



คำสั่งเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว

ที่ ๑๐๔ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว

ตามที่ อำเภอคำเขื่อนแก้ว แจ้งว่า จังหวัดยโสธร แจ้งว่า สำนักงาน ก.จ.,ก.ท.,ก.อบต. ได้
ชักชวนแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น มาเพื่อถือเป็นแนวทางปฏิบัติ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๕ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๖ และข้อ ๑๗ ของประกาศคณะกรรมการ
พนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ
เทศบาล ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และหนังสืออำเภอคำเขื่อนแก้ว ที่ ยส ๐๐๒๓.๙/ว ๗๖๗ ลงวันที่ ๒๙
มิถุนายน ๒๕๖๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
ของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายเทศมนตรีตำบลคำเขื่อนแก้ว | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการฯ มีอำนาจหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามประกาศ ก.ท.จ.ยโสธร ข้อ ๑๗ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานของ
บุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความ
รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพงาน ปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้าน
บริหารงานบุคคลของเทศบาลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายสุริยันต์ เจริญชัย)
นายกเทศมนตรีตำบลคำเขื่อนแก้ว



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว โทรศัพท์ภายใน ๑๖
ที่ ยส ๕๒๓๐๑/ วันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ทุกท่าน

เรื่องเดิม

ตามที่อำเภอคำเขื่อนแก้ว แจ้งว่า จังหวัดยโสธร แจ้งว่า สำนักงาน ก.จ.,ก.ท.,ก.อบต. ได้ชักชวน
แนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น มาเพื่อถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ตามหนังสืออำเภอคำเขื่อนแก้ว ที่ ยส ๐๐๒๓.๙/ว ๗๖๗ ลงวันที่ ๒๙
มิถุนายน ๒๕๖๓

ข้อเท็จจริง

เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว ได้ออกคำสั่ง ที่ ๑๐๔/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว เรียบร้อยแล้ว

ข้อพิจารณา

จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ ในวันจันทร์ที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสภา
เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว สำนักงานเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าวโดยพร้อมเพรียงกัน


(นายสุริยันต์ เจริญชัย)
ประธานกรรมการฯ

นายสุริยันต์ เจริญชัย
๗ สิงหาคม ๒๕๖๓

นายสุริยันต์ เจริญชัย
๗ สิงหาคม ๒๕๖๓

นายสุริยันต์ เจริญชัย
๗ สิงหาคม ๒๕๖๓



ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว
วันที่ ๑๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ (เวลา ๐๙.๓๐ น.)
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว สำนักงานเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ที่ประธานจะแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ของแต่ละกอง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวาง
แผนการใช้กำลังคน กำหนดตำแหน่ง ปรับลดตำแหน่ง ปรับปรุงตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยยึดภารกิจ
ตามยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว และควบคุมใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

บัญชีลงลายมือชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	วันที่รับทราบ
๑.	นายสุริยันต์ เจริญชัย	นายกเทศมนตรีตำบล คำเขื่อนแก้ว		
๒.	นายทองเจริญ เอกบุญ	ปลัดเทศบาลตำบล คำเขื่อนแก้ว		
๓.	นายนิพนธ์ สร้อยเงิน	รองปลัดเทศบาลตำบล คำเขื่อนแก้ว		๗ ส.ค. ๖๓
๔.	นายวรเวช หลาทอง	ผู้อำนวยการกองช่าง		๗ ส.ค. ๖๓
๕.	นางสาวดวงตา ราชอาษา	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม		๑๐ ส.ค. ๖๓
๖.	นางพัชรี ชื่นบาน	ผู้อำนวยการกองคลัง		๑๐ ส.ค. ๖๓
๗.	นางสาวพรนภัส เวชกามา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		๗ ส.ค. ๖๓
๘.	นางสาวสรวิทย์ สิงห์ครุธ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล		๗ ส.ค. ๖๓
๙.	นายเอกธนา ร้อยศรี	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ		๗ ส.ค. ๖๓

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว
 วันที่ ๑๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.
 ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว สำนักงานเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายสุริยันต์ เจริญชัย	ประธานกรรมการ		นายกเทศมนตรี
๒.	นายทองเจริญ เอกบุญ	กรรมการ		ปลัดเทศบาล
๓.	นายนิพนธ์ สร้อยเงิน	กรรมการ		รองปลัดเทศบาล
๔.	นายวรเวช หลาทอง	กรรมการ		ผู้อำนวยการกองช่าง
๕.	นางสาวดวงตา ราชอาษา	กรรมการ		ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม
๖.	นางพัชรี ชื่นบาน	กรรมการ		ผู้อำนวยการกองคลัง
๗.	นางสาวพรนภัส เวชกามา	กรรมการ		ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๘.	นางสาวสรวิทย์ สิงห์ครุธ	กรรมการและ เลขานุการ		หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๙.	นายเอกธนา ร้อยศรี	ผู้ช่วยเลขานุการ		นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว
วันที่ ๑๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ (เวลา ๐๙.๓๐ น.)
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว สำนักงานเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ที่ประธานจะแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ของแต่ละกอง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวาง
แผนการใช้กำลังคน กำหนดตำแหน่ง ปรับลดตำแหน่ง ปรับปรุงตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยยึดภารกิจ
ตามยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว และควบคุมใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบ
แทนอื่น ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว

วันที่ ๑๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว สำนักงานเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายสุริยันต์ เจริญชัย	ประธานกรรมการ	สุริยันต์ เจริญชัย	นายกเทศมนตรี
๒.	นายทองเจริญ เอกบุญ	กรรมการ	ทองเจริญ เอกบุญ	ปลัดเทศบาล
๓.	นายนิพนธ์ สร้อยเงิน	กรรมการ	นิพนธ์ สร้อยเงิน	รองปลัดเทศบาล
๔.	นายวรเวช หลาทอง	กรรมการ	วรเวช หลาทอง	ผู้อำนวยการกองช่าง
๕.	นางสาวดวงตา ราชอาษา	กรรมการ	ดวงตา ราชอาษา	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม
๖.	นางพัชรี ชื่นบาน	กรรมการ	พัชรี ชื่นบาน	ผู้อำนวยการกองคลัง
๗.	นางสาวพรนภัส เวชกามา	กรรมการ	พรนภัส เวชกามา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๘.	นางสาวสรวิทย์ สิงห์ครุฑ	กรรมการและ เลขานุการ	สรวิทย์ สิงห์ครุฑ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๑๐.	นายเอกธนา ร้อยศรี	ผู้ช่วยเลขานุการ	เอกธนา ร้อยศรี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เริ่มประชุม เวลา ๐๙.๓๐ น.

