

การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เทศบาลตำบลนาแซง

อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เทศบาลตำบลนาแซง อำเภอเสถภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ(บาท)
<p>๑. การวางแผนอัตรากำลังคน -จัดทำแผนอัตรากำลังสามปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p> <p>๒. การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร - จัดทำและดำเนินการตาม แผน สรรหาข้าราชการ พนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p>	<p>๑. เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง กรอบอัตรากำลัง ของเทศบาลตำบลนาแซง</p> <p>๒. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>๓. ใช้เป็นแนวทางกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับ อำนาจหน้าที่</p> <p>๑. เพื่อให้การปฏิบัติงานภายในองค์กรมีความ ต่อเนื่องเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง</p> <p>๒. เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามสายงานผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติเป็นไปตามผลสัมฤทธิ์และภารกิจของงาน</p>	<p>ก.ท.จ.จังหวัดร้อยเอ็ดมีมติ เห็นชอบ พร้อมทั้ง ทด.นาแซง ได้มีการประกาศใช้ แผน อัตรากำลังสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p> <p>บุคลากรครบตามตำแหน่ง ใน แผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)</p>	<p>๑. มีการกำหนดโครงสร้าง กรอบอัตรากำลังตามแผน อัตรากำลัง</p> <p>๒. มีการปรับปรุงแผน อัตรากำลังให้เป็นปัจจุบัน</p> <p>๑. ประชาสัมพันธ์รับโอน/ ย้าย หรือขอไปบัญชี สำหรับ พนักงานส่วนตำบลทั้งสาย บริหารและสายปฏิบัติ</p> <p>๒. ตำแหน่งพนักงานจ้าง มี การดำเนินการสรรหาตาม ระเบียบ หลักเกณฑ์ ใน ตำแหน่งที่ว่าง (ทดแทน/ เพิ่มเติม)</p>	<p>ไม่ได้ใช้งบประมาณ</p> <p>ไม่ได้ใช้งบประมาณ</p>
<p>๓. การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน - จัดให้มีกระบวนการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็น ธรรม สามารถตรวจสอบได้</p>	<p>๑. มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของ เจ้าหน้าที่</p> <p>๒. สร้างแรงจูงใจในการทำงาน</p> <p>๓. สร้างมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล</p>	<p>๑. กำหนดผลสัมฤทธิ์และ ตัวชี้วัดของงาน</p> <p>๒. แต่งตั้งคณะกรรมการ กลั่นกรองการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน</p>	<p>ไม่ได้ใช้งบประมาณ</p>

แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ(บาท)
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและ รักษา วินัย - จัดโครงการอบรมคุณธรรม และจริยธรรม - จัดทำประกาศเผยแพร่ มาตรฐานทางจริยธรรมของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๑. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่มีจิตสำนึกรับผิดชอบและตระหนักถึงการมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ๒. เพื่อให้เจ้าหน้าที่วางตัวเป็นกลางทางการเมือง และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย	๑. ดำเนินการฝึกอบรมสำเร็จ ๒. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน	๑. ดำเนินการฝึกอบรมสำเร็จ ๒. เจ้าหน้าที่ในองค์กร รับทราบ และปฏิบัติตาม มาตรฐานทางจริยธรรมของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	ไม่ได้ใช้งบประมาณ
๕. การพัฒนาบุคลากร - ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม	๑. เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ๒. เพื่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรทุก ตำแหน่ง ได้รับการฝึกอบรม ตามหลักสูตร การพัฒนาใน สายงานของตน ๒. จัดทำแบบสอบถาม ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม ใน หลักสูตรต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ พัฒนาด้านการ ปฏิบัติงาน	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรทุก ตำแหน่ง ได้รับการฝึกอบรม ตามหลักสูตร การพัฒนาใน สายงานของตน ๒. จัดทำแบบสอบถาม ความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม ใน หลักสูตรต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ พัฒนาด้านการ ปฏิบัติงาน	ไม่ได้ใช้งบประมาณ
๖. การพัฒนาด้านอื่น ๆ - ส่งเสริมให้มีการพัฒนา การลดเวลา ลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน การปรับปรุงข้อมูล ให้เป็นปัจจุบัน สามารถ	๑. เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน ที่มาติดต่อขอรับบริการจากหน่วยงาน ๒. เพื่อลดเวลา ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	๑. ประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการได้รับความสะดวก ๒. ลดเวลา ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานได้จริง	๑. ปรับปรุงข้อมูลในการ ปฏิบัติงานให้เป็นปัจจุบัน ๒. ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน	ไม่ได้ใช้งบประมาณ

การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖  
เทศบาลตำบลนาแซง อำเภอเสถภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด



ข้อ ๑. การวางแผนกำลังคน

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)  
(ฉบับแก้ไขปรับปรุง ครั้งที่ ๓)



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลนาแซง

ที่ รอ ๕๖๑๐๑/๑๗๙

วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลนาแซง

### เรื่องเดิม

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลนาแซง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นเทศบาลตำบลนาแซง จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

### ข้อเท็จจริง

เทศบาลตำบลนาแซง ได้รับก๊วถ่ายโอนภารกิจตามอำนาจหน้าที่เพิ่มมากขึ้น จึงขาดแคลนบุคลากรเพื่อปฏิบัติหน้าที่สนองต่อความต้องการและแก้ปัญหาของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลนาแซง และบางตำแหน่งจำเป็นที่จะต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการปรับใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและภารกิจที่มีอยู่ในปัจจุบัน

### ข้อระเบียบ/กฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม
๒. หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
๓. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๗

/ ข้อเสนอแนะ...

