



ประกาศเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

เนื่องด้วย คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ ได้มีมติให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา แล้ว

ดังนั้น เพื่อถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป พร้อมกันนี้ ได้ปิดประกาศดังกล่าว ให้ประชาชนทราบแล้ว ณ สำนักงานเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา และเว็บไซต์ [www.rjp.go.th](http://www.rjp.go.th)

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ร้อยตำรวจตรี

(เดช คำป่า)

นายกเทศมนตรีตำบลรวมใจพัฒนา



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖  
ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕



ของ  
เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา  
อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖  
ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕



ของ  
เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา  
อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา

สำนักปลัดเทศบาล (งานบริหารงานบุคคล) เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา



: (โทร) ๐๕๔-๔๒๘-๘๒๙ ต่อ ๕๓



: (อีเมล) 5560706@dla.go.th



: (เว็บไซต์) www.rjp.go.th



: (เฟซบุ๊ก) เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา อ.แม่ใจ จ.พะเยา

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถตอบสนองและสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ซึ่งเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา จำเป็นจะต้องจัดให้มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับการปฏิบัติภารกิจอย่างเพียงพอ และมีประสิทธิภาพสูงสุดและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชนและผู้รับบริการ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา นี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนและพัฒนามนุษย์ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและองค์กร และหวังว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา จะสามารถใช้เป็นกรอบในการบริหารองค์กรให้บรรลุตามภารกิจและอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา  
อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา  
กรกฎาคม ๒๕๖๕

## สารบัญ

### หน้า

คำนำ	ก
สารบัญ	ข
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน.....	๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๒๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ.....	๒๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๒๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๒๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๓๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๔๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๔๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานจ้างเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา.....	๕๐
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง.....	๕๒
ภาคผนวก	

๑. คำสั่งเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ที่ ๒๑๓/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ลงวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕
๒. บันทึกข้อความสำนักปลัดเทศบาล (งานบริหารงานบุคคล) เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ที่ พย ๕๔๓๐๑.๐๓/๖๕๘ เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕
๓. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕
๔. หนังสือสำนักงาน ก.ท.จ.พะเยา ที่ พย ๐๐๒๓.๒/ว ๒๖๘ เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๕
๕. ประกาศเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕
๖. ประกาศเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เรื่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๔
๗. บันทึกข้อความสำนักปลัดเทศบาล (งานบริหารงานบุคคล) เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ที่ พย ๕๔๓๐๑.๐๓/๙๑๕ ลงวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕
๘. หนังสือสำนักงานเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ที่ พย ๕๔๓๐๑/๓๕๖ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕
๙. หนังสือสำนักงานเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ที่ พย ๕๔๓๐๑/ว ๗๐ เรื่อง ขอความร่วมมือประชาสัมพันธ์ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**  
**ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕**  
**ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา**

**๑. หลักการและเหตุผล**

การบริหารจัดการอัตรากำลังคนของหน่วยงาน เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๔ และมีความจำเป็น ต้องปรับปรุงกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ปริมาณงาน คุณภาพของงานความยากของงาน และภาระค่าใช้จ่าย ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา จึงต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยให้เสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ หนังสือสำนักงาน ก.ท.จ.พะเยา ที่ พย ๐๐๒๓.๒/ว ๒๖๘ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๕ เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ครั้งที่ ๖/๒๕๖๕

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

### ๒.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบกรจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากร ให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากร ที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบาย ของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล

## ๒.๒ ประโยชน์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบ อัตรากำลังคน ตำแหน่ง และหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือ ในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ๓ ปี ทำให้สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลที่อาจเกิดขึ้น ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ๓ ปี ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับ การใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ

## ๓. กรอบแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลรวมใจพัฒนา เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ คน เป็นเลขานุการ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพะเยา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ ในส่วนนี้โดยคำนึงถึง

๑) จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๒) การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ไ้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๑) เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๒) เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓) ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรกำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรกำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรกำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

### ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องวางแผนอัตรากำลัง

การวางแผนกำลังคน หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีจะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้เหมาะสมและเพียงพอ ทั้งในด้านจำนวนและคุณภาพมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการโดยมีแผนการใช้และพัฒนาคนเหล่านั้น อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่องต่อไป

สิ่งที่ต้องพิจารณาเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน พิจารณาส่งที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. กำลังคนที่มีอยู่ได้ใช้ประโยชน์เต็มที่หรือไม่ คำนึงกับค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปหรือไม่
๒. มีแผนการพัฒนาคนอย่างไร เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพปฏิบัติงาน
๓. อัตราการสูญเสียกำลังคน ประเภท ระดับ สายงานใด ก่อให้เกิดปัญหาหรือไม่เพราะเหตุใด
๔. จะต้องใช้เทคนิคและวิธีการใดในการพยากรณ์กำลังคนจึงจะเหมาะสมและคาดว่าจะได้ผลใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด
๕. การสรรหาจะกระทำโดยวิธีใด จึงจะเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาการขาดแคลนกำลังได้อย่างดีที่สุด

วัตถุประสงค์การวางแผนกำลังคน

๑. เพื่อให้ได้มาและธำรงรักษากำลังคนไว้ในจำนวนและคุณภาพที่ต้องการ
๒. ใช้อัตรากำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
๓. เตรียมมาตรการที่เหมาะสมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากับกำลังคน
๔. เป็นจุดเริ่มต้นในการทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับสภาพกำลังคนจะเชื่อมโยงไปสู่การเกลี้ยกำลังคน

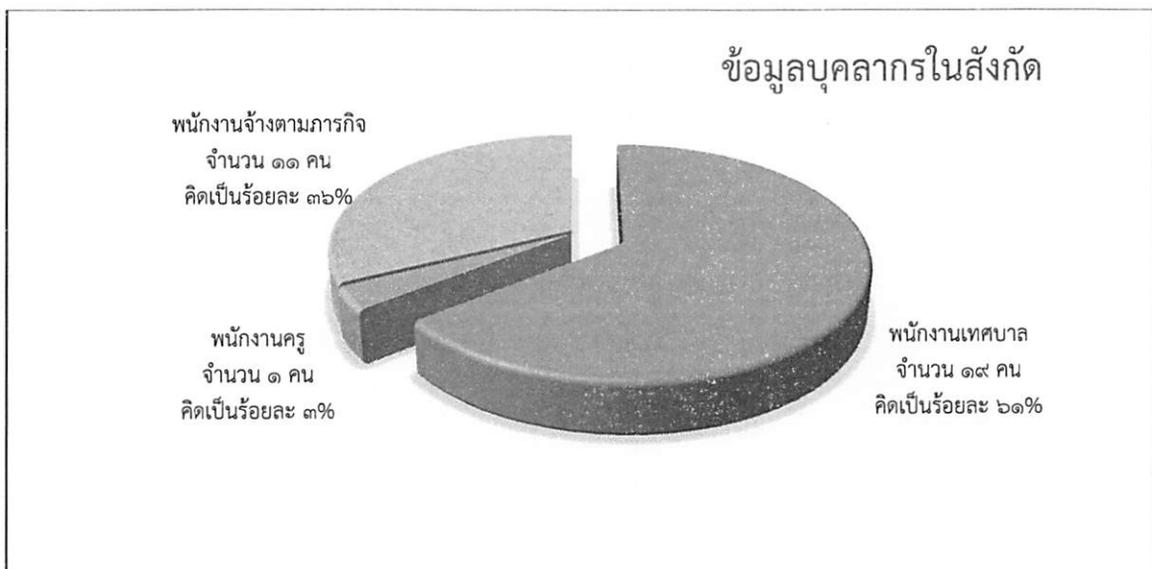
### ๓.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### ๓.๒.๑ แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ดังนี้

- **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้
  - สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล
  - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าส่วนราชการ
  - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
  - สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้น และสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น

### แผนภูมิอัตรากำลัง แสดงสัดส่วนบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา



#### ๓.๒.๒ แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่ง

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนามากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนาได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสม ในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักปลัดเทศบาล คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป งานบริหารงานบุคคล งานนิติการ งานบริการสาธารณสุข งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมการเกษตร และงานพัฒนาชุมชน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

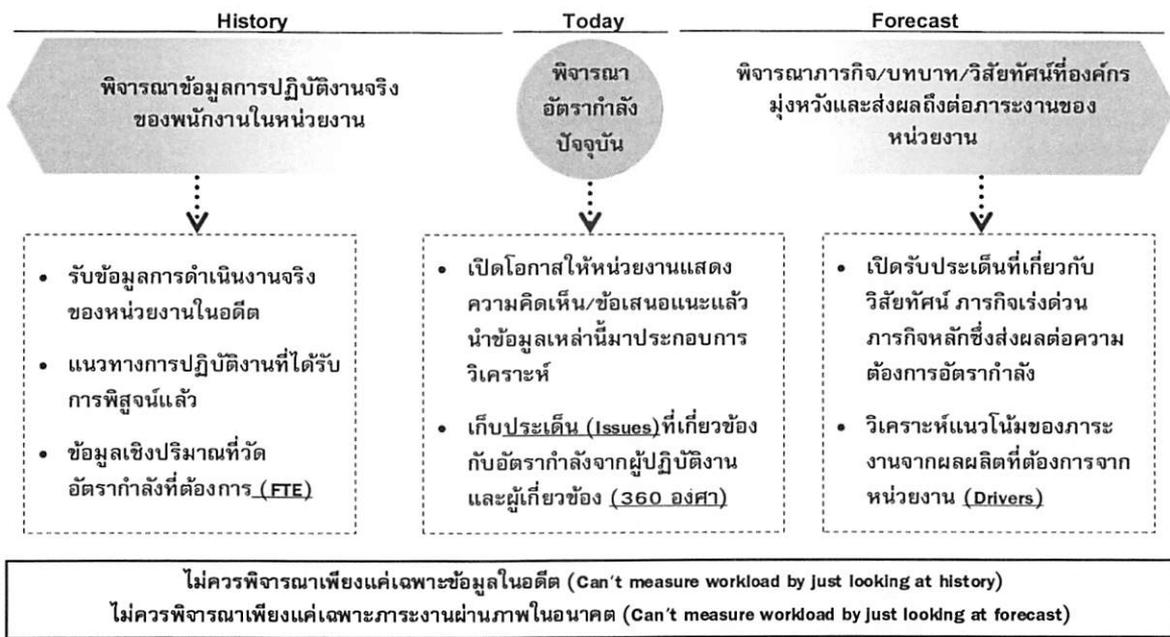
- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงินและการบัญชี การพัสดุ ทะเบียนทรัพย์สิน การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิเฉพาะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

- หน่วยตรวจสอบภายใน คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน งานตรวจสอบความถูกต้องในการปฏิบัติงาน งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ งานประเมินการควบคุมภายใน งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

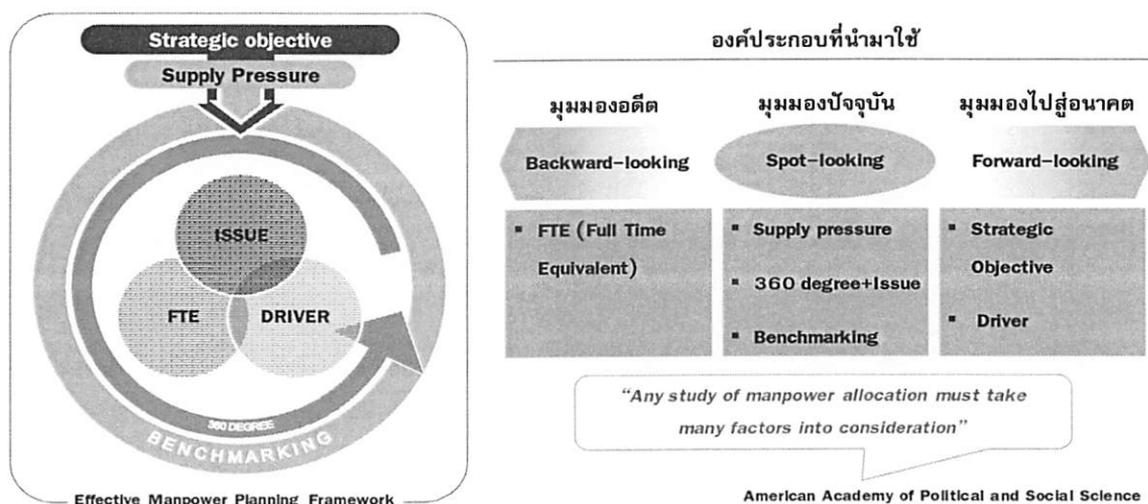
### ๓.๒.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตารางต่อไปนี้



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

**กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective :** เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา จะพิจารณาคูณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ เกี่ยวกับงานตรวจสอบภายใน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในสังกัดของสำนักปลัดเทศบาล เป็นต้น

**กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure :** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมืออยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชา และมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

**กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) :** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล ในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่หรืองานหลักของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลา ปฏิบัติราชการในแต่ละตำแหน่งเพื่อกำหนดเป็นอัตรากำลังคนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

### หมายเหตุ

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

กระจุกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

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

- ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบัน มี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง ซึ่งยังขาดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากปัจจุบันเกิดการแพร่ระบาดของต่าง ๆ เช่น โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และโรคไข้เลือดออก การบริหารจัดการขยะในพื้นที่ การดูแลด้านสุขภาพของเด็ก เยาวชน ประชาชน และผู้สูงอายุ รวมทั้งผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง ผู้ด้อยโอกาส อื่น ๆ
- ประเด็นเรื่องการบริหารบุคลากรมาปฏิบัติงานในองค์กร เนื่องจากเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เป็นเทศบาลตำบลขนาดกลาง และยังมีตำแหน่งวิชาการว่าง ซึ่งยังไม่มีผู้ประสงค์จะมาปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้น หน่วยงานจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังทดแทนกันได้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะ โดยเฉพา การสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือการมอบหมายให้แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

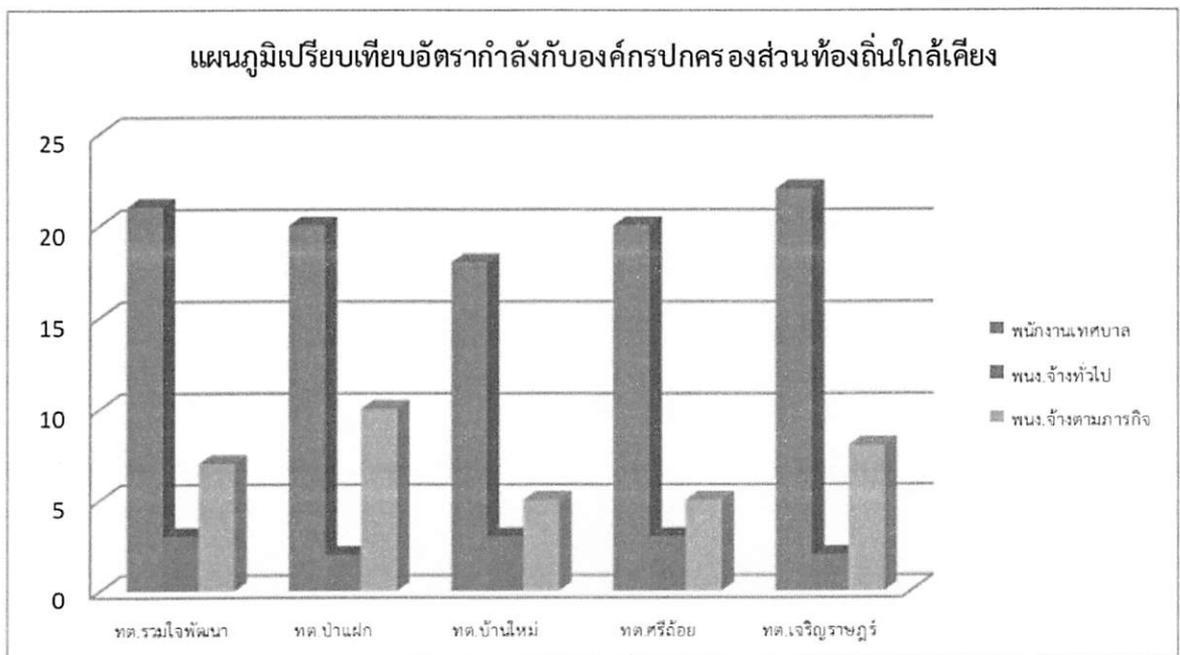
- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หนังสือแจ้งเวียนถึงความต้องการ อัตรากำลังจากหัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วยนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง การสอบถาม หรือการขอคำแนะนำ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เป็นการวางแผนและเตรียมการ ในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้อง ในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจัดด้านที่ ๖ Benchmarking :** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลป่าแฝก เทศบาลตำบลบ้านใหม่ เทศบาลตำบลศรีถ้อย และเทศบาลตำบลเจริญราษฎร์ ซึ่งเทศบาลดังกล่าว เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน มีจำนวนหมู่บ้าน ประชากร ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณรายจ่ายใกล้เคียงกัน

**การเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในพื้นที่ใกล้เคียง**

เทศบาล ตำบล	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	บริหารงาน ท้องถิ่น	สำนักปลัด เทศบาล	กอง คลัง	กอง ช่าง	กอง สาธารณสุข	กอง การศึกษา	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม ทั้งหมด	ค่าเฉลี่ย ๓ คน/ งบประมาณ
รวมใจพัฒนา	๒๖,๙๔๕,๘๖๔	๒	๑๑	๕	๓	-	-	-	๗	๓	๓๑	๘๖๙,๒๒๑.๔๒
ป่าแฝก	๓๗,๓๐๔,๐๐๐	๒	๑๐	๕	๓	-	-	-	๑๐	๒	๓๒	๑,๑๖๕,๗๕๐.๐๐
บ้านใหม่	๓๐,๙๙๘,๐๐๐	๒	๗	๖	๒	๑	-	-	๕	๓	๒๖	๑,๑๙๒,๒๓๐.๗๗
ศรีถ้อย	๒๙,๖๓๐,๐๐๐	๑	๗	๕	๓	๒	๒	-	๕	๓	๒๘	๑,๐๕๘,๒๑๔.๒๙
เจริญราษฎร์	๒๙,๐๐๐,๐๐๐	๑	๑๐	๖	๓	๒	-	-	๘	๒	๓๒	๙๐๖,๒๕๐.๐๐

**แสดงแผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง**



จากแผนภูมิเทศบาลที่ทำการเปรียบเทียบทั้ง ๕ แห่ง ที่เป็นเทศบาลขนาดกลาง ประกอบด้วย เทศบาลตำบลป่าแฝก เทศบาลตำบลบ้านใหม่ เทศบาลตำบลศรีถ้อย เทศบาลตำบลเจริญราษฎร์ และเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ซึ่งมีอัตรากำลังใกล้เคียง แต่เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา มีงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ น้อยที่สุด ทำให้มีค่าเฉลี่ยบุคลากร ๑ คนต่องบประมาณรายจ่ายประจำปีน้อยที่สุด

### ๓.๓ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑. วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา โดยให้หัวหน้าส่วนราชการ เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงการส่วนราชการและจำนวนข้าราชการในเทศบาลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๖. ให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง (หนึ่งคนต่อหนึ่งหลักสูตร)

### ❖ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑) ทำให้เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนาสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔) ช่วยลดปัญหาในด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕) ช่วยให้เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๖) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗) ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา มีความครบถ้วน โดยคณะกรรมการพัฒนาเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ร่วมกับประชาคมตำบลรวมใจพัฒนา ได้ร่วมกันกำหนดหัวข้อวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา โดยยึดประเด็นปัญหาความต้องการของท้องถิ่นตลอดจนกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา เป็นทิศทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา และแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ดังนี้

### ๔.๑ ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

#### ๔.๑.๑ วิสัยทัศน์

"ชุมชนน่าอยู่ ประชาชนมีรายได้ที่มั่นคง และดำรงชีวิตภายใต้แนวทางเศรษฐกิจพอเพียง"

#### ๔.๑.๒ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านเศรษฐกิจและโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการที่ดี

#### ๔.๑.๓ เป้าประสงค์

๑) ประชาชนมีความรู้ มีอาชีพและรายได้มั่นคง มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง องค์การภาคการเกษตรเข้มแข็งพึ่งตนเองได้ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณสุขภาค สาธารณูปการเข้าถึงประชาชนทุกหมู่บ้าน ทุกครัวเรือน

๓) ปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมและแหล่งท่องเที่ยวให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่เพื่อสร้างอาชีพและรายได้ในชุมชน

๔) ประชาชนมีจิตสำนึกรักสามัคคี รักความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น และยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๕) เสริมสร้างจิตสำนึกอนุรักษ์ ฟื้นฟู รักษา ขนบธรรมเนียม ประเพณีวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และค่านิยมที่ดีงาม

๖) สถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็ง ผู้สูงอายุ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส และผู้อยู่ในสภาวะลำบาก ได้รับการจัดสวัสดิการและมีหลักประกันที่มั่นคง อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๗) ประชาชนมีส่วนร่วมในการ คຸ້ມครอง อนุรักษ์ ฟื้นฟู บำรุงรักษา และบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๘) ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และเข้าถึงสิทธิในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและมีสิทธิในการเรียกร้อง ให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ตามสิทธิขั้นพื้นฐานที่กฎหมายบัญญัติ

๙) ระบบการบริหารงานและการจัดทำและให้บริการสาธารณะของเทศบาลฯ เป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และประชาชนมีส่วนร่วมและเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอย่างสะดวก

๑๐) บุคลากรของเทศบาลได้รับการพัฒนาและปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล

๑๑) ระบบการรักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และภัยพิบัติฉุกเฉินให้มีประสิทธิภาพ ชุมชนปลอดภัยจากอาชญากรรม อุบัติเหตุ ยาเสพติด และอบายมุข

#### ๔.๒ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย/กลยุทธ์/จุดยืนทางยุทธศาสตร์/ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านเศรษฐกิจและโครงสร้างพื้นฐาน

###### พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบชลประทานและการบริหารจัดการน้ำเพื่อการเกษตรที่มีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาอาชีพ และส่งเสริมการค้าเงินชีวิตภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัยและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๔. เสริมสร้างความเข้มแข็งองค์การภาคการเกษตร และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๕. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณสุขภาค ให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

**เป้าประสงค์** การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงอย่างสะดวก ปลอดภัย และทั่วถึง

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

ประชาชนสามารถสัญจรไปมาได้อย่างสะดวก และปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และมีน้ำสะอาดใช้ในการอุปโภค - บริโภค น้ำเพื่อการเกษตร อย่างเพียงพอและทั่วถึง มีอาชีพและรายได้ที่มั่นคง

**กลยุทธ์ และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค	๑. ร้อยละของถนนภายในหมู่บ้านที่เป็น คสล./ลาดยาง ที่มีมาตรฐาน ๒. ร้อยละของถนนภายในหมู่บ้านที่ค้ำแคบ และได้รับการขยายไหล่ทาง ๓. ร้อยละของถนนภายในหมู่บ้านที่มีรางระบายน้ำ/ท่อระบายน้ำที่มีมาตรฐาน ๔. ร้อยละถนนสายเพื่อการเกษตรอยู่ในสภาพใช้การได้ดี และปลอดภัย ๕. ร้อยละจำนวนสะพาน คสล. สะพานเหล็กหรือท่อลอดเหลี่ยม คสล.ที่มีมาตรฐาน ๕. ร้อยละของครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ ๖. ร้อยละของครัวเรือนที่มีน้ำประปาใช้
๒. พัฒนาแหล่งน้ำและระบบส่งน้ำเพื่อการเกษตร	๑. ร้อยละของลำเหมืองส่งน้ำที่ขุดลอกหรือก่อสร้างตาดหรือคลองส่งน้ำ คสล. ๒. จำนวนฝายกักเก็บน้ำ และประตูเปิด - ปิดระบายน้ำ ๓. จำนวนอาคารแบ่งน้ำ(ฝายขนาดเล็ก)
๓. พัฒนาความเข้มแข็งให้แก่องค์กรภาคการเกษตรในชุมชนท้องถิ่น	ร้อยละของกลุ่มเกษตรกรที่มีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้
๔. พัฒนาอาชีพ ผลผลิตทางการเกษตร และสินค้าชุมชน	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพผลผลิตทางการเกษตร และสินค้าชุมชน
๕. ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และเศรษฐกิจพอเพียง	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และเศรษฐกิจพอเพียง
๗. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว	จำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการปรับปรุงและพัฒนา ให้เหมาะสมสำหรับเป็นแหล่งท่องเที่ยว
๘. ส่งเสริมการผลิต และใช้พลังงานทดแทน	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการผลิตและใช้พลังงานทดแทน

## หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักปลัดเทศบาล/กองช่าง เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

## จุดยืนทางยุทธศาสตร์

พัฒนาด้านเศรษฐกิจ และโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนสามารถสัญจรไปมาได้อย่างสะดวก และปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และมีน้ำสะอาดใช้ในการอุปโภค - บริโภค น้ำเพื่อการเกษตร อย่างเพียงพอและทั่วถึง มีอาชีพและรายได้ที่มั่นคง

## ความเชื่อมโยง

- ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการเกษตร และการค้า การลงทุน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบเศรษฐกิจ

## ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิต

### พันธกิจ

๑. พัฒนาการศึกษาควกับกับการสร้างสังคมคุณธรรม
๒. เสริมสร้างสุขภาพอนามัยของประชาชน
๓. อนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสานประเพณีวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. เสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว
๕. คุ้มครองเด็กและเยาวชน สงเคราะห์
๖. จัดสวัสดิการและสร้างหลักประกันทางสังคมให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาสและผู้อยู่ในสภาวะลำบาก
๗. ส่งเสริมและสนับสนุนค่านิยมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

### เป้าประสงค์

๑. ประชาชนมีสุขภาพดี มีความรู้ และมีอาชีพและรายได้มั่นคง
๒. สถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็ง ผู้สูงอายุ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส และผู้อยู่ในสภาวะลำบาก ได้รับการจัดสวัสดิการและมีหลักประกันที่มั่นคง อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
๓. ประชาชนมีจิตสำนึกอนุรักษ์ ฟื้นฟู รักษา ขนบธรรมเนียม ประเพณีวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และค่านิยมที่ดีงาม

### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ประชาชนได้รับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี ส่งเสริมความรู้ และส่งเสริมอาชีพและรายได้มั่นคง
๒. ร้อยละของสถาบันครอบครัวที่มีความเข้มแข็ง และผู้สูงอายุ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาสและผู้อยู่ในสภาวะลำบาก ได้รับการจัดสวัสดิการ
๓. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ประชาชนมีจิตสำนึกอนุรักษ์ ฟื้นฟู รักษาขนบธรรมเนียม ประเพณีวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และค่านิยมที่ดีงาม

## กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการออกกำลังกายและเล่นกีฬา	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนการออกกำลังกายและเล่นกีฬา
๒. สงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส
๓. อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมสถาบันศาสนา	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมสถาบันศาสนา
๕. ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพ การสาธารณสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อม	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพ การสาธารณสุข
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการสังคมโดยชุมชน	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการสังคมโดยชุมชน
๗. เสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว
๘. ส่งเสริมการเรียนรู้ชุมชนและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ชุมชนและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

## หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

## จุดยืนทางยุทธศาสตร์

พัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้ประชาชนได้รับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี ส่งเสริมความรู้ และส่งเสริมอาชีพและรายได้มั่นคง สถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็ง ผู้สูงอายุ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาสและผู้อยู่ในสถานะลำบาก ได้รับการจัดสวัสดิการและมีหลักประกันที่มั่นคง อย่างทั่วถึง และเป็นธรรม และประชาชนมีจิตสำนึกอนุรักษ์ ปันฟู รักษาขนบธรรมเนียม ประเพณีวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และค่านิยมที่ดีงาม

## ความเชื่อมโยง

- ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างคุณค่าและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒

พัฒนา ด้านสังคม การศึกษา และวัฒนธรรม

## ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**พันธกิจ** ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ ค้ำครอง อนุรักษ์ ปันฟู บำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และคุณภาพสิ่งแวดล้อม

**เป้าประสงค์** ประชาชนมีส่วนร่วมในการ ค้ำครอง อนุรักษ์ ปันฟู บำรุงรักษา และบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการ คัดกรอง อนุรักษ์ ฟื้นฟู บำรุงรักษา และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

### กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. อนุรักษ์ และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่มีการอนุรักษ์ และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. บูรณาการการบริหารจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่มีการบูรณาการบริหารจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

### หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักปลัดเทศบาล/กองช่าง เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

### จุดยืนทางยุทธศาสตร์

ส่งเสริมและพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการคัดกรอง อนุรักษ์ ฟื้นฟู บำรุงรักษา และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

### ความเชื่อมโยง

- ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย

**พันธกิจ** ๑. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านความรู้ ความเข้าใจ และการมีส่วนร่วมของประชาชน เกี่ยวกับการพัฒนาการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๒. พัฒนาระบบและสร้างเครือข่ายในการรักษาสงบเรียบร้อยและการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและภัยพิบัติฉุกเฉินให้มีประสิทธิภาพ

**เป้าประสงค์** ๑. ประชาชนมีจิตสำนึกรักสามัคคี รักความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

๒. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น และยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๓. ประชาชนในชุมชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และมีการรณรงค์ป้องกันปราบปราม อาชญากรรม อุบัติเหตุ ยาเสพติด และอบายมุขอย่างต่อเนื่อง

### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ประชาชนมีจิตสำนึกรักสามัคคี รักความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

๒. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น

๓. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

## กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ปกป้องและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๒. พัฒนาระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและภัยพิบัติฉุกเฉิน	ประสิทธิภาพการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกเพิ่มขึ้น
๓. พัฒนาระบบการรักษาความสงบเรียบร้อยและป้องกันอาชญากรรม	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๔. สร้างภูมิคุ้มกันการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๕. สร้างความเข้มแข็งของชุมชน และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่มีการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

## หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักปลัดเทศบาล/กองช่าง เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

## จุดยืนทางยุทธศาสตร์

ส่งเสริมและพัฒนาด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย เพื่อให้ประชาชนมีจิตสำนึก รู้รักสามัคคี รักความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ชุมชนท้องถิ่น และยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และประชาชนในชุมชน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และมีการรณรงค์ ป้องกัน ปราบปราม อาชญากรรม อุบัติเหตุ ยาเสพติด และอบายมุขอย่างต่อเนื่อง

## ความเชื่อมโยง

- ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมความมั่นคงและตามแนวชายแดน
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔

ด้านความมั่นคงและรักษาความสงบเรียบร้อย

## ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านบริหารจัดการที่ดี

**พันธกิจ** ๑. พัฒนาคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานของหน่วยงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล

