่านซ้าย	๓๖.๖๙	๓๕.๘๘	๓๕.๐๘	๒๒	๕	๒๒	๓	๓๑	-	๒	-
๒	ทต.ศรีสองรัก	๒๗.๗๔	๒๘.๓๒	๒๘.๙๓	๓๒	๕	๖	-	๓๒	-	๓	-
<b>ภูกระดึง</b>												
๑	ทต.ภูกระดึง	๒๗.๒๙	๒๖.๖๙	๒๖.๑๐	๒๗	๓	๓๗	๓	๓๓	๔	๓	-
<b>นาแห้ว</b>												
๑	ทต.นาแห้ว	๓๕.๘๔	๓๕.๓๘	๓๔.๕๓	๖๖	๓	๕๐	-	๙	-	๙	-
<b>เชียงคาน</b>												
๑	ทต.เชียงคาน	๓๒.๖๒	๓๑.๕๔	๓๑.๑๔	๔๘	๕๒	๒๒	๓	๓๐	๓	๖	-
๒	ทต.ธาตุ	๒๙.๘๒	๒๙.๒๙	๒๘.๗๖	๔๙	๓	๔๘	-	๓๒	๓	๑	-
๓	ทต.เขานกั้ว	๓๑.๕๓	๓๐.๘	๓๐.๒๔	๓๐	๙	๔๕	-	๓๙	๓	-	-
<b>ปากชม</b>												
๑	ทต.ปากชม	๓๓.๕๓	๓๒.๘๕	๓๒.๓๔	๓๗	๓	๓๑	๓	๒๖	๓	๓	-
๒	ทต.เชียงกลม	๓๖.๙๙	๓๖.๔๓	๓๕.๗๕	๓๒	๕	๒๕	๑	๓๓	๓	-	-
๓	ทต.คอนสา	๓๐.๕๐	๓๐.๐๐	๒๙.๕๐	๓๘	๔	๒๖	๒	๖	-	-	-

*(Handwritten signature and stamp)*

ผาขาว												
๓	ทต.โนนปอแดง	๒๘.๗๓	๒๘.๒๒	๒๗.๗๒	๔๖	๗	๒๒	๓	๓๐	-	๓	-
๒	ทต.ท่าช้างคล้อง	๓๐.๒๖	๒๙.๖๓	๒๘.๙๖	๓๘	๓	๒๐	-	๓๒	-	-	-
เอราวัณ												
๓	ทต.เอราวัณ	๒๙.๗๓	๒๙.๒๖	๒๙.๘๒	๓๙	๔	๒๒	๓	๓๘	๓	-	-
๒	ทต.ผาอินทร์แปลง	๒๘.๒๖	๒๗.๗๓	๒๗.๘๗	๓๕	๔	๓๔	๓	๓๐	๒	๓	-
หนองหิน												
๓	ทต.หนองหิน	๓๓.๙๘	๓๓.๕๑	๓๓.๐๔	๒๘	๔	๒๓	-	๗	๒	๑	-

๑๑๑  
10/10/2023