ข้อเสนอแนะ

เห็นควรดำเนินการดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. กำหนดวันประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๓. ประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อวางแผนและวิเคราะห์ประเมินกำลังคน
๔. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เสนอ ก.ท.จ. ให้ความเห็นชอบ
๕. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

(ศุภชัย โสภโธ)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๘๘ ๕๖๕๐๐๘

(นางธนรินทร์ ฐิติศิริจันทร์)  
คณบดี วิทยาลัยการอาชีพเสนา

๘๘ ๕๖๕๐๐๘



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานกาชาดเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาลตำบลนาแซง

ที่ รอ ๕๖๑๐๑/๑๕๑

วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๕๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลนาแซง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นเทศบาลตำบลนาแซง จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และตามคำสั่งเทศบาลตำบลนาแซงที่ ๒๑๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) นั้น

ในการนี้ งานกาชาดเจ้าหน้าที่จึงขอเรียนเชิญคณะกรรมการทุกท่านเข้าร่วมประชุมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ในวันอังคารที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมสภาชั้น ๒ เวลา ๑๐.๓๐น.

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ศุภชัย โสกาโฮ)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(นางธนรินทร์ รุ่งรัศมีจันทร์)

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการแทนปลัดเทศบาล

นางธนรินทร์ รุ่งรัศมีจันทร์  
หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการแทนปลัดเทศบาล



คำสั่งเทศบาลตำบลนาแซง

ที่ ๒๑๙/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

\*\*\*\*\*

อาศัยอำนาจตามความในหมวด ๒ ข้อ ๑๖, ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ได้มีมติให้ กำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลนาแซงจึงแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

- |                                |                       |                   |
|--------------------------------|-----------------------|-------------------|
| ๑. นายชัยศักดิ์ ทะไกรราช       | นายกเทศมนตรีตำบลนาแซง | ประธานกรรมการ     |
| ๒. นางธนรินทร์ รุ่งรัศมีจันทร์ | หัวหน้าสำนักปลัดฯ     | กรรมการ           |
| ๓. นายเชษฐินทร์ สุทธิประภา     | ผู้อำนวยการกองคลัง    | กรรมการ           |
| ๔. นางเอื้องคำ ขายทวีป         | ผู้อำนวยการกองช่าง    | กรรมการ           |
| ๕. ส.อ.ศุภชัย โสภานโ           | นักทรัพยากรบุคคล      | กรรมการ/เลขานุการ |

โดยมีหน้าที่ ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลนาแซงในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลตำบลนาแซงในช่วง ๓ ปี ว่า ต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และภารกิจความ รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และ ต้องการเพิ่มขึ้น อัตรากำลังความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตรากำลังการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนเป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ใน เทศบาลตำบลนาแซง ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถ ของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือการฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละคน

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วน ราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยมี เกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

๕.๑ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาลใดจะจัดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการใดบ้าง ให้เป็นไปตามการประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ส่วนราชการของเทศบาล

๕.๒ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เทศบาลใดจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วน ราชการใด มีระดับตำแหน่งใด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ที่เทศบาลจัดทำขึ้น โดยได้รับความ เห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.เทศบาลจังหวัด)

/๖.การกำหนดตำแหน่ง...



๖. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๖.๑ เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงานและคุณภาพของงานในงบประมาณที่ขอตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ตามปริมาณงานในอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๖.๒ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลกำหนดได้เท่าที่จำเป็นจริง ๆ โดยเฉพาะจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

๖.๓ ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.เทศบาลจังหวัด) เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้ จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.เทศบาลจังหวัด) เสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.เทศบาลจังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

๖.๔ การพิจารณาขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ของพนักงานเทศบาล ให้ดำเนินการโดยยึดกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ของเทศบาลเป็นเกณฑ์หากมีเหตุผลความจำเป็นที่จะอนุมัตินอกเหนือจากกรอบอัตรากำลังก็ให้ขออนุมัติเป็นส่วนกรณีพิเศษ

๖.๕ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้พิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็นในด้านปริมาณและคุณภาพของงานเป็นสำคัญ โดยมีให้ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ เพื่อเหตุผลด้าน ตัวบุคคล เช่น รับโอน โอน (ย้าย) เป็นต้น

๖.๖ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลด้วย

๖.๗ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและความถูกต้องของกรอบตำแหน่งนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

๖.๘ ก่อนที่เทศบาลจะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้เทศบาล พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนอัตราตำแหน่งหรือการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพของงานโดยการเกลี้ยอัตราตำแหน่งไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมาก

๗. กรณีเทศบาลมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงาน ในระหว่างที่ยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาของแผน ยกตัวอย่างเช่น อำนาจหน้าที่ภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก หรือมีการถ่ายโอนบุคลากรจากส่วนกลางมาสู่เทศบาลเป็นจำนวนมาก เทศบาลอาจปรับปรุงแผนอัตรากำลังได้ตามความเหมาะสม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายชัยศักดิ์ ทะไกรราช)

นายกเทศมนตรีตำบลนาแซง

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมการประชุมคณะกรรมการร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑.	นายชัยศักดิ์ ทะไกรราช	นายกเทศมนตรีนาแซง	
๒.	นางธนรินทร์ รุ่งรัศมีจันทร์	หัวหน้าสำนักปลัดฯ	
๓.	นางเอื้องคำ ชายทวีป	ผู้อำนวยการกองช่าง	
๔.	นายเชษฐินทร์ สุทธิประภาประภา	ผู้อำนวยการกองคลัง	
๕.	ส.อ.ศุภชัย โสภานโ	นักทรัพยากรบุคคล	

สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

เมื่อวันที่ ๒๖ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓

เทศบาลตำบลนาแซง ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลนาแซง ชั้น ๒

\*\*\*\*\*

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายชัยศักดิ์ ทะไกรราช	นายกเทศมนตรีตำบลนาแซง	ชัยศักดิ์ ทะไกรราช
๒. นางธนรินทร์ รุ่งรัศมีจันทร์	หัวหน้าสำนักปลัดฯ	ธนรินทร์ รุ่งรัศมีจันทร์
๓. นางเอื้องคำ ชายทวีป	ผู้อำนวยการกองช่าง	เอื้องคำ ชายทวีป
๔. นายเชษฐินทร์ สุทธิประภา	ผู้อำนวยการกองคลัง	เชษฐินทร์ สุทธิประภา
๕. ส.อ.ศุภชัย โสภาย	นักทรัพยากรบุคคล	ศุภชัย โสภาย