๒. จัดระบบการบริหารงาน เพื่อให้การบริหารงานและการจัดทำและให้บริการสาธารณะ เป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และประชาชนมีส่วนร่วมและเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอย่างสะดวก

**เป้าประสงค์** ๑. บุคลากรของเทศบาลได้รับการพัฒนาทั้งด้านคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรม ทำให้การบริหารงานของเทศบาลฯเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล

๒. ระบบการบริหารงานและการจัดทำและให้บริการสาธารณะของเทศบาลฯ เป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และประชาชนมีส่วนร่วมและเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอย่างสะดวก

## ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรมเพิ่มเติมความรู้และสามารถนำความรู้ความสามารถ ไปใช้ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

๒. การบริหารงาน และให้บริการสาธารณะของเทศบาลเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส

### กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสาร การรับเรื่องราวร้องทุกข์และอำนวยความสะดวกสำหรับประชาชน	จำนวนเรื่องราวร้องทุกข์ในพื้นที่ได้รับการดำเนินการแก้ไข หรือประสานงานต่อเพื่อดำเนินการ
๒. พัฒนาประสิทธิภาพและศักยภาพของบุคลากร	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการอบรมเพิ่มเติมความรู้ และสามารถนำความรู้ ความสามารถไปใช้ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
๓. พัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการบริหารและการบริการประชาชน	จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการบริหารและการบริการประชาชน
๔. พัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้	กิจกรรมการพัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ให้มีประสิทธิภาพ
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการการพัฒนาท้องถิ่น	ร้อยละของประชาชนที่มีส่วนร่วมในการประชาคมเพื่อจัดทำแผน หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการ/กิจกรรม หรือการบริหารงานของเทศบาล

#### หน่วยงานผู้รับผิดชอบ

สำนักปลัดเทศบาล/กองช่าง/กองคลัง เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

#### จุดยืนทางยุทธศาสตร์

ส่งเสริมและพัฒนาด้านบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลได้รับการพัฒนา ด้านคุณธรรมจริยธรรม คุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามหลักธรรมาภิบาล และระบบการบริหารงานและการจัดทำและให้บริการสาธารณะของเทศบาลเป็นไป อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และประชาชนมีส่วนร่วมและเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอย่างสะดวก

#### ความเชื่อมโยง

- ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๕

การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

#### ๔.๓ การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา (โดยเทคนิค SWOT)

##### จุดแข็ง S = Strength

๑. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มน้ำเหมาะสมแก่การทำเกษตรกรรมและระบบชลประทานเข้าถึง
๒. ระบบคมนาคมสะดวก มีถนนพหลโยธินเชื่อมหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด เดินทางทางรถยนต์และมีถนนเข้าถึงหมู่บ้านและพื้นที่การเกษตร ที่สะดวก
๓. การให้บริการสาธารณะเข้าถึงได้ทุกครัวเรือน เนื่องจากมีจำนวนครัวเรือนและประชากรน้อย
๔. การบริหารงานขององค์กรมีความเป็นเอกภาพ
๕. กลุ่มอาชีพมีความเข้มแข็ง

### จุดอ่อน W = Weakness

๑. ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและมีรายได้ต่ำ เนื่องจากราคาผลผลิตต่ำกว่าต้นทุนและทำเกษตรกรรมเชิงเดี่ยว ไม่มีการปลูกพืชเสริมนอกฤดูกาล
๒. ประชาชนขาดความรู้ในการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มมูลค่าผลผลิตและสินค้าเกษตรผลผลิต เช่น การแปรรูป
๓. ปัญหาหนี้สินภาคประชาชน
๔. องค์กร/กลุ่มอาชีพไม่เข้มแข็งและขาดการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ต้องรอการสนับสนุนจากภาครัฐ
๕. พฤติกรรมการบริโภคที่ไม่ถูกสุขลักษณะ ส่งผลต่อสุขภาพอนามัยของประชาชน
๖. ระบบสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ทุกครัวเรือน
๗. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลาย เช่น การเผาป่าทำให้เกิดหมอกควันมลพิษน้ำเสีย และปัญหาขยะ
๘. ประชาชนในพื้นที่ให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมน้อยและขาดความเข้าใจหลักการปกครองในระบบประชาธิปไตย ที่แท้จริง
๙. ขาดการบริหารจัดการชุมชนที่ดี ในการแก้ไขปัญหาชุมชน

### โอกาส O = Opportunity

๑. นโยบายภาครัฐ กำหนดให้มีการกระจายอำนาจ ภารกิจและรายได้ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มากขึ้น จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถกำหนดแผนการพัฒนาท้องถิ่น และบริหารงบประมาณ ในแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างรวดเร็วและทันการณ์
  ๒. บุคลากรของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุน ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น มีการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท การจัดฝึกอบรมสัมมนาต่าง ๆ ทำให้การบริหารงานและปฏิบัติงานบุคลากรของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
  ๓. ประชาชนและกลุ่มองค์กรในชุมชนได้รับการสนับสนุนในภาครัฐและ คสช. เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เช่น กองทุนแม่ของแผ่นดิน กองทุนหมู่บ้าน โครงการพัฒนาศักยภาพหมู่บ้าน (SML) การอุดหนุนงบประมาณดำเนินกิจกรรมของประชาชนและกลุ่มองค์กรในชุมชน
  ๔. สภาพภูมิศาสตร์และภูมิประเทศ เอื้อต่อการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว และสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนในพื้นที่ คือ อุทยานแห่งชาติแม่ปืม อ่างเก็บน้ำแม่ปืม ลำน้ำแม่ปืม เป็นต้น
- ### อุปสรรคหรือข้อจำกัด T = Threat
๑. เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เป็นเทศบาลขนาดเล็ก งบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่น ในแต่ละปีมีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ที่มีขนาดพื้นที่ใกล้เคียงกัน แต่มีประชากรมากกว่า ทำให้เทศบาลฯ ไม่มีศักยภาพในการก่อสร้างหรือจัดทำบริการสาธารณะ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ที่มีขนาดใหญ่และต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก เช่น ก่อสร้างสะพานข้ามแม่น้ำ การก่อสร้างเขื่อนป้องกันตลิ่ง การขยายเขตระบบประปาภูมิภาค เป็นต้น

๒. ความไม่ชัดเจนด้านการถ่ายโอนภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนนลาดยาง สะพาน เนื่องจากไม่ปรากฏข้อมูลในการถ่ายโอนและหน่วยงานรับผิดชอบ ทำให้เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ไม่อาจตั้งงบประมาณหรือประสานแจ้งขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการซ่อมสร้าง หรือบำรุงรักษา เพื่อแก้ไขและบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

๓. ตามอำนาจหน้าที่และแนวทางปฏิบัติไม่ชัดเจน ทำให้เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ไม่สามารถแก้ไขปัญหาหรือตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มที่ เช่น กรมเจ้าท่า หากเทศบาล จะจัดทำบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานซึ่งเกี่ยวข้องกับการปลูกสร้างสิ่งล่วงล้ำลำน้ำ เช่น ก่อสร้างสะพานข้ามแม่น้ำ การก่อสร้างเขื่อนป้องกันตลิ่ง เป็นต้น ต้องยื่นขออนุญาตต่อเจ้ากรมท่า หรือการช่วยเหลือประชาชนในภารกิจด้านส่งเสริมการเกษตรยังถ่ายโอนไม่ชัดเจน ทำให้การจัดทำ บริการสาธารณะของเทศบาลฯ เป็นไปด้วยความล่าช้าและทำให้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ในพื้นที่ไม่ได้รับการแก้ไขหรือได้รับการแก้ไขล่าช้า

### วิเคราะห์ SWOT ศักยภาพจากปัจจัยภายใน - ภายนอกระดับตัวบุคลากรและระดับองค์กร

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

#### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

##### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

##### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหา หรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา นั้น

#### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

##### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

## ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

### วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา (ระดับตัวบุคลากร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียง</li> <li>มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ</li> <li>มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล</li> <li>ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li> <li>พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>

### วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา (ระดับองค์กร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน</li> <li>มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> <li>สถานที่จอดรถไม่เพียงพอสำหรับผู้มาติดต่อราชการ</li> </ol>
---	---

โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล ๒. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้วิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์ทั้งระดับตัวบุคลากรและระดับองค์กร เพื่อเป็นการวางแผนในช่วงระยะเวลา ๓ ปี เพื่อให้บุคลากรที่มีอยู่สามารถแก้ไขปัญหามหาของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา สู่ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับแผนพัฒนาและนโยบายของผู้บริหาร

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๑ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นไปตามหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้นและหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

มาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

- (๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่การพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๙) เทศพาณิชย์

๕.๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๕) การสาธารณสุขการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล และมาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาล ตามข้อ ๕ (ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ดังกล่าวข้างต้น เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา จึงได้นำกำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจ ที่เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนาจะดำเนินการดังนี้

### ๖.๑ ภารกิจหลัก

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานดำเนินการด้าน ก่อสร้างและซ่อมแซมสาธารณูปโภค  
ขั้นพื้นฐานตามความต้องการของประชาชน และปรับปรุงทรัพย์สินของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา
- (๒) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติดำเนินการด้านปลูกต้นไม้ทดแทน  
ปลูกหญ้าแฝก ให้ความรู้กับประชาชนในพื้นที่ถึงประโยชน์ในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติ  
และมีโครงการปรับปรุงภูมิทัศน์ในตำบลแม่ใจ
- (๓) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยดำเนินการดังนี้
  - (๓.๑) การจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้ครอบคลุมทุกด้าน  
ตามพระราชบัญญัติป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. ๒๕๕๐
  - (๓.๒) การจัดอบรมบุคลากรเพื่อเตรียมพร้อมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  
ได้แก่ การอบรมสมาชิก อปพร. ให้ครบร้อยละ ๒ ของจำนวนประชากร
  - (๓.๓) การจัดอบรมสมาชิก อปพร. ตามโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งทีมกู้ชีพกู้ภัย
  - (๓.๔) การจัดอบรมและซ้อมแผนในการป้องกันและระงับอัคคีภัย
  - (๓.๕) การจัดหาวัสดุ เครื่องมือ เครื่องใช้ให้เพียงพอสำหรับการป้องกัน  
และบรรเทาสาธารณภัยในแต่ละด้าน
  - (๓.๖) การออกคำสั่งแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๔) การพัฒนาการเมืองและการบริหารดำเนินการด้านส่งเสริมให้ความรู้กับบุคลากรทางการเมือง  
และผู้บริหาร โดยให้เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง มีการส่งเสริมให้บุคลากรทางการเมือง  
และผู้บริหารได้รับการศึกษาต่อ
- (๕) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตดำเนินการด้าน
  - (๕.๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพของประชาชนให้มีงานทำและรายได้

(๕.๒) ส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการทางสังคม

(๕.๓) ส่งเสริมด้านการศึกษาและสุขภาพอนามัย

(๖) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ดำเนินการด้านส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความร่วมมือของประชาชนในพื้นที่ และหน่วยงานส่วนราชการต่าง ๆ ในการบูรณาการโครงการพัฒนาศักยภาพชุมชน เพื่อใช้งบประมาณในการอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมกับอาสาสมัครป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (อปพร.)

(๗) ด้านการส่งเสริมการศึกษา ดำเนินการด้าน มีการจัดสร้างศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ตำบลแม่ใจ เพื่อใช้เป็นห้องสมุดประชาชนเปิดให้บริการทุกวันไม่เว้นวันหยุดราชการ

## ๖.๒ ภารกิจรอง

(๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น ดำเนินการด้านส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกับประชาชนในท้องถิ่น และถ่ายทอดให้กับชนรุ่นหลังต่อไป เช่น สนับสนุนงบประมาณในการจัดทำพิธีสืบชะตาแม่น้ำแม่ปืม บวงสรวงเจ้าพ่อขุนคำและตานก๋วยสลากชาวห้า ประเพณีถวายเทียนพรรษา จัดประเพณีลอยกระทง (ยี่เป็ง) จัดประเพณีสงกรานต์ (รดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ) เป็นต้น

(๒) การส่งเสริมการเกษตรดำเนินการด้านส่งเสริมเกษตรตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ตามหลักวิชาการเป็นเกษตรอินทรีย์ปลอดภัย และตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากกรมส่งเสริมการเกษตร

(๓) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน ดำเนินการด้านจัดโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (การแปรรูปอาหาร), โครงการอบรมทักษะกลุ่มอาชีพ (เน้นการใช้วัสดุในท้องถิ่นในการผลิตภัณฑ์ เช่น ผลิตภัณฑ์จากไม้ไผ่)

## **๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

ตามที่ เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน ทั้งนี้ ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๑๙ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๑ อัตรา กรอบอัตรากำลัง รวมทั้งสิ้น ๓๑ อัตรา จากแผนอัตรากำลังในปีที่ผ่านมา เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ประสบปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง โดยแยกเป็นรายกอง ดังนี้

(๑) เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา มีอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานจริง ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล) บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง

(๒) สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา มีอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานจริง จำนวน ๙ ตำแหน่ง จำนวน ๙ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ อัตรา โดยมีพนักงานจ้างตามภารกิจว่าง ๑ อัตรา เมื่อพิจารณาปริมาณงาน และคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากร สังกัด สำนักปลัดเทศบาล ยังสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่มีอยู่ ประกอบกับบุคลากรในตำแหน่งอื่นสามารถปฏิบัติงานทดแทนอัตรากำลังในลักษณะดังกล่าวได้

(๓) กองคลัง ในรอบ ๓ ปีที่ผ่านมา มีพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานจริง จำนวน ๔ ตำแหน่ง จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา ซึ่งบุคลากร สังกัด กองคลัง ยังสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่มีอยู่ ประกอบกับบุคลากรในตำแหน่งอื่นสามารถปฏิบัติงานทดแทนอัตรากำลังในลักษณะดังกล่าวได้

(๔) กองช่าง ในรอบ ๓ ปี ที่ผ่านมา มีพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงาน จำนวน ๔ ตำแหน่ง จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา ซึ่งบุคลากร สังกัด กองช่าง สามารถปฏิบัติงานหน้าที่รับผิดชอบได้ แต่ยังมีอุปสรรคในการปฏิบัติงาน คือ ยังขาดบุคลากรปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณ ปฏิบัติเกี่ยวกับการร่าง โต้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง ตรวจทานหนังสือ การดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารสิทธิ์ทรัพย์สินของกองช่าง การดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ การตรวจสอบหรือเปลี่ยนแปลงรายการและเก็บรักษาเอกสารสำคัญของกองช่าง การดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารบุคคล การรวบรวมข้อมูลหรือจัดเตรียมเอกสาร การเตรียมการประชุมและจัดบันทึกรายงานการประชุมของกองช่าง ซึ่งปัจจุบันกองช่าง ได้แก้ปัญหาดังกล่าวโดยให้เจ้าพนักงานธุรการ กองคลัง มาปฏิบัติงานธุรการและงานสารบรรณกองช่างแทน

(๕) หน่วยตรวจสอบภายใน ในรอบปีที่ผ่านมา มีพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานจริง จำนวน ๑ ตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งบุคลากร สังกัด หน่วยตรวจสอบภายใน ยังสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่มีอยู่ ประกอบกับบุคลากรในตำแหน่งอื่นสามารถปฏิบัติงานทดแทนอัตรากำลังในลักษณะดังกล่าวได้