นายเอกธนา ร้อยศรี บัดนี้คณะกรรมการฯ มาเข้าร่วมประชุมเกินกว่ากึ่งหนึ่งแล้ว ขอเชิญ
ประธานกรรมการเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายสุริยันต์ เจริญชัย ตามที่เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบ
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว ไปแล้วนั้น และอำเภอคำเขื่อนแก้ว แจ้งว่า
จังหวัดยโสธร แจ้งว่า สำนักงาน ก.จ.,ก.ท.,ก.อบต. ได้ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบ
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาเพื่อถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ตามหนังสือ
อำเภอคำเขื่อนแก้ว ที่ ยส ๐๐๒๓.๙/ว ๗๖๗ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๓ โดยจะกล่าวรายละเอียดในวาระ
ต่อไป

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

/ระเบียบ...

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นายสุริยันต์ เจริญชัย

การดำเนินการตามหนังสือสั่งการ วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ของแต่ละกอง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน กำหนดตำแหน่ง ปรับลดตำแหน่ง ปรับปรุงตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยยึดภารกิจตามยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว และควบคุมใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี นั้น เป็นอย่างไร ให้ นักทรัพยากรบุคคล อธิบายให้คณะกรรมการฯ ทราบเป็นส่วนๆ

นายเอกธนา ร้อยศรี

เรียนนายกเทศมนตรีตำบลคำเขื่อนแก้ว รองปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนัก/ ผู้อำนวยการกองทุกท่าน ผมขอชี้แจงให้ทราบเกี่ยวกับรายละเอียดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ตามที่ ก.ท.,ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบลและเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ในแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นไปอย่างถูกต้อง จึงกำหนดแนวทางการดำเนินการซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อและตำแหน่งหรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้

๒. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการ

บริหารด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่

ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายระเบียบหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้

๓. บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใด จึงจะทำให้การปฏิบัติงานในภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีภารกิจใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น นโยบายที่สำคัญของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่

ทั้งนี้ ให้มีการเก็บสถิติของปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้างอิงจากผลการดำเนินการประจำปีที่ยรายงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้างรวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกเป็นประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพนั้นต่อไป ให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาที ต่อปีเทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จกรณีพิเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มได้

การประเมินความต้องการของกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี

ทั้งนี้ เพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด สำหรับในกรณีพบว่าการกำหนดจำนวนอัตรากำลังมีความแตกต่างกันประการใด สำหรับในกรณีพบว่าการกำหนดจำนวนอัตรากำลังมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ก็ให้ทบทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้นอีกครั้งหนึ่งเพื่อมิให้เกิดภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงหรือเกินความจำเป็น การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมขอให้พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเป็นอันดับแรก

๔. บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคคลหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลังโดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) กำหนดให้นำข้อมูลข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลไว้เป็นแต่ละส่วนของราชการและเรียงตามลำดับของส่วนราชการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง(ระบบแบ่ง) ตามตัวอย่างที่กำหนดดังนี้

๑) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

๒) กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม ๑) โดยพิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด (ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงาน และปริมาณงานในส่วนราชการนั้น

๓) ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่กำหนดในส่วนราชการ ตาม ๒) ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้วตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ (จำนวน ๙๙ สายงาน) กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้นให้ ก.จังหวัด เสนอให้ ก.กลาง พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

๓.๑) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับขยายในตำแหน่งแรกบรรจุและเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อปรับปรุงตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งระดับนอกเหนือจากที่กำหนดนี้จะต้องยื่นเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งก่อน ดังนี้

๓.๑.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (ปง.)/ชำนาญงาน (ชง.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) สำหรับระดับอาวุโส (อส.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

๓.๑.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ปก.)/ชำนาญการ (ชก.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) สำหรับระดับชำนาญการพิเศษ (ขพ.) และระดับเชี่ยวชาญ (ชช.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนด

๓.๑.๓ การกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นระดับอาวุโส และตำแหน่งประเภทวิชาการเป็นระดับชำนาญการพิเศษหรือระดับเชี่ยวชาญ ห้ามเสนอหรือปรับปรุงตำแหน่งเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๓.๒) ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นให้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับเป็นระดับสูงขึ้นตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้วเท่านั้น ทั้งนี้ ไม่ให้กำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหารเพิ่มในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๓) กรณีลูกจ้างประจำมีลักษณะงานเหมือนกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ด้วย

๓.๔) กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่เป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ปรับปรุงชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ด้วย

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) อาจมีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นดังกล่าวได้โดยไม่จำเป็นต้องมีกรอบตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งนั้นก่อนก็ได้ เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล เช่น กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจในตำแหน่งผู้ช่วยแพทย์แผนไทย ทั้งนี้ ห้ามมีการปรับหรือเกลี้ยอัตรากำลังของพนักงานจ้างโดยกำหนดตำแหน่งอยู่ในสำนัก กอง หรือส่วนราชการใดให้เป็นไปตามสัญญาจ้าง สำหรับพนักงานจ้างสามารถปรับเกลี้ยตำแหน่งได้เฉพาะมีการปรับปรุงหรือกำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ภายหลังที่ ก.จังหวัดได้เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปีแล้ว