ผู้ไม่เข้าร่วมประชุม จำนวน - ราย

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

ประธาน

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา  
(ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๓ เสนอเพื่อพิจารณา

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

ประธาน

เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จะสิ้นสุดลง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นี้แล้วนะครับ ก็ให้เลขานุการได้พูดถึงหลักการ ระเบียบที่ เกี่ยวข้องด้วย

เลขานุการ

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลนาแซงที่ ๒๑๙/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ซึ่งก็ได้ให้กับท่านไปแล้วนะคะ โดย ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลตำบล นาแซงในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลตำบลนาแซง ในช่วง ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถ ปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยาย งานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตรากำลังการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนเป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้ กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลตำบลนาแซง ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมิน ความรู้ความสามารถ ของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือการฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของ แต่ละคน

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยมี เกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

๕.๑ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาลใดจะจัดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการใดบ้างให้เป็นไปตามการประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ส่วนราชการของเทศบาล

๕.๒ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เทศบาลใดจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ที่เทศบาลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.เทศบาลจังหวัด)

๖. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

๖.๑ เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงานและคุณภาพของงานในงบประมาณที่ขอตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ตามปริมาณงานในอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๖.๒ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลกำหนดได้เท่าที่จำเป็นจริง ๆ โดยเฉพาะจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

๖.๓ ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.เทศบาลจังหวัด) เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้ จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.เทศบาลจังหวัด) เสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.เทศบาลจังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

๖.๔ การพิจารณาขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ของพนักงานเทศบาล ให้ดำเนินการโดยยึดกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ของเทศบาล เป็นเกณฑ์หากมีเหตุผลความจำเป็นที่จะอนุมัตินอกเหนือจากกรอบอัตรากำลังก็ให้ขออนุมัติเป็นส่วนกรณีพิเศษ

๖.๕ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้พิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็นในด้านปริมาณและคุณภาพของงานเป็นสำคัญ โดยมีให้ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ เพื่อเหตุผลด้าน ตัวบุคคล เช่น รับโอน โอน (ย้าย) เป็นต้น

๖.๖ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลด้วย

๖.๗ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและความถูกต้องของกรอบตำแหน่งนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

๖.๘ ก่อนที่เทศบาลจะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้เทศบาลพิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนอัตราตำแหน่งหรือการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพของงานโดยการเกลี่ยอัตราตำแหน่งไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมาก

๗. กรณีเทศบาลมีความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงาน ในระหว่างที่ยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาของแผน ยกตัวอย่างเช่น อำนาจหน้าที่ภารกิจ ความรับผิดชอบของเทศบาลเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก หรือมีการถ่ายโอนบุคลากรจาก ส่วนกลางมาสู่เทศบาลเป็นจำนวนมาก เทศบาลอาจปรับปรุงแผนอัตรากำลังได้ตาม ความเหมาะสม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ค่ะ และดิฉันได้ แจกร่างแผนอัตรากำลังให้กับคณะกรรมการทุกท่านได้อ่านและทำความเข้าใจ ก่อนที่จะ เข้าประชุมแล้วนะคะ

## ๘. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้อง ดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์ กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และ สวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลนาแซงจะ สิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐-กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นเทศบาลตำบลนาแซง จึงจำเป็นต้องจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและ สัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของ หน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงาน เทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึง ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านการบริหารงาน บุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงาน หรือลูกจ้างเทศบาล เพื่อใช้ ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มี มติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดย กำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความ เห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมือง พัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และ ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบ อัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ จึงแจ้งชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลนาแซง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาแซงมีโครงสร้างการบริหารและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาแซงมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖, พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล(ก.ท.จ.) จังหวัดร้อยเอ็ดสามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลนาแซง

๒.๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาแซง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๒.๖ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการติดตาม ตรวจสอบการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้องในงานแต่ละด้าน

๒.๒.๗ เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังได้อย่างเหมาะสมตรงกับความต้องการ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒.๘ เพื่อจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการปรับปรุงระบบราชการและการถ่ายโอนภารกิจ โดยกำหนดอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจต่างๆ ที่รัฐกำลังจะโอนถ่ายกิจกรรมสาธารณะให้แก่ท้องถิ่น

๒.๒.๙ เพื่อให้เทศบาลตำบลนาแซงสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

## ๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ประชาชนไม่มีอาชีพเสริม เนื่องจากขาดการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพเสริมอย่างเพียงพอ ความต้องการของประชาชน คือ ให้มีการส่งเสริมอาชีพเสริมให้แก่ประชาชนในหลากหลายอาชีพ

๒.๒ ประชาชนมีรายได้น้อย ขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ ต้นทุนทางการเกษตรสูง แหล่งงบประมาณนอกระบบคิดอัตราดอกเบี้ยสูง เกิดหนี้สินจากภาคการเกษตร ความต้องการของประชาชน คือ ให้มีการส่งเสริมสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ

## ๓. ด้านสาธารณสุข

๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคต่างๆ เช่น โรคไข้เลือดออก ประชาชนขาดความรู้เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพ ขาดสถานที่ออกกำลังกายในชุมชน ความต้องการของประชาชน คือ ให้มีการป้องกันและควบคุมโรคระบาดต่างๆ ส่งเสริมการรักษาสุขภาพของประชาชน

๓.๒ ส่งเสริมสวัสดิการให้การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก คนชรา และคนพิการ อย่างทั่วถึง

## ๔. ด้านการเมือง การบริหาร

๔.๑ ขาดการทำความเข้าใจกับประชาชนเรื่องบทบาท และหน้าที่ของการเป็นสมาชิกสภาเทศบาล การประสานงานและความร่วมมือระหว่างประชาชน ผู้นำท้องถิ่น และสมาชิกยังไม่ได้เท่าที่ควร ความต้องการของประชาชนคือ ให้ผู้นำท้องถิ่น สมาชิกทำ ความเข้าใจและเข้าถึงประชาชนในปัญหาต่างๆ ให้มากขึ้น