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เป็นเทศบาลขนาดกลาง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เป็นเทศบาลสามัญตามโครงสร้างส่วนราชการ ในระบบแห่ง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> <li>- งานกิจการสภาเทศบาล</li> <li>- งานระเบียบข้อบังคับการประชุม</li> <li>- รายงานการประชุม</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานแผนและงบประมาณ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> <li>- งานวิชาการ</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานนิติการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนิติการ</li> <li>- งานเกี่ยวกับการตราเทศบัญญัติ</li> <li>- งานดำเนินการกิจการพาณิชย์</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินฯ</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ</li> <li>- งานฟื้นฟู</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมและปรับปรุงขยายพันธุ์พืช</li> <li>- งานป้องกันและรักษาโรคศัตรูพืช</li> <li>- งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี</li> <li>- งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร</li> <li>- งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร</li> </ul> <p><b>๑.๗ งานการศึกษา ประเพณี ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการกีฬา</li> </ul> <p><b>๑.๘ งานสาธารณสุขอนามัยและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานด้านสุขาภิบาลทั่วไป</li> <li>- งานด้านสาธารณสุขมูลฐาน</li> <li>- งานด้านส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานจัดทำฎีกา และเอกสารประกอบฎีกา</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> <li>- งานให้บริการศูนย์ข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานประสานขออนุมัติจัดซื้อ จัดจ้าง</li> <li>- งานให้บริการศูนย์ข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานควบคุมและบำรุงรักษารถยนต์ส่วนกลาง</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานติดตั้งระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานติดตั้งระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานบริหารงานบุคคล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานวิชาการและแผนงาน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานวิชาการ</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานกิจการสภา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจการสภาเทศบาล</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานเลือกตั้ง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> </ul> <p><b>๑.๗ งานกฎหมายและเรื่องราวร้องทุกข์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อกฎหมาย หรือนิติการทั่วไปที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานอื่น ๆ</li> <li>- งานศูนย์ยุติธรรมชุมชน</li> </ul> <p><b>๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ</li> <li>- งานฟื้นฟู</li> </ul> <p><b>๑.๙ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจารีตประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการกีฬา</li> <li>- งานศูนย์เยาวชน อุทยานการเรียนรู้ฯ</li> </ul> <p><b>๑.๑๐ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานด้านสุขาภิบาลทั่วไป</li> <li>- งานด้านสาธารณสุขมูลฐาน</li> <li>- งานด้านส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> <li>- งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ</li> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อในชุมชน</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๙ งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานเกี่ยวกับการตราเทศบัญญัติ</li> <li>- งานด้านสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานด้านส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</li> </ul> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p>๒.๒ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ-ครุภัณฑ์</li> </ul> <p>๒.๓ งานจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> </ul> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานวิศวกรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้าง</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> <p>๓.๒ งานออกแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานสถาปัตยกรรม</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul>	<p>๑.๑๑ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานด้านสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานด้านสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานด้านส่งเสริมอาชีพและพัฒนาเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส</li> <li>- งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด</li> <li>- งานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน</li> <li>- งานป้องกันและแก้ไขปัญหการระบาดของโรคพิษ คีตรพิษ และในการปศุสัตว์</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน (ศพค.)</li> <li>- งานส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงและโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ</li> <li>- งานอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (อพสธ.)</li> <li>- งานส่งเสริมกองทุนสวัสดิการชุมชน</li> </ul> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p>๒.๒ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สิน แผนที่ภาษีและพัสดุ</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ-ครุภัณฑ์</li> </ul> <p>๒.๓ งานจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> </ul> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานวิศวกรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้าง</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> <p>๓.๒ งานออกแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานสถาปัตยกรรม</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภค - งานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	๓.๓ งานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภค - งานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบความถูกต้องในการปฏิบัติงาน - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ - งานประเมินการควบคุมภายใน - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน	

#### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน

การลาออกฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบ

ให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำนวนการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มทีหรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่  
 ๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่  
 ๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่  
 ๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อเพิ่มความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน และงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มทีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่  
 ๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร  
 ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้  
 ๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ  
 ๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญ คือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้นการคำนวณวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคำนวณ ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒ สัปดาห์
๑ สัปดาห์ จะทำงาน	๕ วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐ วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓ วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐ วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภกิจ ลาป่วย	๗ วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐ วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐ วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖ ชั่วโมง
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น. - เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. - เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)	
** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖)	๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐)	๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์  
 สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจและปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

#### วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การกำหนดหน่วยงานและตำแหน่งของข้าราชการ

ยุทธศาสตร์ การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ/ ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง
๑. ยุทธศาสตร์ ด้านเศรษฐกิจและ โครงสร้างพื้นฐาน	๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณูปโภค ๒. พัฒนาแหล่งน้ำและระบบส่งน้ำเพื่อการเกษตร ๓. พัฒนาความเข้มแข็งให้แก่องค์กรภาคการเกษตรและกลุ่ม อาชีพในชุมชนท้องถิ่น ๔. พัฒนาอาชีพ ผลผลิตทางการเกษตร และสินค้าชุมชน ๕. ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย ๖. ส่งเสริมและสนับสนุนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และเศรษฐกิจพอเพียง ๗. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ๘. ส่งเสริมการผลิต และใช้พลังงานทดแทน	ปลัดเทศบาล สำนักปลัด ตำแหน่งที่ เกี่ยวข้อง ๑. หัวหน้าสำนักปลัด ๒. นักพัฒนาชุมชน ๓. นักวิชาการศึกษา ๔. นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน กองช่าง ตำแหน่งที่ เกี่ยวข้อง ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง ๒. นายช่างโยธา ๓. วิศวกรโยธา กองคลัง ตำแหน่งที่ เกี่ยวข้อง ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ๓. นักวิชาการพัสดุ
๒. ยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนา สังคม และคุณภาพ ชีวิต	๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการออกกำลังกายและเล่นกีฬา ๒. สงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส ๓. อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๔. ส่งเสริมสถาบันศาสนา ๕. ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพ การสาธารณสุข อนามัยและ สิ่งแวดล้อม ๖. ส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการสังคมโดยชุมชน ๗. เสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว ๘. ส่งเสริมการเรียนรู้ชุมชนและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน	ปลัดเทศบาล สำนักปลัด ตำแหน่งที่ เกี่ยวข้อง ๑. หัวหน้าสำนักปลัด ๒. นักวิชาการศึกษา ๓. นักพัฒนาชุมชน ๔. นักวิชาการสาธารณสุข

## วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มการกำหนดหน่วยงานและตำแหน่งของข้าราชการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ/ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง
๓. ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. บูรณาการการบริหารจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	ปลัดเทศบาล สำนักปลัด ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง ๑. หัวหน้าสำนักปลัด ๒. นักพัฒนาชุมชน ๓. นักวิชาการศึกษา ๔. นักวิชาการสาธารณสุข กองช่าง ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง ๒. นายช่างโยธา
๔. ยุทธศาสตร์ความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย	๑. ปกป้องและเงินทุนสถาบันพระมหากษัตริย์ ๒. พัฒนาระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและภัยพิบัติฉุกเฉิน ๓. พัฒนาระบบการรักษาความสงบเรียบร้อยและป้องกันอาชญากรรม ๔. สร้างภูมิคุ้มกันการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ๕. สร้างความเข้มแข็งของชุมชนและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย	ปลัดเทศบาล สำนักปลัด ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง ๑. หัวหน้าสำนักปลัด ๒. นักพัฒนาชุมชน ๓. นักวิชาการศึกษา ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๕. นักจัดการงานทั่วไป ๖. นักวิชาการสาธารณสุข ๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ดี	๑. พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสาร การรับเรื่องราวร้องทุกข์และอำนวยความสะดวกสำหรับประชาชน ๒. พัฒนาประสิทธิภาพและศักยภาพของบุคลากร ๓. พัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการบริหารและการบริหารประชาชน ๔. พัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ ๕. ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น	ปลัดเทศบาล สำนักปลัด ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง ๑. หัวหน้าสำนักปลัด ๒. นักทรัพยากรบุคคล ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔. นักจัดการงานทั่วไป ๕. เจ้าพนักงานธุรการ กองคลัง ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง ๒. นักวิชาการพัสดุ ๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๔. เจ้าพนักงานธุรการ หน่วยตรวจสอบภายใน ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง - นักวิชาการตรวจสอบภายใน

เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้วิเคราะห์เพื่อประมาณการ การใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล ให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลโดยจะนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง มากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	-	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๓๑</b>	<b>๓๐</b>	<b>๓๑</b>	<b>๓๑</b>	<b>-</b>	<b>+๑,-๑</b>	<b>-</b>	

## ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๙.๑ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ กำหนดว่า “ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้”

๙.๒ ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง การกำหนด รายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือ จากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือน ของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

(๑.๑) เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)

(๑.๒) เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)

(๑.๓) เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

(๑.๔) เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)

- เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)

- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

- เงินวิทยฐานะ

- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

(๒) คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ขั้น ในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขั้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒

(๓) คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี

(๔) รวมทั้งหมด

(๕) คือประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐% คิดจาก (๔) ในแต่ละปี)

(๖) คิดจาก (๔) + (๕)

(๗) คิดจาก (๖) หารด้วย งบประมาณรายจ่ายประจำปี คูณด้วย ๑๐๐

๙. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวง			อัตรากำลังคน			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด										
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	ปลัดเทศบาล (นบพ.เทศบาล)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑	๑	๔๙๕,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๕๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๕๐	๖๗๙,๔๕๐	๖๙๗,๕๖๐	๗๑๗,๐๐๐		
	<b>สำนักปลัดเทศบาล</b>																				
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นบพ.ทั่วไป)	อำนาจท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๕๒๒,๖๔๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐		
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๕๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๓๔,๘๐๐	๓๔๗,๕๐๐	๓๖๐,๓๖๐	*๔	
๔	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๕๐	๓๑๑,๖๕๐		
๕	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๙๕,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๕๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๙๐	๒๑๐,๘๕๐	๒๑๘,๕๐๐		
๖	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๕๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐		
๗	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๕๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐		
๘	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๐,๘๐๐	๒๒๗,๘๘๐	๒๓๕,๕๖๐	*๖	
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๒๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	*๕	
๑๐	ทรงป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๕๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐		
๑๑	ครู	-	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																				
๑๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑	๑	๕๗,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๕๐	๗,๒๐๐	๗,๕๕๐	๖๔,๘๐๐	๗๒,๐๐๐	๗๙,๕๑๐	ค่าตอบแทน ๑๔,๒๐๐ บาท	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	-	-	๑	๑	๑๓๗,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๐๕๐	๑๔๘,๘๘๐	๑๕๕,๘๐๐		
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐		
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	-	+๑	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	-	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	ขอกำหนดตำแหน่งใหม่
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐		
	<b>กองคลัง</b>																				
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นบพ.คลัง)	อำนาจท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๕๒๙,๒๔๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๕๐	๔๘๘,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐		
๑๘	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๕๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๕๐	๔๙๐,๘๐๐	๕๐๖,๕๒๐	๕๒๒,๙๖๐		
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๕๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๖,๖๕๐	๓๗๖,๐๘๐	*๓	
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ชำนาญการ	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๕๐	๒๘๐,๔๕๐	๒๙๑,๒๕๐	๓๐๒,๒๘๐		
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																				
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑	๑	๑๘๐,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๘,๒๘๐	๑๙๕,๘๔๐	๒๐๓,๗๖๐		
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑	๑	๑๓๒,๒๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๖๕๐	๑๔๓,๑๖๐	๑๔๘,๙๒๐		
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐		

๔. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕

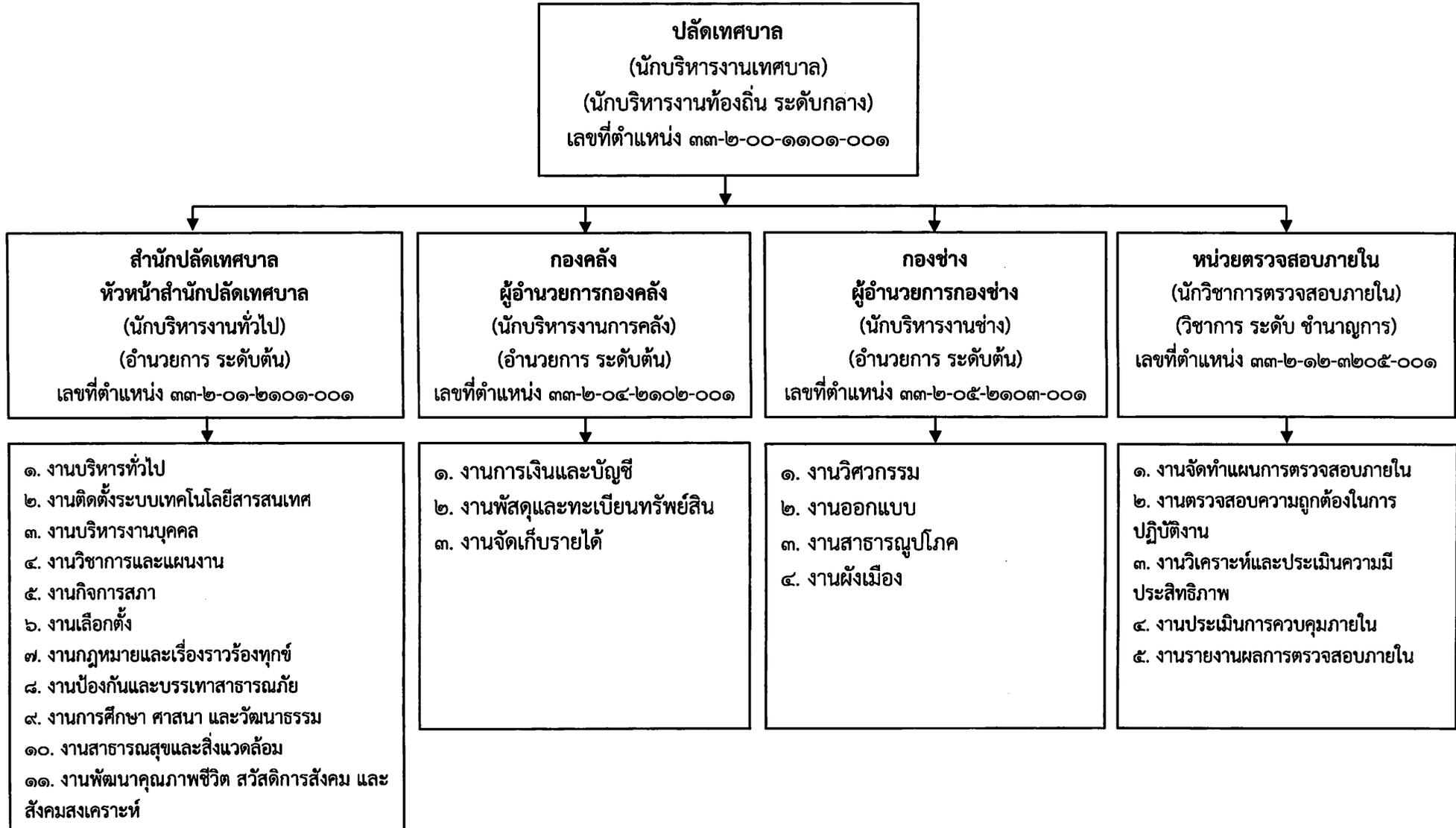
ลำดับ	ชื่อสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
<b>กองช่าง</b>																					
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นบ.ช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐		
๒๕	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๘,๓๖๐	๒๐๕,๔๔๐		
๒๖	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๕,๒๘๐		
๒๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๕๔,๒๘๐	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	-	๒๖๔,๘๘๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๐๔๐	*๒
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																					
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑	๑	๑๕๒,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๔๐๐	๑๖๕,๗๖๐	๑๗๑,๓๖๐		
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๘๘๐	๑๕๕,๒๘๐		
๓๐	คนงานผลิตน้ำประปา	-	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐		
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>																					
๓๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๒๒๐	-	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๗๒๐	*๑
(๔)	<b>รวม</b>			๓๑	๓๑	๗,๑๕๗,๖๔๐		๒๙	๓๑	๓๑	-	+๑	-	๒๔๗,๘๐๐	๒๗๖,๑๒๐	๒๘๒,๓๖๐	๖,๙๒๔,๖๐๐	๗,๙๗๕,๕๖๐	๘,๒๕๗,๙๒๐		
(๕)	<b>ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %</b>																	๑,๐๓๘,๖๙๐	๑,๑๙๖,๓๓๙	๑,๒๓๘,๖๘๘	
(๖)	<b>รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น</b>																	๗,๙๖๓,๒๙๐	๙,๑๗๑,๘๙๙	๙,๔๙๖,๖๐๘	
(๗)	<b>คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี</b>																	๒๘.๑๕	๓๐.๘๗	๓๐.๔๔	