๓.๕) ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลให้กำหนดตำแหน่งตากรอบอัตราที่เคยได้รับการจัดสรร โดยใช้เลขที่ตำแหน่งตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแจ้ง การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู ครูผู้ช่วย และครูผู้ดูแลเด็ก เนื่องจากตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานนิเทศการศึกษาไม่มีระดับตำแหน่ง แต่เป็นตำแหน่งในระบบวิทยฐานะซึ่งทั้งอันดับเงินเดือนและระดับวิทยฐานะจะติดตามตัวผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ

กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งใดคำนวณจำนวนอัตราที่พึงจะได้ตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครูและบุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๘ และประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและพนักงานครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ แล้วปรากฏว่า มีจำนวนครูดำกว่าเกณฑ์ให้แสดงผลการคำนวณและระบุจำนวนอัตราที่ควรจะมีตามเกณฑ์ พร้อมทั้งกำหนดตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ปรากฏในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร และเทศบาลเมือง เมื่อกำหนดตำแหน่งแล้วให้เสนอคำขอของงบประมาณยื่นตรงต่อสำนักงบประมาณตามปฏิทินการจัดทำคำขอของงบประมาณที่สำนักงบประมาณกำหนด สำหรับเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลหากจะกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับการจัดสรรอัตราและงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้หมายเหตุในรายการว่า “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว”

๓.๕.๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่นและบุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา

๓.๕.๒) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๙
ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูส่วนท้องถิ่นในศูนย์
พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๕.๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒
ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง
ศึกษานิเทศก์ในองค์กรปกครองส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๕.๔) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗
ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ เรื่อง การกำหนดสายงาน ตำแหน่ง และตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและ
บุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น

๔) การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำล้างให้แสดงกรอบอัตรากำล้างของข้าราชการหรือ
พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๓ ที่มีอยู่เดิมทั้งหมด โดยระบุการกำหนด
ตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่ในปีที่หนึ่ง (๒๕๖๔) ปีที่สอง (๒๕๖๕) และปีที่สาม (๒๕๖๖)
ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด โดย
พิจารณาความเหมาะสมความจำเป็นตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ทั้งนี้
ให้คำนึงถึงประเภทตำแหน่งและสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นลำดับแรก เพราะ
หากข้อกำหนดตำแหน่งเป็นกรณีพิเศษอาจมีผลกระทบต่อเส้นทางความก้าวหน้าของบุคคลนั้นในการเลื่อนระดับ
หรือเปลี่ยนสายงานได้

ทั้งนี้ ก่อนขออนุมัติตำแหน่งขึ้นใหม่ให้พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็น
น้อยก่อน โดยการตัดโอนตำแหน่งหรือการปรับปรุงและตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและ
จำเป็นเร่งด่วนมากกว่า สำหรับลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างห้ามปรับเกลี้ยตำแหน่ง

๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ

การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตาม
หนังสือที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๕๒ ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓
พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบ
แห่ง)

๒) หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม
๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี นั้น เพื่อให้ แผน
อัตรากำล้าง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

๗.๑ พระราชบัญญัติบริหารส่วนบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติให้
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น เกินกว่า
ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการ
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) จึงต้องใช้แผนอัตรากำล้างเป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายมิ
ให้เกินกว่ากฎหมายกำหนด

/๗.๒ ให้องค์กร...

๗.๒ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายที่เป็นเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทน สิทธิสวัสดิการต่างๆ และกรอกข้อมูลลงในแบบคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นและต้องแสดงบัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการด้วย

๗.๓ การประมาณการเงินเดือน ให้ดำเนินการดังนี้

๗.๓.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้น คุณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับกรณีตำแหน่งว่าง ที่ขอกำหนดใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ให้คำนวณโดยประมาณการในอัตราขั้นต่ำของตำแหน่งแรกที่บรรจุกับอัตราขั้นสูงของตำแหน่งที่เหนือขึ้นไปเหนืออีกระดับรวมทั้งหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน โดยใช้อัตราบัญชีเงินเดือน ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙

๗.๓.๒ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำกับอัตราขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้นรวมกันหารสอง เมื่อได้อัตราเงินเดือนที่เป็นค่ากลางนั้นแล้ว คูณด้วย ๑๒ เดือน โดยใช้อัตราบัญชีเงินเดือนตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙ และอัตราเงินประจำตำแหน่งในระบบแห่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙

ทั้งนี้ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่น ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตรา ๑ ขั้นของอัตราเงินเดือน

๗.๓.๓ เงินประจำตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทวิชาการ ให้คำนวณเงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนอื่นนอกเหนือจากเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นหรือตำแหน่งว่างคูณด้วย ๑๒ เดือน

๗.๓.๔ ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑) ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตรา ขั้นต่ำสุดของอันดับ คศ.๑ กับอัตราขั้นสูงสุดของอันดับ คศ.๒ รวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนแบบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

๒) ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำสุดของอันดับ คศ. ๒ กับอัตราขั้นสูงสุดของอันดับ คศ.๓ รวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามอัตราบัญชีเงินเดือนแนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ทั้งนี้ ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือน เงินค่าตอบแทน

๗.๔ การประมาณการค่าจ้างลูกจ้างประจำ ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้น โดยใช้ข้อมูลบัญชีอัตราค่าจ้างของลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กลุ่มที่ ๑ กลุ่มที่ ๒ และกลุ่มที่ ๓) แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๖๘๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๔) และประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔) และให้ได้รับอัตราค่าจ้างไม่สูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของกลุ่มบัญชีค่าจ้างกลุ่มนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๖๑ ทั้งนี้ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ๑ ขั้นของอัตราค่าจ้าง