๔.๒ ประชาชนยังไม่กล้าแสดงออกทางการเมือง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นและระดับชาติมีน้อยการประชาสัมพันธ์ยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง ความต้องการของประชาชน คือ การประชาสัมพันธ์ให้ครอบคลุม ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในระดับต่างๆ

## ๕. การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๕.๑ การศึกษาขาดแคลนพื้นที่สำหรับสร้างอาคารเรียนและอาคารศูนย์พัฒนาเด็กตำบลนาแซง

๕.๒ สนับสนุนและพัฒนาสถานศึกษาที่มีอยู่ในชุมชน

๕.๓ อนุรักษ์ฟื้นฟูสืบสานประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

## ๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ถูกบุกรุก เพื่อทำการเกษตร เพราะประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจและขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ป้องกัน บำรุงรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขาดการเอาใจใส่ดูแล หวงแหน ทรัพยากรธรรมชาติธรรมชาติภายในตำบล ความต้องการของประชาชน คือ ปลูกฝัง สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนเกิดความหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ในตำบล เพื่อคงความอุดมสมบูรณ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

## วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลแซง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

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

#### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

#### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

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

#### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

#### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลนาแซง (ระดับตัวบุคลากร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ ทต. และพื้นที่ใกล้เคียง ทต.</li> <li>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li> <li>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ ทต.</li> <li>๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>๓. มีภาระหนี้สิน</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ ทต. ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li> <li>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ของเทศบาลตำบลนาแซง (ระดับองค์กร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ ทต. ในฐานะตัวแทน</li> <li>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา ทต. ดี</li> <li>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต ทต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li> <li>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ ทต.</li> <li>๒. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ</li> </ol>

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลนาแซง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

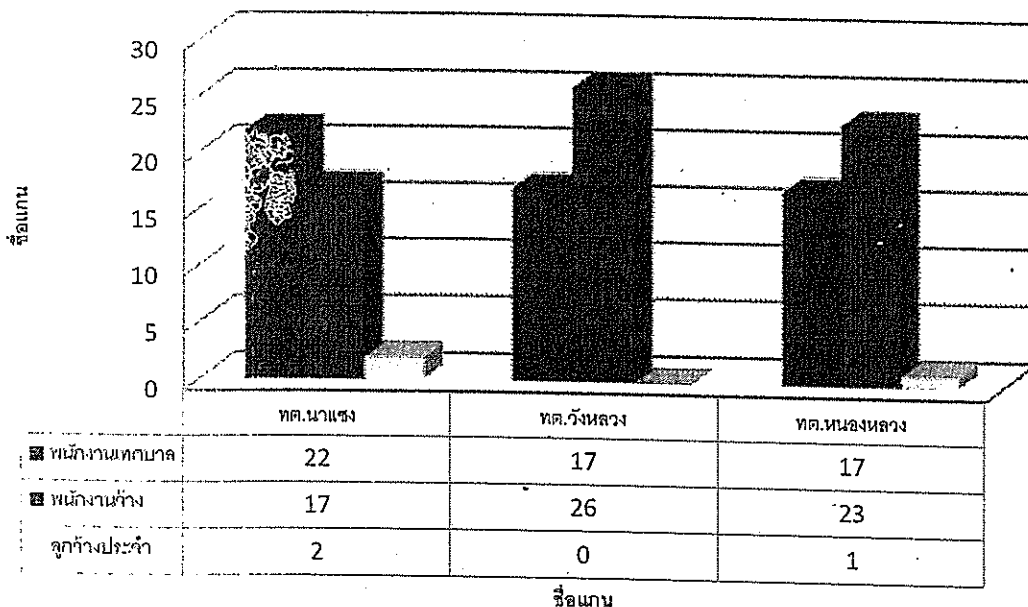
หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวันใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือจำนวนวันคูณด้วยจำนวนชั่วโมง/๑ปี ทำงาน๑,๓๘๐ ชั่วโมง
- ๘๒,๘๐๐ คือใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐นาที ดังนั้น  $๑,๓๘๐ \times ๖๐$  จะได้  $๘๒,๘๐๐$  นาที

(ตามรายละเอียดแนบท้ายที่ทางเลขานุการได้จัดทำให้กับคณะกรรมการแล้วครับ)

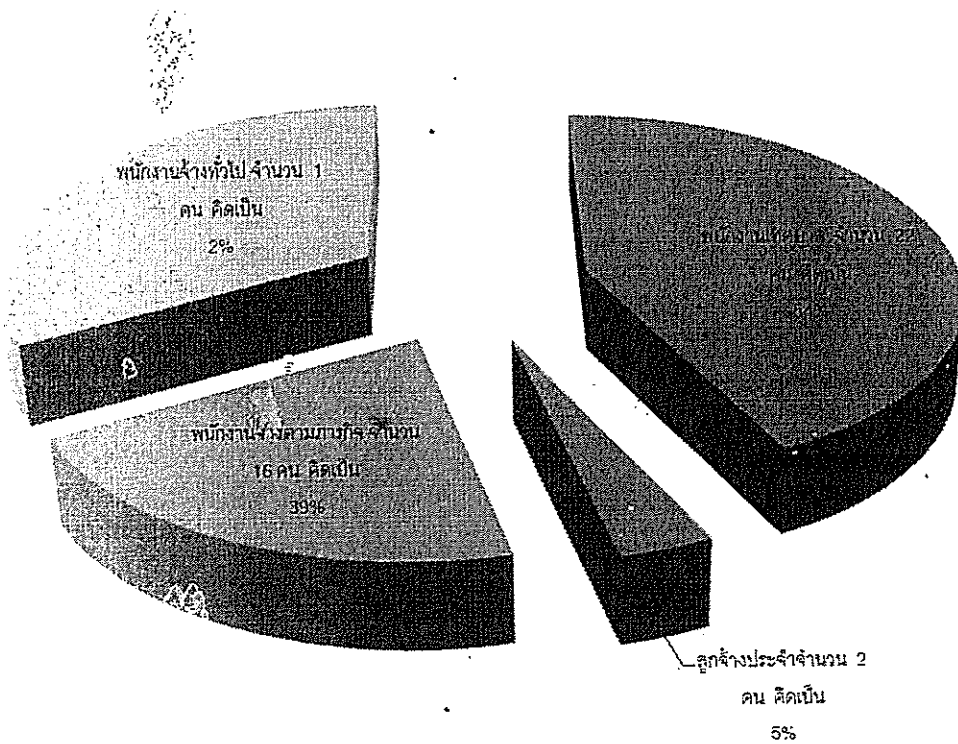
แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง

กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลนาแซง เทศบาลตำบลวังหลวง และเทศบาลตำบลหนองหลวง ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกันบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง เทศบาลตำบลนาแซงมีอัตรากำลังของพนักงานจ้างที่แตกต่างจากทั้งสองเทศบาล ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลนาแซง ยังมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

แผนภูมิอัตรากำลัง  
แสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนาแซง



และเบื้องต้นได้สรุปและวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งสำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ มาเพื่อเป็นแนวทางให้คณะกรรมการได้พิจารณา โดยได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และจัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ และการหารือรอบกับผู้บริหารและพนักงานเทศบาลของแต่ละส่วนราชการเพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในอนาคต ระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้า เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจปริมาณงานและคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลนาแซง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้ช่วยกันพิจารณาความเหมาะสม เพื่อไม่ให้กระทบต่อการบริหารงานบุคคลและงบประมาณที่จะต้องใช้ในแต่ละปี

นายกเทศมนตรี

การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลังมีการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งพิจารณาจากกรอบอัตรากำลังเดิมของเทศบาลตำบลนาแซง ให้ทุกท่านพิจารณา โดยเริ่มจากสำนักปลัดครับ

หัวหน้าสำนักปลัด

สำหรับสำนักปลัดจะพิจารณาในส่วนของงานวิเคราะห์นโยบายและแผน เป็นงานที่มีปริมาณที่มากจนล้นมือ การปฏิบัติงานที่ยากพอสมควรในการจัดทำติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาเทศบาลตำบลนาแซง การนำเข้าข้อมูลการจัดทำแผนพัฒนาและงบประมาณรายจ่ายประจำปี เข้าสู่ระบบ (e-plan) การนำเข้าข้อมูลงบประมาณรายจ่ายประจำปี เข้าสู่ระบบ การบันทึกข้อมูลเข้าสู่ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ( Electronic Local Administrative Accounting System : e-LAAS การโอนงบประมาณรายจ่ายประจำปี และการจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ซึ่ง น่าจะพิจารณาตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน เพื่อช่วยเหลืองานวิเคราะห์ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นคะ

นายกฯ

สำหรับสำนักปลัด ผมก็เห็นด้วยกับหัวหน้าส่วนนะครับ เราควรพิจารณาผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน เนื่องจากงานวิเคราะห์เป็นงานหลัก อีกทั้งปริมาณงานก็มาก

นายกฯ

ผมก็เห็นด้วยนะครับ กรรมการทุกอย่างอย่างไรบ้างครับ.....ถ้าเห็นด้วยต่อไปก็เชิญกองคลังนะครับพิจารณา ว่าอัตรากำลังในกองคลัง

ผอ.กองคลัง

สำหรับกองคลัง ต้องการผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีคะ เนื่องจากมีปริมาณงานที่มาก และเป็นงานที่ยากพอสมควรเกี่ยวกับงานจัดทำฎีกาเบิกเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และค่าใช้จ่ายต่างๆ ฎีกาเงินนอกงบประมาณ ฎีกาส่งใช้เงินยืมเงินงบประมาณและเงินยืมสะสม พร้อมรายละเอียดต่างๆ ให้ครบถ้วน และจัดทำใบผ่านรายการบัญชีทั่วไป งานนำฎีกาเบิกเงินต่างๆ มาอนุมัติจ่ายเงินและจัดทำรายงานจัดทำเช็ค เขียนเช็คส่งจ่ายเงิน ติดตามประสานให้ผู้มีสิทธิรับเงินตามเช็ค มารับเช็คภายใน ๑๕ วัน หลังจากลงนาม หรือนำออกไปจ่ายโดยเร็ว งานนำฎีกาที่ลงรับมาตัดยอดในทะเบียนรายจ่ายงบประมาณ และทะเบียนรายจ่ายเงินนอกงบประมาณ และนำฎีกาที่ลงจ่ายเรียบร้อยแล้วมาตัดยอดจ่าย ในทะเบียนรายจ่ายตามงบประมาณและทะเบียนรายจ่ายเงินนอกงบประมาณ งานจัดทำ GPP กระดาษกระทบยอด กระดาษงบประมาณคงเหลือ โอนลด โอนเพิ่ม จัดพิมพ์งบการเงิน จัดทำรายงานสถิติการคลัง เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ก็อยากให้มีผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีคะ

นายกฯ

ผมเห็นด้วยนะครับ ปริมาณงานมาก อีกทั้งอัตรากำลังในส่วนกองคลังก็น้อยด้วย แล้วในส่วนกองช่างละครับ

ผู้อำนวยการกองช่าง

สำหรับกองช่างตอนนี้ มีพนักงานเทศบาลแค่ ๓ อัตรา ซึ่งน้อยมากคะกับปริมาณงานในปัจจุบัน ซึ่งกองช่างยังขาดบุคลากรในส่วนนี้อยู่คะ

นายกฯ

ผมเห็นด้วยนะครับที่กองช่าง เนื่องจากงานเขียนแบบ เป็นงานที่มีความจำเป็นมาก อีกทั้งยังมีปริมาณงานมากเช่น งานออกแบบ เขียนแบบก่อสร้าง งานประมาณราคาค่าการก่อสร้างในแผนพัฒนา ๓ ปี และเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และอื่นๆ