หมายเหตุ  
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน = ๒๘,๒๙๓,๑๕๗ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๒๖,๙๔๕,๘๖๔ x ๕% + ๒๖,๙๔๕,๘๖๔ = ๒๘,๒๙๓,๑๕๗)  
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน = ๒๙,๗๐๗,๘๑๕ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ (๒๘,๒๙๓,๑๕๗ x ๕% + ๒๘,๒๙๓,๑๕๗ = ๒๙,๗๐๗,๘๑๕)  
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน = ๓๑,๑๙๓,๒๐๖ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ (๒๙,๗๐๗,๘๑๕ x ๕% + ๒๙,๗๐๗,๘๑๕ = ๓๑,๑๙๓,๒๐๖)

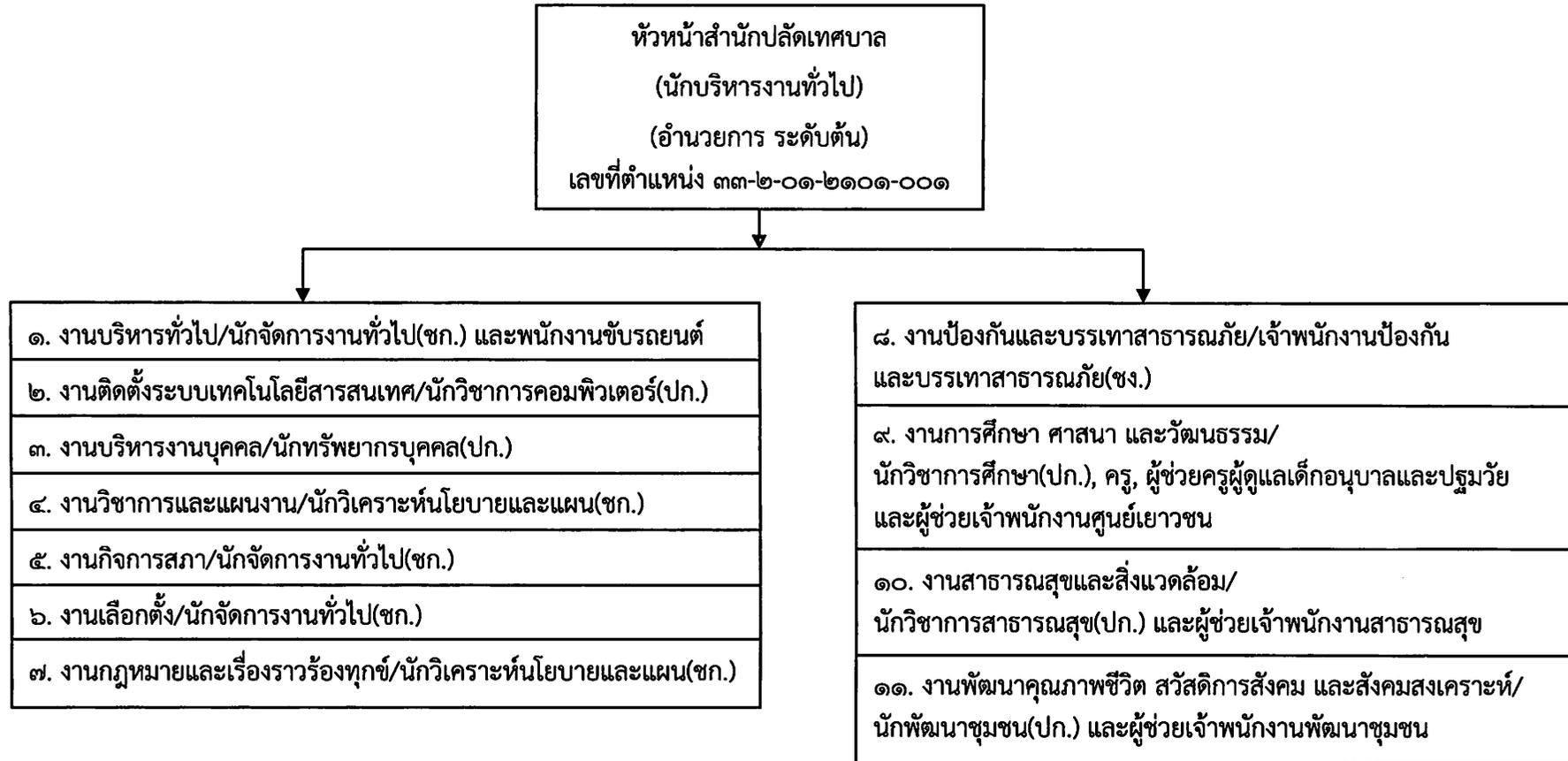
- \*๑ ลำดับที่ ๓๒ นาย นางสาวสุพรรณิ ไชยเลิศ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ อัตราเงินเดือน ๓๑,๘๘๐ บาท สังกัด กองคลัง ได้ย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงาน ในตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ สังกัด หน่วยตรวจสอบภายใน เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๕ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ที่ ๖๑๑/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๔
- \*๒ ลำดับที่ ๒๘ นาย นางสาวนิศาชล พุทธิเมธ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน อัตราเงินเดือน ๒๑,๖๒๐ บาท สังกัด กองคลัง ได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งในสายงานเดิม (ตัดโอนตำแหน่ง) ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน มาสังกัด กองช่าง เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๕ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ที่ ๖๑๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๔
- \*๓ ลำดับที่ ๑๙ นาย นางสาวสุวิษา กันธิพันธ์ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ อัตราเงินเดือน ๒๘,๐๓๐ บาท ได้โอน (ย้าย) จาก ฝ่ายบริหารงานคลัง กองคลัง เทศบาลตำบลแม่เปิน อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา มาสังกัด กองคลัง เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ที่ ๐๓๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๕
- \*๔ ลำดับที่ ๓ นาย นางวิวรรณ ดาวุธ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ อัตราเงินเดือน ๒๖,๘๘๐ บาท ได้โอน (ย้าย) จาก สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เย็น อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย มาสังกัด สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ในวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ ตามมติ ก.ท.จ.พะเยา ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕
- \*๕ ลำดับที่ ๔ นาย นางสาวกรรณิการ์ เงินดี ได้บรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล ในตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ อัตราเงินเดือน ๑๕,๐๖๐ บาท สังกัด สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ในวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ ตามมติ ก.ท.จ.พะเยา ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕
- \*๖ ลำดับที่ ๘ นาย ว่าที่ร้อยตรี ชานนท์ ทองคำ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ อัตราเงินเดือน ๑๗,๒๙๐ บาท ได้โอน (ย้าย) จาก กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลธรรมเสน อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี มาสังกัด สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ในวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ตามมติ ก.ท.จ.พะเยา ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕

## ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### กรอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา



โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ครู	ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ		ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๕	๒	-	๑	-	๑	-	๕	-	๑๕

### โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง  
(นักบริหารงานการคลัง)  
(อำนาจการ ระดับต้น)  
เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑

๑. งานการเงินและบัญชี/นักวิชาการเงินและบัญชี(ชก.)  
และผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๒. งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน/นักวิชาการพัสดุ(ชก.)  
และผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
๓. งานจัดเก็บรายได้/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ชง.)  
และผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	๑	-	๓	-	๗

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง  
(นักบริหารงานช่าง)  
(ผู้อำนวยการ ระดับต้น)  
เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑

๑. งานวิศวกรรม/วิศวกรโยธา(ปก.), นายช่างโยธา(ชง.), ผู้ช่วยนายช่างโยธา และผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
๒. งานออกแบบ/วิศวกรโยธา(ปก.), นายช่างโยธา(ชง.), ผู้ช่วยนายช่างโยธา และผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
๓. งานสาธารณูปโภค/วิศวกรโยธา(ปก.), นายช่างโยธา(ชง.), เจ้าพนักงานธุรการ(ชง.), ผู้ช่วยนายช่างโยธา, ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า และคนงานผลิตน้ำประปา
๔. งานผังเมือง/วิศวกรโยธา(ปก.) และนายช่างโยธา(ชง.)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	-	๓	-	๗

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน  
(วิชาการ ระดับ ชำนาญการ)  
เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑

๑. งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน
๒. งานตรวจสอบความถูกต้องในการปฏิบัติงาน
๓. งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ
๔. งานประเมินการควบคุมภายใน
๕. งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑	สิบทำรวจโท วศิษฐ์ สีหสกุล	รัฐประศาสนศาสตร์	๓๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๓๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๕๙๕,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๖๓,๐๐๐
		มหาดบัณฑิต (ร.ป.ม.)		(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(๔๑,๒๕๐ X ๑๒)	(๗,๐๐๐ X ๑๒)	(๗,๐๐๐ X ๑๒)		
		สาขา รัฐประศาสนศาสตร์										
	<b>สำนักปลัดเทศบาล</b>											
๒	นายพลกัณฑ์ ปันสุวรรณ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ม.)	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ต้น	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ต้น	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๖๔,๖๔๐
		สาขา สาขาวิชาการ		(นักบริหารงานทั่วไป)		(นักบริหารงานทั่วไป)		(๓๕,๒๒๐ X ๑๒)	(๓,๕๐๐ X ๑๒)			
		เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น										
๓	นางวิวรรณ ดาวุธ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ม.)	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๒๓,๗๖๐	-	-	๓๒๓,๗๖๐
								(๒๖,๙๘๐ X ๑๒)				
๔	นางจิระนันต์ อินพิรุฑ	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต (ร.ป.บ.)	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๗๖,๙๖๐	-	-	๒๗๖,๙๖๐
		สาขา รัฐประศาสนศาสตร์						(๒๓,๐๘๐ X ๑๒)				
๕	นายสุทธิพล เทพสิงห์	รัฐประศาสนศาสตร์	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๙๔,๖๔๐	-	-	๑๙๔,๖๔๐
		มหาดบัณฑิต (ร.ป.ม.)						(๑๖,๒๒๐ X ๑๒)				
		สาขา นโยบายสาธารณะ										
๖	นางสาวอิตาพร คำปา	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.)	๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๑๐,๘๔๐	-	-	๒๑๐,๘๔๐
		สาขา สัตวศาสตร์						(๑๗,๕๗๐ X ๑๒)				
๗	นายเกริกฤทธิ์ คำบุญเรือง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.)	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปก.	๒๑๐,๘๔๐	-	-	๒๑๐,๘๔๐
		สาขา เทคโนโลยี						(๑๗,๕๗๐ X ๑๒)				
		คอมพิวเตอร์อุตสาหกรรม										
๘	ว่าที่ร้อยตรี ชานนท์ ทองคำ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.)	๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๐๗,๔๘๐	-	-	๒๐๗,๔๘๐
		สาขา รัฐประศาสนศาสตร์						(๑๗,๒๙๐ X ๑๒)				
๙	นางสาวกรณิการ์ เงินดี	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.)	๓๓-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๓๓-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐
								(๑๕,๐๖๐ X ๑๒)				

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำล้างเดิม			กรอบอัตรากำล้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑๐	จำลิบโท มนต์ชัย สุพร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขา ช่างกลโรงงาน	๓๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชง.	๓๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชง.	๒๒๕,๗๒๐ (๑๘,๘๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๒๕,๗๒๐
๑๑	นางจันทร์จิรา ยะคำ*	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขา การศึกษาปฐมวัย	๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๖๑	ครู	คศ.๒	๓๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๖๑	ครู	คศ.๒	๒๘๔,๔๐๐ (๒๓,๗๐๐ X ๑๒)	-	-	-
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๑๒	นางนงลักษณ์ ยาสุมทร*	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขา การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๗๐,๗๖๐ (๑๔,๒๓๐ X ๑๒)	-	-	๕๗,๙๖๐
๑๓	นางสาวภาภรณ์ อ้ายแปง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขา คหกรรมธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	-	๑๓๗,๕๒๐ (๑๑,๔๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๗,๕๒๐
๑๔	นายพดล ณ อุโมง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) สาขา เทคโนโลยี อุตสาหกรรม	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๕	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ ขอกำหนด ตำแหน่งใหม่
๑๖	นายสุพจน์ บั้นเงิน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐

หมายเหตุ \* ลำดับที่ ๑๑ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดสรร ๒๓,๗๐๐ X ๑๒ = ๒๘๔,๔๐๐  
\* ลำดับที่ ๑๒ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดสรร ๙,๔๐๐ X ๑๒ = ๑๑๒,๘๐๐ (๑๗๐,๗๖๐ - ๑๑๒,๘๐๐ = ๕๗,๙๖๐)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /เงินค่าตอบแทน	
	<b>กองคลัง</b>											
๑๗	นางรสสุคนธ์ อุดรพงษ์	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) สาขา การจัดการทั่วไป	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๗๑,๒๔๐
๑๘	นางสาวสุวิษา กันธิพันธ์	เศรษฐศาสตรบัณฑิต (ศ.บ.) สาขา เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ	๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐ X ๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๑๙	นางสาวรฤทัย ติยะมาธง	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขา การจัดการทั่วไป	๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐ X ๑๒)	-	-	๔๗๕,๕๖๐
๒๐	นางรัตนาภรณ์ สิ้นเปียง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขา การบัญชี	๓๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๖๙,๘๘๐ (๒๒,๔๙๐ X ๑๒)	-	-	๒๖๙,๘๘๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๒๑	นางสาววันเพ็ญ อุดตะมา	บัญชีบัณฑิต (บช.บ.) สาขา การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๑๘๐,๙๖๐ (๑๕,๐๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๐,๙๖๐
๒๒	นางจงลักษณ์ กำใจ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขา การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๒,๒๔๐ (๑๑,๐๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๒,๒๔๐
๒๓	นางสาวนฤพิชญา ใจประภา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขา อุตสาหกรรม เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๔