๗.๕ กรณีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะงานและชื่อตำแหน่งสอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นตำแหน่งว่าง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายโดยใช้ฐานอัตราค่าตอบแทนตามคุณวุฒิที่มีการใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง เช่น ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการให้ใช้อัตราค่าตอบแทนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือตำแหน่งผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล ให้ใช้อัตราค่าตอบแทนในระดับปริญญาตรีเป็นฐานในการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย สำหรับการคำนวณอัตราค่าจ้างค่าตอบแทนของพนักงานจ้างให้ใช้บัญชีอัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ทั้งนี้ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทน

๗.๖ ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ได้รับการจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลในแผนอัตรากำลังให้ครบถ้วน แต่ไม่ต้องนำรายจ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำเงินรายได้มาจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้างเกินกว่าอัตราที่ได้รับการจัดสรรให้นำเงินส่วนที่เกินนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

๗.๗ ให้ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ในอัตราร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี

๘. อัตราเงินประจำตำแหน่ง

การคำนวณเงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒) ประกาศ ก.จ. , ก.ท.และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การให้ข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่นได้รับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๔๗

๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

๔) ประกาศ ก.จ. , ก.ท.และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙

๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสถานธนาหุบาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย

๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ภายในเดือนสิงหาคม ๒๕๖๓ เมื่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่ง การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากรในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า

ทั้งนี้ ในห้วงระยะเวลาการบังคับใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ นั้น ตำแหน่งว่างในสายงานผู้ปฏิบัติและสายงานผู้บริหารให้ถือปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ ฉบับลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมและประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และแก้ไขเพิ่มเติม อย่างเคร่งครัด กรณีการละเลยการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่น) ที่ว่างนั้น ขอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะประธานคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาดำเนินการตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๒๐๐ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๓ เรื่อง การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ) และพนักงานจ้างที่เป็นตำแหน่งว่าง หากไม่ดำเนินการสรรหาภายใน ๑ ปี หรือครบรอบ ๑ ปี ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.

จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสม โดยอาจพิจารณาอุปเล็กหรือเกลี้ยตำแหน่งดังกล่าวไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า ยกเว้นตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ. ดำเนินการสรรหา ให้คงไว้เหมือนเดิม

เมื่อครบกำหนดระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบถัดไป (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยเริ่มจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นการล่วงหน้าเพื่อให้แผนอัตรากำลังมีความต่อเนื่องและประกาศใช้ได้ทันภายใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหาร

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท และ ก.อบต. ส่วนที่ ๑๘๐๙.๑/ว ๑๕๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เรื่อง ข้อนำเสนอแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- ๒) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ส่วนที่ ๑๘๐๙.๓/ว ๔๐ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายในสำนัก/กองการศึกษาของเทศบาล
- ๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ.และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๕๔๐ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๔๗ เรื่อง แจ้งมติ ก.จ. และ ก.อบต. ในการกำหนดโครงสร้าง กอง/ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๙ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๔๘ เรื่อง การขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาล
- ๕) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๐ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่งของเทศบาล
- ๖) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕๑ ลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
- ๗) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๑๔๖ ลงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๕๓ เรื่อง การกำหนดตำแหน่งในกองพัสดุและทรัพย์สิน
- ๘) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๑๒๔ ลงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๕๓ เรื่อง การจัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่
- ๙) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๑ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ เรื่อง การกำหนดส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก
- ๑๐) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๙ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๕ , หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๐๐ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๕ และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๐๑ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การกำหนดตำแหน่งหัวหน้างาน ระดับ ๖
- ๑๑) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๔๕๒ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๖ เรื่อง ทหารหรือการยุบส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑๒) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว ๔ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๗ เรื่อง การขอปรับปรุงส่วนราชการระดับกองเป็นสำนัก
- ๑๓) ประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และแก้ไขเพิ่มเติม

๑๔) ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และแก้ไขเพิ่มเติม

๑๕) ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ และแก้ไขเพิ่มเติม

๑๖) หนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๓ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่อง แนวทางการดำเนินการตามบทเฉพาะกาลในมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างและระดับตำแหน่งในระบบใหม่

๑๗) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง

๑๘) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๒ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การจัดตั้งกองสารสนเทศภาชีและทรัพย์สิน

๑๙) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘๙ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินการกำหนดระดับตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการ และหัวหน้าฝ่าย

๒๐) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๑๐ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๙ เรื่อง แนวทางการกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและประเภทอำนวยการท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒๑) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๔ ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างและระดับตำแหน่งของตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

๒๒) หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๑ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

๒๓) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๕ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

ทั้งนี้ กรณีมีประกาศหรือหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการการกำหนดตำแหน่ง หรือที่เกี่ยวข้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หาก ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ไปแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปรับปรุงให้สอดคล้องตามประกาศหรือหนังสือสั่งการดังกล่าวได้แล้วรายงานให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการการปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เช่น การจัดตั้งกองหรือฝ่ายเพิ่มเติม ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำข้อมูลเอกสารเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจัดตั้งกอง/ฝ่าย หรือหลักเกณฑ์การปรับปรุงระดับตำแหน่ง หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ประกอบการพิจารณาด้วย และมีให้เสนอในคราวเดียวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องแยกต่างหากภายหลังจากได้รับความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แล้ว เนื่องจากต้องมีการวิเคราะห์ปริมาณงานคุณภาพงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน และแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าวเป็นการเฉพาะ

๑๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง

๑๒.๑ การกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๑๒๑ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เรื่อง การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๗๘ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖ และหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๙ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำ

๑๒.๒ การกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่งและเรื่องต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว และประกาศ ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ แก้ไขถึง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑๒.๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.ก.อบต. ส่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๙ ลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑๓. การปรับปรุงแผนอัตรากำลั้ง ๓ ปี

ในระหว่างประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลั้ง ๓ ปี กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเหตุผลความจำเป็นต้องการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการปรับปรุงระดับตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม การยุบเลิกตำแหน่ง หรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลั้ง ๓ ปี ให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอขอความคิดเห็นขอต่อ ก.จ.จ ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี และให้จัดทำเป็นประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลั้ง ๓ ปี ทุกครั้ง โดยให้ระบุมติ ก.จ.จ. ก.ท.ท. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ครั้งที่เท่าใด เมื่อวันที่เท่าใดให้ชัดเจน เช่น ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลั้ง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ครั้งที่...