นายกฯ

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลนาแซง เทศบาลตำบลวังหลวง และเทศบาลตำบลหนองหลวง ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีประชากรขนาดใหญ่ใกล้เคียงกันบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน ผมก็เห็นว่าเรายังมีอัตรากำลังที่น้อยกว่าทั้งสองแห่ง ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลนาแซงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผมจึงเห็นด้วยที่จะกำหนดตำแหน่งทั้งสามตำแหน่งที่หัวหน้าทั้งสามกองเสนอมานี้ ให้เลขานุการวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังที่ต้องการทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่

ในส่วนภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามแผน  
อัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่ง  
รวมตำแหน่งที่ว่างแล้วจะ

ปี ๒๕๖๔ = ๒๙.๖๙% , ปี ๒๕๖๕ = ๒๙.๒๒ % , ปี ๒๕๖๖ = ๒๘.๗๙% ครับ  
เห็นชอบตามร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

สำหรับแผนการพัฒนาคณาจารย์

แผนพัฒนาคณาจารย์ ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖

เทศบาลตำบลนาแซง กำหนดแนวทางการของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับ  
ชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้  
การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผน  
อัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนาจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริม  
ความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น  
ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลนาแซง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตาม  
นโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อ  
ประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่  
เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ  
หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และ  
ประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม  
ร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้อง  
เข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า  
ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการ  
ประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาส  
ตอบโจทยการทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลนาแซง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล  
อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดย  
เปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ต  
ที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาคณาจารย์ในสังกัดเทศบาลตำบลนาแซง ตามแนวทางข้างต้น  
นั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผน  
อัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การประชุมในเทศ การ  
ฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนา  
พนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อ  
ประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน  
พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ

หลักสูตรการพัฒนา กำหนดให้พนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งได้รับการ  
พัฒนาอย่างน้อยในหนึ่งหลักสูตรหรือมากกว่า ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ.
๒. หลักสูตรพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

มติที่ประชุม  
เลขานุการ

ในการดำเนินการทั้ง ๕ หลักสูตรอาจจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกตามหลักสูตรต่าง ๆ ได้รับการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน การพัฒนาตามหลักสูตรดังกล่าวข้างต้นสามารถนำมาใช้กับลูกจ้างได้

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา วิธีการหรือแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลนาแซง อาจดำเนินการเองหรือร่วมกับส่วนราชการหน่วยงานอื่นรวมถึงส่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเข้าฝึกอบรมตามโครงการหรือแผนงานการพัฒนาของส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ซึ่งการพัฒนาอาจกระทำได้หลายวิธี เช่น

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การฝึกอบรม
๓. การศึกษาหรือดูงาน
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาในการรับการพัฒนาศารสามารถจำแนกออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

๑. การพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลหรือพนักงานจ้าง ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ จะทำการพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ เดือนแรก ของการเข้าปฏิบัติหน้าที่ หรือระหว่างทดลองงาน

๒. การพัฒนาสำหรับพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่ได้ปฏิบัติงานในเทศบาลต่อเนื่องกันมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี จะได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลนาแซงเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลนาแซง ประกอบด้วย

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
๓. การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
๔. การบริการเป็นเลิศ
๕. การทำงานเป็นทีม

การติดตามและประเมินผล การติดตามและประเมินผลจะดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ โดยพิจารณาจากผลงานและการปฏิบัติงาน ดังนี้ การประเมินผลงานโดยพิจารณาจากองค์ประกอบ

๑. ปริมาณงาน
๒. คุณภาพของผลงาน
๓. ความทันเวลา
๔. ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้ และประสิทธิผลของงาน
๕. การประหยัดทรัพยากรหรือความคุ้มค่าของผลงาน



๑. ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน
๒. การรักษาวินัย
๓. การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาล หรือลูกจ้าง

ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลตำบลนาแก ทุกคน มีหน้าที่  
 ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง  
 อดทนอดกลั้นและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นใน  
 คตินิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๓) การยึดถือประโยชน์ของประชาชนเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๔) การยึดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐานมีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๘) การยึดมั่นในหลักจริยธรรมวิชาชีพขององค์กร
- (๙) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติดนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้  
 ปลอดจากคุณธรรมและคุณศภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน.

สถาน

ตามที่เลขาธิการได้กล่าวมาทั้งหมดควบคุมทุกอย่างแล้วนะครับ ผมขอมติที่ประชุม  
 ให้เลขาธิการดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง เพื่อเสนอขอความเห็นชอบให้  
 คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ดต่อไป  
 ก็ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยดี ถ้าไม่มีอะไรแล้วผมก็ขอปิดการประชุม  
 ครับ


ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

(ไม่มี)

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

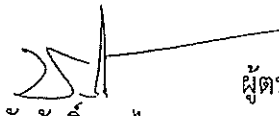
(ลงชื่อ)

  
 (ศุภชัย โสภานไฮ)

นักทรัพยากรบุคคล  
 กรรมการ/เลขานุการ

ผู้บันทึก

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจ

(นายชัยศักดิ์ ทะไกรราช)  
 นายกเทศมนตรีตำบลนาแก  
 ประธานกรรมการ





ประกาศเทศบาลตำบลนาแซง

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๔

\*\*\*\*\*

ตามที่เทศบาลตำบลนาแซง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๔ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาแซง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด ได้พิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔ พิจารณาแล้วเห็นว่าการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเป็นไปตามบทบาทภารกิจ และอำนาจหน้าที่ จึงมีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลนาแซง ปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการ รวมทั้งการกำหนดหน่วยตรวจสอบภายในและกำหนดตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๔

(ลงชื่อ)

(นายสรวิทย์ พูลเพิ่ม)

นายกเทศมนตรีตำบลนาแซง

มีผู้ลงนาม.....	๓๑/๕/๒๕๖๔
หัวหน้าสำนักปลัด.....	
เจ้าหน้าที่.....	
ผู้พิมพ์.....	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง  
ของเทศบาลตำบลนาแซง ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี  
ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลนาแซง จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการ  
ปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำคัญผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง/ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง  (อยู่ระหว่างรอการจัดสรร จากกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น)
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง  (อยู่ระหว่างรอการจัดสรร จากกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น)
	<b>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</b>								
	<b>พนักงานเทศบาล</b>								
๓	หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๗	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
๑๓	นักวิชาการประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	สันตนาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