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มขึ้น ๆ /เงินค่าตอบแทน	
	<b>กองช่าง</b>											
๒๔	นายบรรทด ภาชนะนทร์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) สาขา เทคโนโลยี อุตสาหกรรม	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๕๘,๑๖๐
๒๕	นายปัญญา พล่องมาก	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วศ.บ.) สาขา วิศวกรรมโยธา	๓๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๓๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๒๖	นายอภิชาติ หล้าเพย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขา ช่างก่อสร้าง	๓๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๒๕,๗๒๐ (๑๘,๘๑๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๕,๗๒๐
๒๗	นางสาวนิศาชล พุทธเมฆ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขา การบริหารธุรกิจ (การบัญชี)	๓๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๕๙,๔๕๐ (๒๑,๖๒๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๙,๔๕๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๒๘	นายชัยวัฒน์ อุตโยธา	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) สาขา เทคโนโลยีไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๒,๒๘๐ (๑๒,๖๙๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๒,๒๘๐
๒๙	นายอภิสิทธิ์ หล้าเพย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขา ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๐	นายนิคม สุรินแก้ว	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	คนงานผลิตน้ำประปา	-	-	คนงานผลิตน้ำประปา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>											
๓๑	นางสาวสุพรรณิ ไชยเลิศ	เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (ศ.ม.) สาขา เศรษฐศาสตร์	๓๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ตีมีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล การพัฒนา นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ยังตระหนักเป็นอย่างยิ่ง ที่จะพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้พัฒนาตามนโยบายของรัฐ คือ การพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลจะยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยง ทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบใจห้การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็คทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้า ของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชน ใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านแอปพลิเคชันไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐาน การปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- การบริหารโครงการ
- การให้บริการ
- การวิจัย
- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคน ไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงาน เทศบาล

ทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

#### แนวทางการพัฒนา ได้แก่

๑. จัดส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของแต่ละตำแหน่งกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เป็นผู้จัดอบรมเอง เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. จัดให้มีการศึกษาดูงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาตนเองสามารถนำความรู้มาพัฒนากับการปฏิบัติงานได้

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นและส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต่อไป

#### หลักสูตรการพัฒนา ได้แก่

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหารจัดการ
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

### ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๒. พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง จงพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยความอดทนเอาใจใส่ ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓. พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง จงพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน ด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการก่อกวนกัน

๔. พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง จงพึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหง ประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ

และให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ และตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ ดังนี้

- ๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- ๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่ผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- ๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทวงวินัย

# ภาคผนวก

๑. คำสั่งเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ที่ ๒๑๓/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ลงวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕
๒. บันทึกข้อความสำนักปลัดเทศบาล (งานบริหารงานบุคคล) เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ที่ พย ๕๔๓๐๑.๐๓/๖๕๘ เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕
๓. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕
๔. หนังสือสำนักงาน ก.ท.จ.พะเยา ที่ พย ๐๐๒๓.๒/ว ๒๖๘ เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๕
๕. ประกาศเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕
๖. ประกาศเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เรื่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๔
๗. บันทึกข้อความสำนักปลัดเทศบาล (งานบริหารงานบุคคล) เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ที่ พย ๕๔๓๐๑.๐๓/๙๑๕ ลงวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕
๘. หนังสือสำนักงานเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ที่ พย ๕๔๓๐๑/๓๕๖ เรื่อง ขอส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕
๙. หนังสือสำนักงานเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ที่ พย ๕๔๓๐๑/ว ๗๐ เรื่อง ขอความร่วมมือประชาสัมพันธ์ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕



คำสั่งเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

ที่ ๒๖๓/๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

ตามที่ เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ตามประกาศเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ลงวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๔ ไปแล้วนั้น

เนื่องจาก ในปัจจุบัน เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา มีภาระงานที่จะต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และจังหวัดพะเยา เพิ่มมากขึ้น และมีพนักงานเทศบาลโอน (ย้าย) ไปสังกัดเทศบาลอื่น เพื่อปรับปรุงอัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงาน และคุณภาพของงาน จึงอาศัยอำนาจตามความในหมวด ๒ ข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ขึ้น ประกอบด้วย

- |                              |                            |                    |
|------------------------------|----------------------------|--------------------|
| ๑. ร้อยตำรวจตรี เดช คำป่า    | นายกเทศมนตรีตำบลรวมใจพัฒนา | เป็น ประธานกรรมการ |
| ๒. สิบตำรวจโท วศิษฐ์ สีหสกุล | ปลัดเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา   | เป็น กรรมการ       |
| ๓. นางรสสุคนธ์ อุตพงษ์       | ผู้อำนวยการกองคลัง         | เป็น กรรมการ       |
| ๔. นายบรรพต ภาชนะนนท์        | ผู้อำนวยการกองช่าง         | เป็น กรรมการ       |
| ๕. นายพลภักดิ์ ปันสุวรรณ     | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล     | เป็น กรรมการ       |
| ๖. นายสุทธิพล เทพสิงห์       | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | เป็น กรรมการ       |

และเลขานุการ

ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ ดังนี้

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา
๒. วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังทั้งหมดของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

/๓. จัดทำ...

๓. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เสนอต่อนายกเทศมนตรีตำบลรวมใจพัฒนา เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ภายในเดือน มิถุนายน ๒๕๖๕ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศใช้ ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ร้อยตำรวจตรี 

(เดช คำปา)

นายกเทศมนตรีตำบลรวมใจพัฒนา



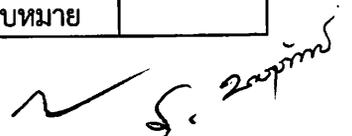
**ระเบียบวาระการประชุม**  
**คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**  
**ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา**  
**ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕**

วันอังคาร ที่ ๓๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เวลา ๑๕.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

\*\*\*\*\*

ระเบียบวาระที่	เรื่อง/ประเด็น	ผู้นำเสนอ	มติ ที่ประชุม
๑. เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ	๑.๑ แจ้งคำสั่งเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ที่ ๒๑๓/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ลงวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ๑.๒ แจ้งคำสั่งเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ที่ ๖๑๑/๒๕๖๔ เรื่อง ให้ย้ายพนักงานเทศบาลไป แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงาน ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๔ ๑.๓ แจ้งคำสั่งเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ที่ ๖๑๒/๒๕๖๔ เรื่อง การย้ายพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในสายงานเดิม (ตัดโอนตำแหน่ง) ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๔ ๑.๔ แจ้งคำสั่งเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ที่ ๐๓๑/๒๕๖๕ เรื่อง รับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลสามัญ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๕	ประธาน/ผู้ที่ได้รับมอบหมาย	
๒. เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา	- ไม่มี (เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรกของคณะกรรมการฯ ชุดนี้)	ประธาน/ผู้ที่ได้รับมอบหมาย	
๓. เรื่องเพื่อทราบ	- ไม่มี	ประธาน/ผู้ที่ได้รับมอบหมาย	
๔. เรื่องเพื่อพิจารณา	- พิจารณา (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา	ประธาน/ผู้ที่ได้รับมอบหมาย	
๕. เรื่องอื่น ๆ	- (ถ้ามี)	ประธาน/ผู้ที่ได้รับมอบหมาย	

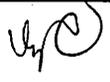
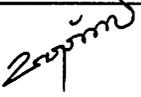
  
 ๕. ๒๕๖๕

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕

วันอังคาร ที่ ๓๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เวลา ๑๕.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

\*\*\*\*\*

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	ร้อยตำรวจตรี เดช คำปา	ประธานกรรมการ		นายกเทศมนตรีตำบลรวมใจพัฒนา
๒	สิบตำรวจโท วศิษฐ์ สีหสกุล	กรรมการ		ปลัดเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา
๓	นางรสสุคนธ์ อุตระพงษ์	กรรมการ		ผู้อำนวยการกองคลัง
๔	นายบรรทด ภาชนะนนท์	กรรมการ (กท๖)		ผู้อำนวยการกองช่าง
๕	นายพลลภณ์ ปันสุวรรณ	กรรมการ		หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๖	นายสุทธิพล เทพสิงห์	กรรมการ และเลขานุการ		นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ

**รายงานการประชุม**  
**คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**  
**ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา**  
**ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕**

วันอังคาร ที่ ๓๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เวลา ๑๕.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

\*\*\*\*\*

**ผู้เข้าประชุม**

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	ร้อยตำรวจตรี เดช คำปา	ประธานกรรมการ	เดช คำปา	นายกเทศมนตรีฯ
๒	สิบตำรวจโท วชิษฐ์ สีหสกุล	กรรมการ	วชิษฐ์ สีหสกุล	ปลัดเทศบาลฯ
๓	นางรสสุคนธ์ อุดรพงษ์	กรรมการ	รสสุคนธ์ อุดรพงษ์	ผู้อำนวยการกองคลัง
๔	นายพลลภัตม์ ปันสุวรรณ	กรรมการ	พลลภัตม์ ปันสุวรรณ	หัวหน้าสำนักปลัดฯ
๕	นายสุทธิพล เทพสิงห์	กรรมการ และเลขานุการ	สุทธิพล เทพสิงห์	นักทรัพยากรบุคคลฯ

**ผู้ไม่เข้าประชุม**

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายบรรทด ภาชนะนนท์	กรรมการ	-	กักตัว เนื่องจากติด เชื้อโควิด - 19

**ผู้เข้าร่วมประชุม**

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายอภิชาติ หล้าเพย	นายช่างโยธาฯ	อภิชาติ หล้าเพย	

เริ่มประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

เมื่อคณะกรรมการฯ มาครบองค์ประชุมแล้ว ร้อยตำรวจตรี เดช คำปา นายกเทศมนตรีตำบลรวมใจพัฒนา ในฐานะประธานกรรมการฯ ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม ได้กล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุมตามวาระการประชุม ดังต่อไปนี้

**ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ทราบ**

๑.๑ แจ้งคำสั่งเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ที่ ๒๑๓/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ลงวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕

ร.ต.ต.เดช คำปา

ประธานกรรมการฯ

ได้แจ้งว่า เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้มีคำสั่งที่ ๒๑๓/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ลงวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ซึ่งประกอบด้วย

/๑. นายกเทศมนตรี...

๑. นายกเทศมนตรีตำบลรวมใจพัฒนา	เป็น ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา	เป็น กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็น กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็น กรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เป็น กรรมการ
๖. นักทรัพยากรบุคคล	เป็น กรรมการ

และเลขานุการ

### ให้มีหน้าที่ ดังนี้

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

๒. วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนทั้งหมดของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เสนอต่อ นายกเทศมนตรีตำบลรวมใจพัฒนา เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ภายในเดือน มิถุนายน ๒๕๖๕ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศใช้ต่อไป

(รายละเอียดตามเอกสารแนบวาระที่ ๑.๑)

๑.๒ แจ้งคำสั่งเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ที่ ๖๑๑/๒๕๖๔ เรื่อง ให้ย้ายพนักงานเทศบาลไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงาน ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๔

ร.ต.ต.เดช คำปา  
ประธานกรรมการฯ

ได้แจ้งว่า เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้มีคำสั่งที่ ๖๑๑/๒๕๖๔ เรื่อง ให้ย้ายพนักงานเทศบาลไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงาน ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๔

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และข้อ ๑๔๐, ๑๔๑, ๑๔๒, ๑๔๘ และข้อ ๑๔๙ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๔ เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา จึงแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ราย นางสาวสุพรรณิ ไชยเลิศ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับ ชำนาญการ

/ตำแหน่ง...



ตำแหน่งเลขที่ ๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือนขั้น ๓๑,๓๔๐.- บาท  
สังกัด กองคลัง เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงานในตำแหน่ง  
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ ๓๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑  
อัตราเงินเดือนขั้น ๓๑,๓๔๐.- บาท สังกัด เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา อำเภอแม่ใจ  
จังหวัดพะเยา ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป สัปดาห์ที่ ๒๘  
ธันวาคม ๒๕๖๔

(รายละเอียดตามเอกสารแนบวาระที่ ๑.๒)

๑.๓ แจ้งคำสั่งเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ที่ ๖๑๒/๒๕๖๔ เรื่อง การย้าย  
พนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในสายงานเดิม (ตัดโอนตำแหน่ง) ลงวันที่ ๒๘  
ธันวาคม ๒๕๖๔

ร.ต.ต.เดช คำปา  
ประธานกรรมการฯ

ได้แจ้งว่า เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้มีคำสั่งที่ ๖๑๒/๒๕๖๔  
เรื่อง ให้ย้ายพนักงานเทศบาลไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงาน ลงวันที่ ๒๘  
ธันวาคม ๒๕๖๔

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติ  
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๔๒ ของประกาศ  
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข  
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไข  
เพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา  
ในการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๔ จึงให้ย้ายพนักงาน  
เทศบาล ราย นางสาวนิศาสล พุทธิเมฆ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน  
เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒ อัตราเงินเดือนขั้น ๒๑,๑๙๐.- บาท  
สังกัด กองคลัง เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ให้ดำรงตำแหน่ง  
เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑  
อัตราเงินเดือนขั้น ๒๑,๑๙๐.- บาท สังกัด กองช่าง เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา  
อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป  
สัปดาห์ที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๔

(รายละเอียดตามเอกสารแนบวาระที่ ๑.๓)

๑.๔ แจ้งคำสั่งเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ที่ ๐๓๑/๒๕๖๕ เรื่อง รับโอน  
(ย้าย) พนักงานเทศบาลสามัญ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๕

ร.ต.ต.เดช คำปา  
ประธานกรรมการฯ

ได้แจ้งว่า เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้มีคำสั่งที่ ๐๓๑/๒๕๖๕  
เรื่อง รับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลสามัญ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๕

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติ  
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และข้อ ๑๗๑, ๑๗๓, ๑๗๔  
และข้อ ๑๗๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา

เรื่อง...  
๕

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๕ เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา จึงรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลสามัญ ราย นางสาวสุวิษา กันธิพันธ์ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือนขั้น ๒๗,๔๘๐ บาท สังกัด ฝ่ายบริหารงานคลัง กองคลัง เทศบาลตำบลแม่ปืม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา คุณสมบัติการศึกษาปริญญาตรี เศรษฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา เศรษฐศาสตรธุรกิจ มาดำรงตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือนขั้น ๒๗,๔๘๐ บาท สังกัด กองคลัง เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป สั่ง ณ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๕

(รายละเอียดตามเอกสารแนบวาระที่ ๑.๔)

- |  |  |
|--|--|
| มติ  | ที่ประชุมรับทราบ   |
| ระเบียบวาระที่ ๒   | รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา<br>- ไม่มี (เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรกของคณะกรรมการฯ ชุดนี้)   |
| ระเบียบวาระที่ ๓   | เรื่องเพื่อทราบ<br>- ไม่มี   |
| ระเบียบวาระที่ ๔   | เรื่องพิจารณา (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา  |
| ร.ต.ต.เดช คำปา<br>ประธานกรรมการฯ<br>ส.ต.ท.วิชชุ์ สีหสกุล<br>กรรมการฯ | ได้เชิญปลัดเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา และในฐานะกรรมการฯ<br>ชี้แจงรายละเอียดให้ที่ประชุมรับทราบและพิจารณา ต่อไป<br>ได้ชี้แจงว่า เนื่องจากในปัจจุบันเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา มีภาระงาน<br>ที่จะต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล<br>กระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และจังหวัดพะเยา เพิ่มมากขึ้น<br>และมีพนักงานเทศบาล โอน(ย้าย) ไปดำรงตำแหน่ง ณ เทศบาลอื่น และเพื่อปรับปรุง<br>อัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบล<br>รวมใจพัฒนา และสอดคล้องกับปริมาณงาน และคุณภาพของงาน และเพื่อให้การจัดทำ<br>แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓)<br>พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ<br>และสอดคล้องภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ปริมาณงาน คุณภาพของงาน<br>และความยากของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา |

/และให้เป็นไป...