๑๔. กรณีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งบประมาณการค่าใช้จ่ายดังกล่าวเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้ ก.จ.จ ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้อยู่ในอัตราร้อยละที่กฎหมายกำหนด เสนอ ก.จ.จ ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา เห็นชอบและขอให้ ก.จ.จ ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แนะนำกำกับ ติดตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิให้ดำเนินการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าอัตราที่กำหนดตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ขึ้นได้

ทั้งนี้ แนวทางการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้คำนึงถึงและคงอัตราตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ในแผนอัตรากำลั้ง ๓ ปี ด้วย

๑๕. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้าน

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

ที่ประชุม รับทราบ พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว ตามคำสั่ง เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว ที่ ๑๐๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๓

นายสุริยันต์ เจริญชัย ลำดับต่อไป ให้ปลัดเทศบาลชี้แจงเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

นายทองเจริญ เอกบุญ ผมขอเรียนให้ทราบเกี่ยวกับอำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาล ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ ดังนั้นสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths)

๑.๑ สภาพภูมิศาสตร์ และสถานที่ตั้ง เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว มีสภาพพื้นที่สภาพดิน เป็นดินร่วนปนทราย จึงเป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนให้ประชาชนในพื้นที่มีอาชีพทางการเกษตรกรรม คือ ทำนาปี ในช่วงฤดูฝน และฤดูแล้งทำสวนปลูกผักต่างๆ ทั้งทำการค้าขายและนอกจากนั้นยังเลี้ยงสัตว์ควบคู่ไปด้วย เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้วอยู่ห่างจากตัวเมืองประมาณ ๒๓ กิโลเมตร ทำให้ประชาชนได้รับความสะดวกในการเดินทางไปในตัวเมืองและไปขายผลผลิตทางการเกษตร

๑.๒ การรวมกลุ่มอาชีพ ประชาชนในเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว มีการรวมตัวกันจัดตั้งเป็นกลุ่มอาชีพต่างๆ พยายามที่จะทำให้กลุ่มของตนเอง แข็งแรงขึ้นเพื่อยกระดับฐานะของสมาชิกให้มีรายได้เพิ่มขึ้น

๑.๓ บุคลากรในการดำเนินงาน เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว มีบุคลากรในการดำเนินงานด้านต่างๆ เพียงพอต่อปริมาณ โดยมีนักบริหารงานเทศบาลมี ๒ คน สำนักปลัดมี ๒๔ คน กองคลังมี ๘ คน กองช่างมี ๑๑ คน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมี ๑๖ คน และกองการศึกษามี ๙ คน พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว มีการฝึกอบรม และพัฒนาความรู้ ตามตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานอยู่ทุกปี เพื่อรองรับภารกิจการถ่ายโอนอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ ความสามัคคี และความเอื้ออาทรของบุคคล ในท้องถิ่นเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว ประชากรในชุมชนมีความสามัคคีและเอื้ออาทรต่อกัน เนื่องจากสังคมในชุมชนยังยึดถือธรรมเนียม ปฏิบัติหน้าที่ มีมาแต่โบราณการ คือนับถือผู้อาวุโส เชื้อฟังในคำบอกสอนของผู้อาวุโสในท้องถิ่น และยังช่วยเหลือเกื้อกูลกันในเรื่องต่างๆ เช่น การร่วมมือกันทำความสะอาดตามถนนภายในหมู่บ้าน

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

๒.๑ ประชาชนยากจน ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว ส่วนใหญ่ยังมีรายได้ที่ต่ำกว่าเกณฑ์ เนื่องจากหลังฤดูกาลเก็บเกี่ยวเสร็จสิ้นประชากรจะว่างงาน ประกอบกับราคาของผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ แรงงานส่วนหนึ่งจึงเข้าไปทำงานในกรุงเทพฯ และเมื่อถึงฤดูการทำนา ก็จะกลับมาทำนา แรงงานที่อยู่หมู่บ้านจะไม่มีงานทำเป็นก็จะลักษณะ ถ้ามีก็ทำไร่ เลี้ยงสัตว์ และรับจ้างทั่วไปทำให้ไม่มีรายได้ที่แน่นอน ทำให้ประชาชนเป็นหนี้สิน เช่น กองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมือง ธ.ก.ส. หนี้นอกระบบ ฯลฯ

๒.๒ งบประมาณในการบริหารจัดการ แม้เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว จะมีรายได้จากการเก็บภาษี และเงินอุดหนุนจากรัฐบาล แต่ในการบริหารของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว ยังตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ไม่เพียงพอ เนื่องจากความต้องการของประชาชนในพื้นที่มีมาก ทำให้งบประมาณในการบริหารจัดการของเทศบาลไม่เพียงพอ

๒.๓ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานราชการ และการรับรู้ข่าวสารของประชาชนยังไม่เอื้ออำนวยต่อกัน ทำให้การรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนไม่เพียงพอต่อ การตัดสินใจ ในการมีส่วนร่วมต่อการพัฒนา และการขาดระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ

๒.๔ การสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ จากการพัฒนาที่ผ่านมาของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว ได้พัฒนาตามแนวทาง และนโยบายของรัฐบาลตลอดแต่ในการติดต่อประสานงาน และการสนับสนุนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังล่าช้า ทำให้ประชาชนในพื้นที่ขาดความมั่นใจต่อการบริหารจัดการของรัฐ ทำให้ไม่ให้ความร่วมมือในการพัฒนา และให้ข้อมูลข่าวสารยังไม่เข้มแข็งพอขาด ความรู้ความเข้าใจ ข้อระเบียบ ข้อกฎหมาย