*Handwritten signature*

ปี ที่	ตำแหน่ง/ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๕	ผู้ช่วยนักทัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	พนักงานครูเทศบาล								
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านใหม่สามัคคี								
๒๔	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม รอการจัดสรร
๒๕	ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๒๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่างเดิม รอการจัดสรร
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
๒๗	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไค่นุ่นหนองบัวบาน								
๒๘	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม รอการจัดสรร
๒๙	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม รอการจัดสรร
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)								
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

๐๑๖ ๖๖๖๖

ระดับ ที่	ตำแหน่ง/ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
๓๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	นักวิชาการคลังปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
๔๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	นักจัดการงานช่างปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๕	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๖	พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
๔๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
	รวม	๕๖	๕๗	๕๗	๕๗	+ ๒	-	-	

(นายสรวิทย์ พูลเพิ่ม)

นายกเทศมนตรีตำบลนาแซง

วันที่ ๓๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๔

*(ลายเซ็น)*

กองคลังที่ รอ ๐๐๒๓.๒๓/๒๗๓  
 กองช่าง



เทศบาลตำบลนาแซง  
 เลขที่รับ... ๕๒๐  
 วันที่รับ... ๕.๑.๖๖  
 เวลา... ๑๒.๓๐

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  
 อำเภอเสลภูมิ ที่ว่าการอำเภอเสลภูมิ  
 ถนนแจ้งสนิท รอ ๔๕๑๒๐

๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง เห็นชอบการจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลนาแซง และนายกเทศมนตรีตำบลท่าม่วง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด ที่ รอ ๐๐๒๓.๒/ว ๓๘๙  
 ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอได้รับแจ้งจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ดว่า เทศบาลตำบลนาแซง และเทศบาลตำบลท่าม่วง ได้รายงานต่อ ก.ท.จ.ร้อยเอ็ด เพื่อขอความเห็นชอบการจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ

ทั้งนี้ ก.ท.จ.ร้อยเอ็ด ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบให้จ้างพนักงานจ้างตามภารกิจได้ตามที่เทศบาลรายงาน ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ.ร้อยเอ็ด มีมติเห็นชอบ จึงแจ้งให้เทศบาลเทศบาลตำบลนาแซง และเทศบาลตำบลท่าม่วง ดำเนินการตามมติดังกล่าว เสร็จแล้วรายงานผลการดำเนินการให้จังหวัดทราบ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวชญชิตา พิมกุลสุคะ)

ท้องถิ่นอำเภอเสลภูมิ

รับทราบ  
 วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖

11/3/66

รับทราบ

11/3/66

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ

โทร./โทรสาร ๐๔๓-๕๕๐๕๐๓

ร.อ. ๖๖

๕/๓/๖๖

(นางชนรินทร์ รุ่งรัศมีจันทร์)

(นางสาวศรัณย์ชนม์ พลเยี่ยม)  
รองปลัดเทศบาล

(นายสรวิทย์ พูลเสริม)  
นายกเทศมนตรีตำบลนาแซง

บัญชียื่นขอรับการจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ  
ตามมติที่ประชุม ก.ท.จ. ร้อยเอ็ด ครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลโพธิ์ชัย อำเภอพนมไพร

ประเภท พนักงานจ้าง	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา/ ทักษะประสบการณ์	การประกาศรับสมัคร		ค่าตอบแทน (บาท/เดือน)	ระยะเยื่อ การจ้าง
				ประกาศก่อนรับสมัคร ไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ	ระยะเวลาการรับสมัคร ไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ		
พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	นายจรรยา ชะนะทร	พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)	ประสบการณ์ ๕ ปี โดยมีหนังสือรับรอง จากหน่วยงานและมี ใบอนุญาตขับรถยนต์	๖ - ๑๔ มิ.ย. ๖๖ (๕ วันทำการ)	๑๕ - ๒๗ มิ.ย. ๖๖ (๙ วันทำการ)	๙,๕๐๐	๓ เม.ย. ๖๖ - ๓๐ มิ.ย. ๖๖
พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	นายทองสุข โคสอน	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	ประสบการณ์ ๕ ปี โดยมีหนังสือรับรอง จากหน่วยงานและมี ใบอนุญาตขับรถยนต์			๙,๕๐๐	
๑ ประเภท	จำนวน ๒ อัตรา						

ค่าใช้จ่ายร้อยละ ๓๖.๒๙

เทศบาลตำบลนาแซง อำเภอเสลภูมิ

ประเภท พนักงานจ้าง	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา/ ทักษะประสบการณ์	การประกาศรับสมัคร		ค่าตอบแทน (บาท/เดือน)	ระยะเยื่อ การจ้าง
				ประกาศก่อนรับสมัคร ไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ	ระยะเวลาการรับสมัคร ไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ		
พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	น.ส. อติติยา อ้วนศรีเมือง	ผู้ช่วย เจ้าพนักงานธุรการ	ปริญญาตรี (ร.บ.) (ผ่านการอบรมคอมพิวเตอร์ มาไม่น้อยกว่า ๑๒ ชั่วโมง)	๒๕ - ๓๑ มิ.ย. ๖๖ (๕ วันทำการ)	๑ - ๑๐ มิ.ย. ๖๖ (๘ วันทำการ)	๑๑,๕๐๐	๓ เม.ย. ๖๖ - ๓๐ มิ.ย. ๖๖
๑ ประเภท	จำนวน ๑ อัตรา						

ค่าใช้จ่ายร้อยละ ๓๖.๕๙

SS

บัญชีเห็นชอบงบกำไรขอลงพนักงานจ้างตามภารกิจ  
 ความมติที่ประชุม ก.ท.จ. ร้อยเอ็ด ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖

๓. เหตุขาดตัวบอสรี่สมเด็จ อำเภอสว่างแดนดิน

ที่	ประเภทพนักงานจ้าง	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา/ทักษะประสบการณ์	การประกาศรับสมัคร		ค่าตอบแทน (บาท/เดือน)	ระยะเวลาการจ้าง
					ประกาศก่อนรับสมัคร	ระยะเวลาการรับสมัคร		
๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	น.ส.ณิชานันท์ มาสเสนา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต (ศึกษาศาสตร์คอมพิวเตอร์ ไม่ต่ำกว่า ๖ หน่วยกิต)	ไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ (๕ วันทำการ)	ไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ (๗ วันทำการ)	๑๑,๕๐๐	๓ เม.ย. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
รวม	๑ ประเภท	จำนวน ๑ อัตรา			ค่าใช้จ่ายร้อยละ ๓๔.๑๘			

๔. เหตุขาดตัวบอสรี่สมเด็จ อำเภอสุวรรณภูมิ

ที่	ประเภทพนักงานจ้าง	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา/ทักษะประสบการณ์	การประกาศรับสมัคร		ค่าตอบแทน (บาท/เดือน)	ระยะเวลาการจ้าง
					ประกาศก่อนรับสมัคร	ระยะเวลาการรับสมัคร		
๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	นายวัชรพงษ์ ชุมศรี	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตรการปกครอง)	ไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ (๕ วันทำการ)	ไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ (๗ วันทำการ)	๑๕,๐๐๐	๓ เม.ย. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
รวม	๑ ประเภท	จำนวน ๑ อัตรา			ค่าใช้จ่ายร้อยละ ๓๕.๒๓			



บัญชีเห็นชอบการจ้างพนักงานจ้างตมกรมกรกิจ  
ตามมติที่ประชุม ก.ท.จ. ร้อยเอ็ด ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖

๒. เทศบาลตำบลเมืองบัว อำเภอเกษตรวิสัย

ที่	ประเภทพนักงานจ้าง	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา/ ทักษะประสบการณ์	การประกาศรับสมัคร		ค่าตอบแทน (บาท/เดือน)	ระยะเวลา การจ้าง
					ประกาศรับสมัคร ไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ	ระยะเวลาการรับสมัคร ไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ		
๑	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	นายมนตรี ทุนแสง	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินการธนาคาร)	๒๓ - ๓๑ มี.ค. ๖๖ (๗ วันทำการ)	๑ - ๓๑ มี.พ. ๖๖ (๗ วันทำการ)	๑๕,๐๐๐	๓ มี.ย. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
๒	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	น.ส.มะลิวัลย์ เข็มพูน	ผู้ช่วย เจ้าพนักงานทะเบียน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง (ปวส.) บริหารธุรกิจ (การบัญชี)			๑๑,๕๐๐	
๓	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	น.ส.พัชราภรณ์ อึ้งชื่น	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	บัญชีบัณฑิต				
๔	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	นายภาณุมาศ คูกระจะสังข์	ผู้ช่วย นายช่างไฟฟ้า	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง (ปวส.) (ไฟฟ้า)				

๕



บัญชีเงินขอบบการจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ  
ตามมติที่ประชุม ก.ท.จ. ร้อยเอ็ด ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลเกษตรวิสัย อำเภอเกษตรวิสัย

ที่	ประเภท/ พนักงานจ้าง	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา/ ทักษะประสบการณ์	การรับประจำตัวรับสมัคร		ค่าตอบแทน (บาท/เดือน)	ระยะเวลา การจ้าง
					ประกาศก่อนรับสมัคร ไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ	ระยะเวลาถือการรับสมัคร ไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ		
๑	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	น.ส.ศลิษา สิริรัตนันท์	ผู้ช่วย นักวิชาการศึกษา	ปริญญาตรี ศาสตราจารย์พิเศษ (การศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาศาปฐมวัย)	๖-๑๗ ก.พ. ๖๖ (๑๐ วันทำการ)	๒๕-๑๗ ก.พ. ๖๖ (๑๐ วันทำการ)	๑๕,๐๐๐	๓ เม.ย. ๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๖
เม	๑ ประเภท	จำนวน ๑ อัตรา	ค่าใช้จ่ายร้อยละ ๓๖.๐๙					

ตรวจแล้วถูกต้อง



(นายณพพงศ์ จันทร์หอม)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ. ร้อยเอ็ด



คำสั่งเทศบาลตำบลนาแซง  
 ที่ ๙๐/ ๒๕๖๖  
 เรื่อง สั่งจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ  
 \*\*\*\*\*

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๔๗ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์การให้พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖ เห็นชอบให้สั่งจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ราย คือ นางสาวอติญา อ้วนศรีเมือง ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการวุฒิการศึกษา ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ค่าตอบแทนรายเดือนละ ๑๑,๕๐๐ บาท ดังรายละเอียดที่แนบท้ายมาพร้อมนี้


ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

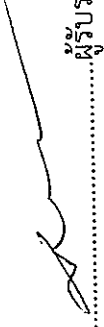
สั่ง ณ วันที่ ๓ เดือน เมษายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายสรวิทย์ พูลเพิ่ม)  
 นายกเทศมนตรีตำบลนาแซง

บัญชีรายละเอียดแนบท้ายคำสั่งเทศบาลตำบลนาแซง ที่ ๙๐/ ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	ตำแหน่ง	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	อัตราค่าจ้าง		ระยะเวลาการจ้าง
					เงินเดือน	ค่าครองชีพ	
๑	น.ส.อติติญา อ้วนศรีเมือง	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร บัณฑิต	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งาน ธุรการ	ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญา ปฏิบัติด้านธุรการ สารบรรณ บันทึกข้อมูล ตามแนวทาง แบบอย่าง ขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน ภายใต้ การกำกับ แนะนำตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	๑๑,๕๐๐	๑,๗๕๕	๑๓,๒๕๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)  .....ผู้ตรวจสอบ  
(สมพงษ์ คักดีแสง)  
ปลัดเทศบาลตำบลนาแซง

(ลงชื่อ)  .....ผู้รับรอง  
(นายสรวิทย์ พูลเพิ่ม)  
นายกเทศมนตรีตำบลนาแซง