และให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ในการจัดทำ (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ในครั้งนี้ จะมีคณะกรรมการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ ภารกิจ ปริมาณงาน ความยาก และคุณภาพของงานของแต่ละส่วนราชการ และวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมด ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และ ความ รับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับรายละเอียดมอบหมายให้ นักทรัพยากรบุคคล ในฐานะเลขานุการ ชี้แจงให้ที่ประชุมรับทราบ ต่อไป

นายสุทธิพล เทพสิงห์  
กรรมการและเลขานุการฯ

ได้ชี้แจงว่า แต่ละส่วนราชการได้พิจารณาภาระค่าใช้จ่าย และเหตุผลความจำเป็น เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการฯ พิจารณาและขอให้ทุกส่วนราชการได้ชี้แจงเหตุผล รายละเอียดที่เสนอขอปรับปรุงกรอบอัตรากำลังของส่วนราชการให้ที่ประชุม เพื่อประกอบการพิจารณา ต่อไป

นายพลลภักดิ์ ปันสุวรรณ  
กรรมการฯ

ได้ชี้แจงว่า ปัจจุบัน สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล จำนวน ๙ ตำแหน่ง จำนวน ๙ อัตรา มีอัตรารว่าง ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

๑) ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑ อัตรา ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) ในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบการบรรจุแต่งตั้ง ผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานเทศบาล ราย นางสาวกรรณิการ์ เงินดี ในตำแหน่ง ดังกล่าว ในวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

๒) ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑ อัตรา ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) ในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ราย นางวีรวรรณ ดาวุธ มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ดังกล่าว ในวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

๓) ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑ อัตรา ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) ในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ราย ว่าที่ร้อยตรี ชานนท์ ทองคำ มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ดังกล่าว ในวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ในส่วนของ...



ในส่วนของพนักงานครูเทศบาล มีจำนวน ๑ อัตรา ไม่มีอัตราว่าง และพนักงานจ้างตามภารกิจ มีจำนวน ๔ อัตรา ไม่มีอัตราว่าง เมื่อพิจารณาปริมาณงาน และคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากร สังกัด สำนักปลัดเทศบาล แล้วไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับปริมาณงานที่มีอยู่ คือ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในสายงานสาธารณสุขมาช่วยงาน คือ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข เนื่องจากสำนักปลัดเทศบาล ได้รับมอบหมายภารกิจให้ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน และการจัดบริการสาธารณะ ด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และด้านการป้องกันและควบคุมโรค เนื่องจากโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ไม่ได้กำหนดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมไว้ ประกอบกับบุคลากรในสายงานสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานโดยตรง มีเพียงตำแหน่งเดียว คือ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ ซึ่งระหว่างที่อัตราว่างลง ได้มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ตำแหน่งอื่น ที่ไม่มีคุณวุฒิทางด้านสาธารณสุขมาปฏิบัติงานแทนตามนโยบายและข้อสั่งการของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ในการประชุมพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง สังกัด สำนักปลัดเทศบาลเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ที่ ๑๗ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๕ ได้แก่

๑. งานร้องเรียนร้องทุกข์ มอบหมายให้หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
๒. งานควบคุมโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 มอบหมายให้นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ
๓. งานควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า โรคไข้เลือดออก และโรคอื่น ๆ มอบหมายให้เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน
๔. งานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มอบหมายให้นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ
๕. งานบริหารจัดการขยะ มอบหมายให้ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน
๖. งานกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา งานกองทุนดูแลระยะยาวสำหรับผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง งานอนุญาตประกอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และงานอื่น ๆ ที่ไม่ได้กล่าวมา มอบหมายให้นักวิชาการศึกษา และพนักงานจ้างเหมาเป็นผู้ช่วยเหลือ

ทำให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติหน้าที่แทน มีภารกิจงานเพิ่มขึ้น ทั้งยังไม่มีคุณวุฒิทางด้านสาธารณสุข ส่งผลให้ทั้งงานในตำแหน่งหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นเกิดความล่าช้า คุณภาพงานลดลง ประกอบกับปัจจุบัน รัฐบาล กระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และจังหวัดพะเยา ได้มอบนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการในขอบข่ายงานด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และการป้องกันและควบคุมโรคที่มีความยุ่งยาก

/เนื่องจาก...

 ๒๖ พฤษภาคม ๖๕

เนื่องจากต้องติดต่อประสานงานและการประสานความร่วมมือกับส่วนราชการ และหน่วยงานต่าง ๆ การมวลชนสัมพันธ์ เพื่อทำความเข้าใจและขอความร่วมมือกับประชาชน และการจัดทำเอกสารทางวิชาการที่สำคัญต่าง ๆ และเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ยังได้ประกาศใช้เทศบัญญัติเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เรื่อง การจัดการสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๒ และเทศบัญญัติเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เรื่อง ควบคุมการเลี้ยงหรือปล่อยสัตว์ พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๒ ซึ่งจำเป็นต้องมีบุคลากรในตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข ที่สามารถช่วยเหลือการปฏิบัติหน้าที่ด้านสาธารณสุข ได้ทันที

ดังนั้น ในส่วนของสำนักปลัดเทศบาล จึงขอกำหนดเพิ่มตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

นายอภิชาติ หล้าเพย  
นายช่างโยธาฯ

ได้ชี้แจงว่า ปัจจุบัน กองช่าง มีอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล จำนวน ๔ ตำแหน่ง จำนวน ๔ อัตรา ไม่มีอัตรารว่าง และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา ไม่มีอัตรารว่าง เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงาน กับจำนวนบุคลากร สังกัด กองช่าง แล้ว สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับปริมาณงานที่มีอยู่ และเพื่อเป็นการประหยัด และลดภาระค่าใช้จ่ายงานบริหารงานบุคคล จึงยังไม่ขอกำหนดตำแหน่ง พนักงานเทศบาล หรือพนักงานจ้าง สังกัด กองช่าง ตำแหน่งใดในขณะนี้

นางรสสุคนธ์ อุตระพงษ์  
กรรมการฯ

ได้ชี้แจงว่า กองคลัง มีอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานจริง จำนวน ๔ ตำแหน่ง จำนวน ๔ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน และมีพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา ไม่มีอัตรารว่าง เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงาน กับจำนวนบุคลากร สังกัด กองคลัง แล้ว สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับปริมาณงานที่มีอยู่ ถึงแม้เจ้าพนักงาน ธุรการชำนาญงาน ได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งในสายงานเดิม (ตัดโอนตำแหน่ง) สังกัด กองช่าง โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป ตามคำสั่ง เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ที่ ๖๑๒/๒๕๖๔ เรื่อง การย้ายพนักงานเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งในสายงานเดิม (ตัดโอนตำแหน่ง) ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๔ ภารกิจด้านงานธุรการของกองคลัง ก็ได้มอบหมายให้ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ และจ้างเหมาบริการผู้ปฏิบัติหน้าที่งานธุรการทำหน้าที่แทน และเพื่อเป็นการประหยัด และลดภาระค่าใช้จ่ายงานบริหารงานบุคคล จึงเสนอที่ประชุมเห็นชอบยุบเลิก ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง สังกัด กองคลัง ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ได้ชี้แจง...  
2๖/๖/๒๕๖๕

นายพลลภักดิ์ ปันสุวรรณ  
กรรมการฯ

ได้ชี้แจงว่า สำหรับหน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล  
ที่ปฏิบัติงานจริง จำนวน ๑ ตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา ไม่มีอัตราว่าง เมื่อพิจารณา  
ปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากร สังกัด หน่วยตรวจสอบภายใน แล้ว  
สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสม  
กับปริมาณงานที่มีอยู่ และเพื่อเป็นการประหยัดและลดภาระค่าใช้จ่าย  
งานบริหารงานบุคคล จึงยังไม่ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล  
หรือพนักงานจ้าง สังกัด หน่วยตรวจสอบภายใน ตำแหน่งใดในขณะนี้

นายสุทธิพล เทพสิงห์  
กรรมการและเลขานุการฯ

ได้ชี้แจงว่า ฝ่ายเลขาฯ ได้จัดทำ (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบล  
รวมใจพัฒนา เรียบร้อยแล้ว สรุปรายละเอียดได้ ดังนี้

#### ๑. สำนักปลัดเทศบาล

- เสนอกำหนดตำแหน่งใหม่ คือ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง  
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

#### ๒. กองคลัง

- เสนอขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตำแหน่ง เจ้าพนักงาน  
ธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เพื่อเป็นการลดภาระ  
ค่าใช้จ่ายงานบริหารงานบุคคล

#### ๓. กองช่าง

- ไม่เสนอให้กำหนดตำแหน่งใหม่ หรือยุบเลิกตำแหน่งใด  
เนื่องจากประหยัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล

#### ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ไม่เสนอให้กำหนดตำแหน่งใหม่ หรือยุบเลิกตำแหน่งใด  
เนื่องจากประหยัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล

เมื่อได้ยุบเลิกตำแหน่ง และกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังกล่าวแล้ว  
เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา จะมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล  
โดยสามารถสรุปภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ได้ดังนี้

๑. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล  
และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓๑ อัตรา มีภาระค่าใช้จ่าย ร้อยละ ๓๐.๘๗

๒. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล  
และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓๑ อัตรา มีภาระค่าใช้จ่าย ร้อยละ ๓๐.๔๔

#### ข้อกฎหมายหรือหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ  
หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้

/หรือเงิน...



หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบ  
ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์  
และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๕  
และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการ  
ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้เทศบาล  
จัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง  
และการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้ กทจ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๑๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใดเป็นตำแหน่ง  
ระดับใด ให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้นแล้วปรับเทียบกับ  
บรรทัดฐาน ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่ ก.ท. จัดทำไว้ตามมาตรฐานทั่วไป  
เกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง การปรับตำแหน่งเทียบกับบรรทัดฐาน  
ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภท  
และสายงานเดียวกัน และจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพ  
ของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน

ข้อ ๑๖ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ให้เทศบาล  
แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ประกอบด้วย

- |  |                             |
|--|-----------------------------|
| (๑) นายกเทศมนตรี   | เป็นประธาน                  |
| (๒) ปลัดเทศบาล   | เป็นกรรมการ                 |
| (๓) ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง<br>หรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นกรรมการ                 |
| (๔) พนักงานเทศบาลคนหนึ่งที่ได้รับมอบหมาย                     | เป็นกรรมการ<br>และเลขานุการ |

ข้อ ๑๗ ให้ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล  
จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดแผน  
และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมาย  
ว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน  
และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล  
และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงิน  
งบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา  
๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบ  
ของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

/ (๒) บทศึกษา...

(๒) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมาย เพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(๔) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผน เพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจ และประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรม กำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละคน

(๕) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการการกำหนดตำแหน่ง และระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

ก. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลใดจะจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ ใดบ้าง ให้เป็นไปตามกรอบของหลักเกณฑ์การกำหนดขนาด ของเทศบาล

ข. การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เทศบาลใดจะมีตำแหน่งใด อยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เทศบาลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

(๖) การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

ก. เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้เทศบาลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงานของตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

ข. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลขอกำหนดเท่าที่จำเป็น จริงๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้น ใหม่ด้วย

ค. ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ให้คณะกรรมการ พนักงานเทศบาล เสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลพิจารณา ให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

/ง. การขออนุมัติ...



ง. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงาน และคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน และเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลของเทศบาลและของรัฐ ในหมวดเงินอุดหนุนด้วย

จ. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสม และความถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

ฉ. ก่อนที่เทศบาลจะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้เทศบาลพิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือปรับปรุงและตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

ช. การกำหนดตำแหน่งใหม่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล ต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่งและจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาดังนั้น จึงขอให้เทศบาลได้ให้ความสำคัญกับการเสนอข้อมูล โดยกรอกเอกสารตามแบบให้ถูกต้อง กล่าวคือ จะต้องเป็นข้อมูลที่ตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ท.จ. และเอกสารต้องครบถ้วน กล่าวคือ จะต้องรายงานข้อมูลตามแบบ ๑ - ๕ อย่างครบถ้วน รายละเอียดตามแบบแนบท้าย

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

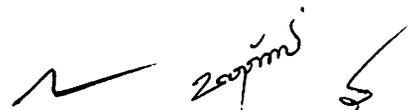
ข้อ ๑๘ เมื่อ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบให้มีตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใด ระดับใด ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ตามข้อ ๑๔ แล้วให้เทศบาลพิจารณาจัดสรรเงินงบประมาณเพิ่มในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ถ้าใช้งบประมาณในหมวดเงินอุดหนุนให้เทศบาลรายงาน ก.ท.จ. เพื่อจะได้รายงาน ก.ท. เพื่อแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประสานกับสำนักงบประมาณในการจัดสรรเงินงบประมาณในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน และเมื่อได้รับจัดสรรงบประมาณสำหรับอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวแล้ว ให้หน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรอัตราเงินเดือนของตำแหน่งจากสำนักงบประมาณเป็นผู้พิจารณาจัดสรรอัตราเงินเดือนของตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ ๒๒ การยุบเลิกตำแหน่งและการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานเทศบาลข้อ ๒๐ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑) การยุบเลิกตำแหน่ง หมายถึง การยุบเลิกตำแหน่งที่ว่าง และไม่มี ความจำเป็นต่อเทศบาล

/๓. หนังสือ...



๓. หนังสือสำนักงาน ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัดพะเยา ที่ พย ๐๐๓๗/๒/๒๘ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๓ เรื่อง การเสนอเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๒ การจัดส่งเรื่องเพื่อเสนอขอความเห็นชอบปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และกรอบพนักงานจ้าง ๔ ปี ของเทศบาลและองค์การบริหารส่วน ตำบล ขอให้จัดส่งภายในวันที่ ๑ ของเดือนที่เป็นวงรอบ

๔. หนังสือสำนักงาน ก.ท.จ.พะเยา ที่ พย ๐๐๒๓.๒/ว๖๓๕ ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๖ เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ครั้งที่ ๘/๒๕๕๖

สรุปมติ ก.ท.จ.พะเยา ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๕๖ วันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๖ เรื่อง การปรับปรุงการกำหนดอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง

ข้อ ๒ ปัจจุบันเทศบาลจำนวนหลายแห่งมีการบริหารงบประมาณ ด้านบุคคลอยู่ในเกณฑ์ที่ค่อนข้างสูง ประกอบกับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลที่จะเป็นผลผูกพันเทศบาลในอนาคต ได้แก่ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปี ค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่ม สำหรับการครองชีพ ฯลฯ กรณีจึงอาจเป็นการสุ่มเสี่ยงต่อการปฏิบัติไม่เป็นไปตามกฎหมาย เกี่ยวกับงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเหมาะสม และเป็นไปโดยสอดคล้องกับเจตนารมณ์ และวัตถุประสงค์ในการจัดทำ แผนอัตรากำลัง เห็นควรกำหนดแนวทางปฏิบัติในการพิจารณาของ อ.ก.ท.จ.พะเยา ด้านการพิจารณาโครงสร้างและการกำหนดตำแหน่งในแผนฯ ดังนี้

๑. พิจารณารั้งที่หนึ่ง ภายในเดือนกุมภาพันธ์ของปี
๒. พิจารณารั้งที่สอง ภายในเดือนมิถุนายนของปี
๓. พิจารณารั้งที่สาม ภายในเดือนตุลาคมของปี

#### ข้อพิจารณา

เพื่อให้การจัดทำ (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และข้อเท็จจริง จึงเห็นควรพิจารณาเห็นชอบ (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ต่อไป

#### ข้อเสนอ

จึงเสนอมาเพื่อพิจารณา

/ได้ถาม...