๒.๕ การเมืองท้องถิ่นและกลุ่มผลประโยชน์ จากการพัฒนาที่รัฐบาลได้กระจายอำนาจให้สู่ท้องถิ่น ทำให้มีนักการเมือง และกลุ่มผลประโยชน์ที่แสวงหา ผลประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง โดยอาศัยข้อระเบียบ ข้อกฎหมาย ของทางราชการเอื้อประโยชน์ ต่อพวกพ้องของตนเองให้มีการพัฒนากระจุกตัวอยู่ในบางพื้นที่ ขาดภาวะผู้นำ การบริหารจัดการที่ดี ยังมีการซื้อสิทธิ ขายเสียง

๓. โอกาส (Opportunities)

๓.๑ นโยบายของรัฐบาล การดำเนินนโยบายของรัฐบาลชุดปัจจุบันได้มีนโยบายที่จะแก้ปัญหาความยากจนของประชาชนในประเทศ โดยได้ริเริ่มนโยบายต่างๆ ที่ผ่านมามีทำให้ประชาชนในระดับท้องถิ่นสามารถยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง การสมัครสมานสามัคคี และรัฐบาลยังสนับสนุนการประกอบอาชีพของชุมชนในระดับต่างๆ การบริโภคสินค้าภายในประเทศและสินค้าของชุมชน ทำให้ประชาชนในตำบลสามารถที่จะพัฒนาผลิตภัณฑ์กลุ่มอาชีพขึ้นขายในระดับจังหวัดและระดับประเทศได้

๓.๒ กระแสการปฏิรูประบบราชการและการถ่ายโอนอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากนโยบายของรัฐบาลที่จะปฏิรูประบบราชการและการถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ที่อยู่ตามกระทรวง ทบวง กรม ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีโอกาสที่จะบริหารจัดการงบประมาณและการถ่ายโอนงานต่างๆ ให้แก่ท้องถิ่นได้เป็นผู้กำหนดและวางแผนแนวทางการพัฒนาความต้องการของท้องถิ่น

๓.๓ กระแสเศรษฐกิจพอเพียง หลังจากวิกฤติเศรษฐกิจ ปี ๒๕๔๐ ทำให้แรงงานในตัวเมืองได้กลับมาอยู่หมู่บ้านและชุมชนเนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจ แรงงานที่อยู่ เมืองได้กลับมาประกอบอาชีพเกษตรกรรมตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ หากมีการส่งเสริมและให้ความรู้ จะทำให้แรงงานในกลุ่มนี้มีความเข้มแข็ง และสามารถจำทำให้ชุมชนเข้มแข็งได้ในอนาคต

๓.๔ ภาวะเศรษฐกิจที่ฟื้นตัว จากสภาวะเศรษฐกิจที่ฟื้นตัว จากสภาวะเศรษฐกิจที่ฟื้นตัวทำให้ประชาชนมีการใช้จ่ายในการบริโภคมากขึ้น ทำให้ราคาของผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรเพิ่มขึ้น จากสภาวะเศรษฐกิจในจุดนี้ต่อไป จะทำให้เกษตรกรมีกำลังใจในการประกอบอาชีพ และการหาแหล่งเงินมาลงทุนพัฒนาผลผลิตทางการเกษตรให้ดียิ่งขึ้น

๔. อุปสรรค (Threats)

๔.๑ ภัยธรรมชาติ ได้แก่ ภัยแล้ง จึงเป็นอุปสรรคต่อการประกอบอาชีพทางการเกษตรกรรมของประชาชนในพื้นที่

๔.๒ การแข่งขันทางผลิตภัณฑ์ ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว ได้ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเหมือนกับประชาชนในพื้นที่อื่นๆ แต่เมื่อผลผลิตทางการเกษตรออกสู่ตลาดทำให้เกิดการแข่งขันและถูกเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลาง ทำให้ผลผลิตตกต่ำและรายได้ของประชาชน ไม่อยู่จุดคุ้มทุน กลุ่มอาชีพที่จัดตั้งในชุมชนเมื่อนำสินค้าที่ผลิตออกจำหน่าย จะเหมือนกับกลุ่มอื่นที่ผลิตอยู่ ทำให้เกิดการแข่งขันในด้านราคาและตลาด ควรมีการประกันราคาขั้นต่ำ

๔.๓ การเข้าถึงแหล่งเงินทุน ถึงแม้ว่าประชาชนในเขตเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว จะมีกลุ่มอาชีพ และมีแหล่งเงินทุนในการดำเนินงานได้ง่ายแต่การเข้าถึงแหล่งเงินทุนลำบาก และเมื่อนำทุนมาดำเนินการแล้วก็ทำให้ขาดทุน เพราะประชาชนยังขาดข้อมูลในการวางแผนงาน ต่อการตัดสินใจ เมื่อลงทุนแล้วจึงประสบภาวะขาดทุน ทำให้ประชาชนในพื้นที่เป็นหนี้สิน

๔.๔ ผลกระทบจากการค้าเสรี ถึงแม้ว่าการเปิดตลาดในระบบเสรีจะทำให้การค้าขายได้สะดวกแต่ในทางกลับกันเกษตรกรผู้ผลิตสินค้าทางการเกษตรได้รับผลกระทบอยู่อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการเปิดตลาดการค้าเสรี ทำให้เกิดการแข่งขันทางการผลิต และเกษตรกรในท้องถิ่นยังคงทำการผลิตแบบวิธีเก่าอยู่ทำให้ผลผลิตที่ออกมาไม่สามารถแข่งขันกับตลาดภายนอกได้และต้นทุนในการผลิตสูง ทำให้เกษตรกรขาดทุน

ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่เทศบาลจะต้องดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ ถนน ไฟฟ้า ประปา แหล่งน้ำ และทางระบายน้ำให้สามารถตอบสนองความต้องการ และเอื้ออำนวยประโยชน์ แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ การบำรุงรักษา ตลอดจนรักษาความสะอาดขยะมูลฝอยตามทางระบายน้ำ การกำจัดวัชพืช

๓. การส่งเสริมกลุ่มอาชีพ ให้มีประสิทธิภาพสามารถบริหารจัดการกลุ่ม และสร้างผลผลิต / ผลิตภัณฑ์ ให้เป็นที่ยอมรับของตลาด เพื่อเป็นการเสริมสร้างรายได้ให้แก่สมาชิกกลุ่ม

๔. การสนับสนุนช่วยเหลือเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ได้แก่ การสนับสนุนเยาวชนให้เล่นกีฬา สนับสนุนชมรมผู้สูงอายุ จัดสรรสวัสดิการสงเคราะห์ด้านการศึกษาครอบครัวยากจนและผู้ด้อยโอกาส

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น ได้แก่ เทศกาลงานเข้าพรรษา เทศกาลสงกรานต์

๒. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร ได้แก่ การสร้างความเข้มแข็งให้ประชาคมหมู่บ้าน / ตำบลเพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรปกครองท้องถิ่น

๓. การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจหลักและภารกิจรองบรรลุวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ของกฎหมาย เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานไว้แต่ละด้าน ดังนี้

๖.๑ วิสัยทัศน์ในการพัฒนาเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว

“เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว เป็นเมืองน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็งแหล่งความรู้คู่คุณธรรม คุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจดี ด้วยวิถีธรรมภิบาล”

๖.๒ พันธกิจ

- ๑. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการของเทศบาล
- ๒. ส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพของประชาชนในพื้นที่ให้สามารถพึ่งพาตนเองได้
- ๓. พัฒนาระบบสาธารณสุขปโภค และสาธารณสุขการให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ๔. การเพิ่มศักยภาพของชุมชนให้มีความเข้มแข็ง และการพัฒนาที่ยั่งยืน
- ๕. ส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่มีการศึกษาที่ดี และนำมาซึ่งเศรษฐกิจดี
- ๖. ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมอินทรีย์ อนุรักษ์พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๗. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติที่ดีและยั่งยืน
- ๘. ส่งเสริม และอนุรักษ์ ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๙. ส่งเสริมสถาบันครอบครัว ชุมชน องค์การสตรี เยาวชน

๖.๓ ยุทธศาสตร์

- ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและผังเมือง
 - ๑.๑ การพัฒนาการคมนาคมและขนส่ง
 - ๑.๒ การพัฒนาการสาธารณสุขปโภค
 - ๑.๓ การพัฒนาการผังเมืองและควบคุมอาคาร
- ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตสร้างสังคมมีคุณธรรมและเสริมสร้างเศรษฐกิจ

ฐานราก

- ๒.๑ การพัฒนาการส่งเสริมอาชีพ
- ๒.๒ การพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์
- ๒.๓ การพัฒนาการจัดการศึกษาและส่งเสริมการศึกษา
- ๒.๔ การพัฒนาการสาธารณสุข
- ๒.๕ การพัฒนาการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
- ๒.๖ การพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ
- ๒.๗ การพัฒนาการส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒.๘ แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและกระบวนการประชาคมในการ

พัฒนาท้องถิ่น

- ๒.๙ แนวทางการพัฒนาการรักษาความสงบเรียบร้อยและเสริมสร้างความปลอดภัยใน

ชีวิตและทรัพย์สิน

- ๒.๑๐ แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการลงทุน อุตสาหกรรมพาณิชย์กรรมและการ

ท่องเที่ยว

- ๒.๑๑ แนวทางการพัฒนาการอนุรักษ์ส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และ

ประเพณีท้องถิ่น

- ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนากาการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม
 - ๓.๑ การพัฒนาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่า
 - ๓.๒ การพัฒนาการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
 - ๓.๓ การพัฒนาการจัดการที่สาธารณะประโยชน์
- ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนากาการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - ๔.๑ การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยการบริหารจัดการที่ดี

๔.๒ การพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพบุคลากรท้องถิ่น

๔.๓ การพัฒนาการส่งเสริมการให้บริการหน่วยงานภาครัฐ ประชาคมและองค์กร

ประชาชน

เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว กำหนดให้เป็นเทศบาลสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ กอง ได้แก่ ๑.สำนักปลัดเทศบาล ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง ๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และ ๕.กองการศึกษา และ ๑ หน่วยงานตรวจสอบภายในโดยกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๗๐ อัตรา แยกเป็น

๑. พนักงานเทศบาลสามัญ จำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา มีคนครอง ๑๖ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๖ อัตรา

๒. มีลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง

๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง และ

๔. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓๗ อัตรา อัตรา มีคนครอง ๓๓ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๔ อัตรา

แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว แต่เนื่องจากมีเทศบาลมีข้อจำกัดด้านภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลตามที่กฎหมายกำหนดให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ จึงทำให้การบริหารงานตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ได้ไม่สะดวกและคล่องตัว ยิ่งขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานตามภารกิจอำนาจหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะได้ครอบคลุมทุกด้านอันเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ ซึ่งเป็นปัญหาต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวม ควรมีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายให้มีความคล่องตัวและเหมาะสมกับภารกิจ หน้าที่ของท้องถิ่นตามโครงสร้างกรอบอัตรากำลัง ตลอดจนการจัดสรรรายได้ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เพียงพอต่อการให้บริการสาธารณะ และค่าใช้จ่ายด้านบุคคล เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบและเป็นปัญหาในการบริหารของท้องถิ่นอนาคต หากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังจำนวนคนที่กำหนดในเทศบาลใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

ลำดับ	อปท.	ส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	พนักงานเทศบาล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑.	ทต.คำเขื่อนแก้ว	๕	๔๕,๔๖๑,๒๐๐	๒๒	๒	๔๖	
๒.	ทต.ดงแคนใหญ่	๖	๔๙,๐๐๐,๐๐๐	๒๒	-	๑๕	
๓.	ทต.ฟ้าหยาด	๖	๕๓,๐๐๐,๐๐๐	๒๕	๒	๓๐	
๔.	ทต.ตาดทอง	๖	๖๖,๐๐๐,๐๐๐	๒๑	๑	๔๓	
๕.	ทต.ป่าติ้ว						
๖.	ทต.น้ำคำใหญ่						

โครงสร้างของเทศบาล

จากการที่เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว จะกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็น กอง/ฝ่าย ต่อไป ดังนี้

/โครงสร้าง...