ร.ต.ต.เดช คำปา  
ประธานกรรมการฯ

ได้ถามที่ประชุมว่า มีผู้ใดจะเสนอความคิดเห็นอีกหรือไม่ ซึ่งไม่มีผู้ใดเสนอ  
ความคิดเห็นอีก จึงถามมติที่ประชุมว่าจะเห็นชอบ (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕  
ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ตามที่เลขานุการฯ เสนอ หรือไม่

ที่ประชุมมีมติเห็นชอบ (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบล  
รวมใจพัฒนา ด้วยคะแนน ๕ เสียง ไม่เห็นชอบ ไม่มีงดออกเสียง ๑ เสียง

มติ

ที่ประชุมเห็นชอบ (ร่าง) แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔  
- ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

ร.ต.ต.เดช คำปา  
ประธานกรรมการฯ

ได้แจ้งให้ฝ่ายเลขาฯ ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของ (ร่าง)  
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง  
(ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ให้เรียบร้อย เพื่อจะได้เสนอ  
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ  
และประกาศใช้ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่น ๆ

ร.ต.ต.เดช คำปา  
ประธานกรรมการฯ

ได้ถามที่ประชุมว่า มีท่านใดจะเสนอเรื่องอื่น ๆ ต่อที่ประชุมหรือไม่  
ซึ่งไม่มีผู้ใดเสนอเรื่องอื่น ๆ อีก จึงปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๖.๑๐ น.

(ลงชื่อ)



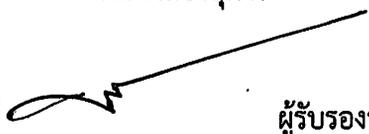
ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นายสุทธิพล เทพสิงห์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

กรรมการและเลขานุการ

ร้อยตำรวจตรี

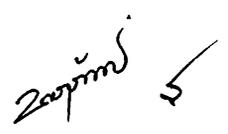


ผู้รับรองรายงานการประชุม

(เดช คำปา)

นายกเทศมนตรีตำบลรวมใจพัฒนา

ประธานกรรมการฯ





ที่ พย ๐๐๒๓.๒/ว ๒๖๘

สำนักงาน ก.ท.จ.พะเยา  
ศาลากลางจังหวัดพะเยา  
ถนนพหลโยธิน พย ๕๖๐๐๐

๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ครั้งที่ ๖/๒๕๖๕

เรียน ท้องถิ่นอำเภอ ทุกอำเภอ นายกเทศมนตรีตำบล ทุกแห่ง นายกเทศมนตรีเมืองพะเยา  
และนายกเทศมนตรีเมืองดอกคำใต้

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. บัญชีสรุปมติที่ประชุม ก.ท.จ.พะเยา ครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ จำนวน แผ่น  
๒. สรุปข้อเสนอแนะการโอนและรับโอน จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ ได้มีมติในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ดังรายละเอียดตามบัญชีสรุปมติการประชุมฯ ที่ส่งมาพร้อมนี้ ดังนั้น จึงให้เทศบาลถือปฏิบัติตามมติ ก.ท.จ.พะเยา และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

๑) การโอน และการรับโอน ให้เทศบาลดำเนินการออกคำสั่งแต่งตั้งหรือให้พ้นจากตำแหน่งเป็นวันเดียวกัน ตามมติ ก.ท.จ. กำหนด ทั้งนี้ ให้รายงานเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติพนักงานเทศบาลให้สำนักงาน ก.ท. และ ก.ท.จ.พะเยาทราบภายใน ๕ วัน นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง

๒) กรณีการโอนไปดำรงตำแหน่งต่างจังหวัด ให้จัดส่งสำเนาคำสั่งพร้อมสำเนาบัตรประวัติ (ฉบับที่เก็บรักษาไว้ที่เทศบาล) ถึงสำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.พะเยา เพื่อดำเนินการตรวจสอบบัตรประวัติ (ฉบับที่เก็บไว้สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.พะเยา) อย่างน้อย ๕ วัน ก่อนมาขอรับบัตรประวัติฯ เพื่อนำไปรายงานตัวต่อต้นสังกัดใหม่ หากไม่สามารถมารับบัตรประวัติฯ (ฉบับที่เก็บไว้สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.พะเยา) สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.พะเยา จะดำเนินการจัดส่งให้สำนักงาน .ก.จังหวัด สังกัดใหม่ เพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

๓) การอุทธรณ์ หรือร้องทุกข์ อันเนื่องมาจากคำสั่งทางปกครองที่กระทบสิทธิ ซึ่งออกตามมติที่ประชุม ก.ท.จ.พะเยา ให้ยื่นอุทธรณ์หรือคำร้องทุกข์ต่อประธาน ก.ท.จ.พะเยา ตามกฎหมายที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะสำหรับเรื่องนั้น กรณีที่ไม่มีกฎหมายกำหนดเป็นการเฉพาะสำหรับเรื่องนั้น ให้ดำเนินการตามนัยมาตรา ๔๔ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

๔) การโอนและการรับโอนขอให้เทศบาลดำเนินการตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒.

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และพิจารณาดำเนินการ สำหรับอำเภอให้แจ้งเทศบาลตำบลในพื้นที่ทราบ และพิจารณาดำเนินการ ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดสรุปมติที่ประชุม ก.ท.จ.พะเยา ได้ที่ [www.Phayaolocal.go.th](http://www.Phayaolocal.go.th)

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวธิตา ไกรนวง)  
ท้องถิ่นจังหวัดพะเยา  
เลขานุการ ก.ท.จ.พะเยา

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
โทร. ๐๕๔-๔๔๙-๖๒๓-๔ ต่อ ๑๙ โทรสาร ต่อ ๑๘

**บัญชีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)**  
**การประชุม ก.ท.จ.พะเยา ครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๔ (แบบทำยวาระที่ ๕.๑๒)**

ที่	เทศบาล	ส่วนราชการ	การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งในแผนฯ		มติ ก.ท.จ.พะเยา
			กำหนดใหม่/ปรับปรุง	ขอยุบเลิก(ตำแหน่งว่าง)	
๑	ทต.ห้วยข้าวกล้า อ.จุน	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายบริการสาธารณสุข		คนงานประจำรถขยะ ๑ อัตรา (พนักงานจ้างทั่วไป)	เห็นชอบ เนื่องจากมีผู้ปฏิบัติงาน ทดแทน และลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล
		กองการศึกษา ฝ่ายบริหารการศึกษา		นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๘-๓๑๖๑-๐๐๒	เห็นชอบ เนื่องจากมีผู้ปฏิบัติงาน ทดแทน และลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล
		กองการศึกษา ฝ่ายบริหารการศึกษา	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑		เห็นชอบ เนื่องจากมีปริมาณงาน ที่จะกำหนดตำแหน่ง
		กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๒		เห็นชอบ เนื่องจากมีปริมาณงาน ที่จะกำหนดตำแหน่ง
๒	ทต.เวียง อ.เชียงคำ	กองการศึกษา ฝ่ายบริหารการศึกษา	พนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา (พนักงานจ้างทั่วไป)		เห็นชอบ เนื่องจากมีปริมาณงาน ที่จะกำหนดตำแหน่ง
		สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายปกครอง		หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๑-๒๑๖๑-๐๐๓	เห็นชอบ เนื่องจากมีการปรับภาระกิจ ให้ฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายบริหารงานทั่วไป พร้อมทั้งปรับ:กลียอัตรากำลังตามโครงสร้าง และเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล
		กองช่าง ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง		คนงานตักแถมสวน ๑ อัตรา (พนักงานจ้างตามภารกิจทักษะ)	เห็นชอบ เนื่องจากมีผู้ปฏิบัติงาน ทดแทน และลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล
๓	ทต.ท่าจำปี อ.เมืองพะเยา	สำนักปลัดเทศบาล	นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑		เห็นชอบ เนื่องจากมีปริมาณงาน ที่จะกำหนดตำแหน่ง
๔	ทต.ทุ่งรวงทอง อ.จุน	กองคลัง ฝ่ายพัฒนารายได้	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ ๑ อัตรา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)		เห็นชอบ เนื่องจากมีปริมาณงาน ที่จะกำหนดตำแหน่ง
๕	ทต.รวมใจพัฒนา อ.แม่ใจ	สำนักปลัดเทศบาล	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข ๑ อัตรา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)		เห็นชอบ เนื่องจากมีปริมาณงาน ที่จะกำหนดตำแหน่ง
		กองคลัง		เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๔-๔๑๖๑-๐๐๒	เห็นชอบ เนื่องจากมีผู้ปฏิบัติงาน ทดแทน และลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล





ประกาศเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

เนื่องด้วย คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ ได้มีมติให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา แล้ว

ดังนั้น เพื่อถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป พร้อมกันนี้ ได้ปิดประกาศดังกล่าว ให้ประชาชนทราบแล้ว ณ สำนักงานเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา และเว็บไซต์ [www.rjp.go.th](http://www.rjp.go.th)

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ร้อยตำรวจตรี

(เดช คำปา)

นายกเทศมนตรีตำบลรวมใจพัฒนา

# คู่มือ



## ประกาศเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

### เรื่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

.....

อาศัยอำนาจตามความในประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบด้วยความในข้อ ๒, ข้อ ๓ (๑), (๒), (๘) และวรรคสาม ของประกาศ ก.ท.จ.พะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ และความในข้อ ๓ (๑), (๒), (๓), (๙), ข้อ ๔ (๑), (๒), (๓), (๙) และข้อ ๕ ของประกาศ ก.ท.จ.พะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับมติ ก.ท.จ.พะเยา ครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา (เทศบาลประเภทสามัญ) ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการต่าง ๆ ดังนี้

#### ๑. สำนักปลัดเทศบาล

#### ๒. กองคลัง

#### ๓. กองช่าง

#### ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยงานดังต่อไปนี้

#### ๑.๑ งานบริหารทั่วไป

#### ๑.๒ งานติดตั้งระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

#### ๑.๓ งานบริหารงานบุคคล

#### ๑.๔ งานวิชาการและแผนงาน

#### ๑.๕ งานกิจการสภา

#### ๑.๖ งานเลือกตั้ง

#### ๑.๗ งานกฎหมายและเรื่องราวร้องทุกข์

#### ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

#### ๑.๙ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

#### ๑.๑๐ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

#### ๑.๑๑ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์

พิมพ์	.....
ทนาย	..... พลอ. สิม
ตรวจ	..... ON

/๒. กองคลัง...

# คู่มือ

-๒-

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชี ทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานจัดทำ หรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงิน การคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือน และประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยงานดังต่อไปนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน

๒.๓ งานจัดเก็บรายได้

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบ และเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้ง ซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติการผังเมือง และซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษา เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุน เครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยงานดังต่อไปนี้

๓.๑ งานวิศวกรรม

๓.๒ งานออกแบบ

๓.๓ งานสาธารณูปโภค

๓.๔ งานผังเมือง

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุ และทรัพย์สินการเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมิน ความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุม ภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยงานดังต่อไปนี้

/๔.๑ งานจัดทำ...

พิมพ์	.....
ทาน	.....
ตรวจ	.....

# คู่มือ

-๓-

- ๔.๑ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน
- ๔.๒ งานตรวจสอบความถูกต้องในการปฏิบัติงาน
- ๔.๓ งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ
- ๔.๔ งานประเมินการควบคุมภายใน
- ๔.๕ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน

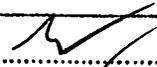
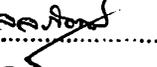
ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ประกาศ ณ วันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ร้อยตำรวจตรี

(เดช คำปา)

นายกเทศมนตรีตำบลรวมใจพัฒนา

พิมพ์.....	
ทาง.....	พลกสิณ
ตรวจ.....	



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล (งานบริหารงานบุคคล) เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา โทร ๐๕๔๔๒-๘๘๒๙ ต่อ ๕๓

ที่ พย ๕๔๓๐๑.๐๓/๑๖๕ วันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

เรียน หัวหน้าส่วนราชการ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง สังกัด เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

เนื่องด้วย คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ตามที่เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา เสนอแล้ว ในการประชุมดังกล่าวข้างต้น

บัดนี้ เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา แล้ว จึงแจ้งประกาศและแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา มาพร้อมนี้ เพื่อให้ทุกส่วนราชการเผยแพร่ให้บุคลากร ในสังกัดทราบ และใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลในสังกัดต่อไป ซึ่งสามารถดูรายละเอียดได้ที่เว็บไซต์ [www.rjp.go.th](http://www.rjp.go.th)

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ร้อยตำรวจตรี

(เดช คำปา)

นายกเทศมนตรีตำบลรวมใจพัฒนา

“ขงโฉ เสฎโฉ ขงสุเสฎ”  
“ผู้ดีมีกตขได้ เป็ขผู้ปอะเสอิ”

พิมพ์.....	.....
ทาน.....	.....
ตรวจ.....	.....



ที่ พย ๕๔๓๐๑/๓๕๖

สำนักงานเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา  
๔๙ หมู่ที่ ๔ ตำบลแม่ใจ อำเภอแม่ใจ  
จังหวัดพะเยา ๕๖๑๓๐

๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

เรียน ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงานเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ที่ พย ๕๔๓๐๑/๒๓๖ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ เรื่อง ขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา  
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ท.จ.พะเยา ที่ พย ๐๐๒๓.๒/ว ๒๖๘ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๕ เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ครั้งที่ ๖/๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ครั้งที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา จำนวน ๑ เล่ม

ตามหนังสือที่อ้างถึง เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้ขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๔ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา แล้วนั้น

บัดนี้ เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ดังกล่าว ณ สำนักงานเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา และเว็บไซต์ [www.rjp.go.th](http://www.rjp.go.th) แล้ว จึงขอส่งแผนฯ ดังกล่าว เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

ร้อยตำรวจตรี

(เดช คำปา)

นายกเทศมนตรีตำบลรวมใจพัฒนา

สำนักปลัดเทศบาล (งานบริหารงานบุคคล)

โทร ๐-๕๔๔๒-๘๘๒๙ ต่อ ๕๓

มือถือ (สุทธิพล) ๐๖๒-๕๖๙๔๔๒๙

[www.rjp.go.th](http://www.rjp.go.th)

รักแม่ใจ สร้างแม่ใจ ไปด้วยกัน @ช่างขี้ขิ้น

เรือนหนังสือเทศบาลเมืองพะเยา



ที่ พย ๕๔๓๐๑/ว ๓๐

สำนักงานเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา  
๔๙ หมู่ที่ ๔ ตำบลแม่ใจ อำเภอแม่ใจ  
จังหวัดพะเยา ๕๖๑๓๐

๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความร่วมมือประชาสัมพันธ์

เรียน ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ ๑, ๔, ๕, ๖, ๗, ๘ และหมู่ที่ ๙ ตำบลแม่ใจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕  
ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ฉบับ  
๒. สำเนาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา  
และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๕  
เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

ในการนี้ เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา จึงขอความร่วมมือท่านประชาสัมพันธ์ และปิดประกาศ  
การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕  
ของเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ให้ประชาชนทราบ ณ ที่ทำการผู้ใหญ่บ้าน รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วยนี้  
และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีเหมือนเช่นเคย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาประชาสัมพันธ์ ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

ร้อยตำรวจตรี

(เดช คำปา)

นายกเทศมนตรีตำบลรวมใจพัฒนา

สำนักปลัดเทศบาล (งานบริหารงานบุคคล)

โทร ๐-๕๔๔๒-๘๘๒๙ ต่อ ๕๓

มือถือ (สุทธิพล) ๐๖๒-๕๖๙๔๔๒๙

www.rjp.go.th

รักแม่ใจ สร้างแม่ใจ ไปด้วยกัน @ยังyoung

เรือนชอง เมืองแม่ใจ