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ งานธุรการ</p> <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๓ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๔ งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง</p> <p>๑.๗ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๘ งานนิติการ</p> <p>๑.๙ งานจัดทำงบประมาณ</p>	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ งานธุรการ</p> <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๓ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๔ งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง</p> <p>๑.๗ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๘ งานนิติการ</p> <p>๑.๙ งานจัดทำงบประมาณ</p>	<p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตสร้างสังคมมีคุณธรรมและเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานราก</p> <p>๑. การพัฒนาการส่งเสริมอาชีพ</p> <p>๒. การพัฒนางานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์</p> <p>๓. การพัฒนาการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด</p> <p>๔. การพัฒนาการส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง๕. แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและกระบวนการประชาคมในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๕.แนวทางการพัฒนาการรักษาความสงบเรียบร้อยและเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p> <p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริการจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๑. การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยการบริหารจัดการที่ดี</p> <p>๒.การพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพบุคลากรท้องถิ่น</p> <p>๓. การพัฒนาการส่งเสริมการให้บริการหน่วยงานภาครัฐ ประชาคมและองค์กรประชาชน</p>
<p>๒ กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานธุรการ</p> <p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	<p>๒ กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานธุรการ</p> <p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๕. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	<p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตสร้างสังคมมีคุณธรรมและเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานราก</p> <p>๑.แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการลงทุน อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานธุรการ</p> <p>๓.๒ งานวิศวกรรม</p> <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๔ งานสวนสาธารณะ</p> <p>๓.๕ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานธุรการ</p> <p>๓.๒ งานวิศวกรรม</p> <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๔ งานสวนสาธารณะ</p> <p>๓.๕ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ</p>	<p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑</p> <p>ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและผังเมือง</p> <p>๑. การพัฒนาการคมนาคมและขนส่ง</p> <p>๒. การพัฒนาการสาธารณูปโภค</p> <p>๓. การพัฒนาการผังเมืองและควบคุมอาคาร</p>
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานธุรการ</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๔.๒ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๔.๓ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>๔.๔ งานสัตว์แพทย์</p>	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานธุรการ</p> <p>๔.๑ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๔.๒ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๔.๓ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>๔.๔ งานสัตว์แพทย์</p>	<p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒.</p> <p>ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตสร้างสังคมมีคุณธรรมและเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานราก</p> <p>๑. การพัฒนาการสาธารณสุข</p> <p>๒. การพัฒนาการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด</p> <p>๓. การพัฒนาการกีฬาและนันทนาการ</p> <p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓</p> <p>ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม</p> <p>๑. การพัฒนาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ</p> <p>การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่า</p> <p>๒. การพัฒนาการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ</p> <p>๓. การพัฒนาการจัดการที่สาธารณะประโยชน์</p>
<p>๕. กองการศึกษา</p> <p>๕.๑ งานธุรการ</p> <p>๕.๒ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๕.๓ งานการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม</p> <p>๕.๔ งานการศึกษาปฐมวัย</p>	<p>๕. กองการศึกษา</p> <p>๕.๑ งานธุรการ</p> <p>๕.๒ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๕.๓ งานการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม</p> <p>๕.๔ งานการศึกษาปฐมวัย</p>	<p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒.</p> <p>ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตสร้างสังคมมีคุณธรรมและเสริมสร้างเศรษฐกิจฐานราก</p> <p>๑. การพัฒนาการส่งเสริมอาชีพ</p> <p>๒. การพัฒนาการจัดการศึกษาและส่งเสริมการศึกษา</p> <p>๓. แนวทางการพัฒนาการอนุรักษ์ส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และประเพณีท้องถิ่น</p>
<p>- หน่วยงานตรวจสอบภายใน</p>	<p>- หน่วยงานตรวจสอบภายใน</p>	<p>.</p>

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของ เทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลคำเขื่อนแก้ว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิมปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑
สำนักปลัดเทศบาล	
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	๑
เจ้าพนักงานเทศกิจ (ปง./ชง.)	๑ (ว่าง)
ลูกจ้างประจำ	
พนักงานขับรถยนต์	๑ (เกษียณฯ สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔)
ภารโรง	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑
พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน	๕
พนักงานดับเพลิง	๖
กองคลัง	
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑ (ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน	๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเต็มปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓
กองช่าง	
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑
พนักงานขับรถยนต์	๒
พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน	๕
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน	๒
คนงานประจำรถขยะ	๙
คนงานกวาดถนน	๒
กองการศึกษา	
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑
พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน	๑
ผู้ดูแลเด็ก	๔
รวม	๗๐

นายสุริยันต์ เจริญชัย มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอกำหนดตำแหน่งใหม่หรือต้องการปรับลดตำแหน่งใดในกองของตนบ้างครับ

นางสาวสรวิทย์ สิงห์ครุฑ ตำแหน่งว่างของสำนักปลัดจำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานเทคนิค (ปง./ขง.) ว่าง ซึ่งยังขอคงไว้เนื่องจากตอนนี้งานเกี่ยวกับการจัดระเบียบตลาด การจัดระเบียบการจราจร ยังมีปัญหาอยู่จึงควรคงไว้และหาพนักงานเทศบาลมาทำหน้าที่โดยเร็วต่อไป และเห็นควรเสนอขอขออนุมัติการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพราะบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งดังกล่าวต่อไป

ที่ประชุม รับทราบ

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑
พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน	๕
พนักงานดับเพลิง	๖
กองคลัง	
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑ (ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน	๓
กองช่าง	
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑
พนักงานขับรถยนต์	๒
พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน	๕
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน	๒
คนงานประจำรถขยะ	๙
คนงานกวาดถนน	๒

