



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๘

(มติ กทจ.อุดรธานี ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๘
เห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)



เทศบาลตำบลสร้างก่อ
อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๕
๗. สรุปัญหาลักษณะและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๓

ภาคผนวก

๑. คำสั่งเทศบาลตำบลสร้างก่อ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
 ๒. ประกาศเทศบาลตำบลสร้างก่อ
 ๓. คำสั่งเทศบาลตำบลสร้างก่อ เรื่อง การแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาล ที่มีอยู่เดิม ให้ดำรงตำแหน่งที่กำหนดในโครงสร้างใหม่
 ๔. รายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง
-

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลสร้างก่อ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบลสร้างก่อ นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากร พัฒนาบุคลากรในเทศบาลตำบลสร้างก่อ ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลต่อการให้บริการสาธารณะตามภารกิจและอำนาจหน้าที่กฎหมายบัญญัติไว้ ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลสร้างก่อสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลสร้างก่อ อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ดังนั้น เทศบาลตำบลสร้างก่อ จึงได้ทำการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบลสร้างก่อใช้เป็นแนวทางในการสรรหาและการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรต่อไป

เทศบาลตำบลสร้างก่อ
อำเภอภูดง จังหัดอุดรธานี

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะต้องมี่ตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลตำบลสร้างก่อ โดยให้เทศบาลตำบลสร้างก่อจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี (ก.ท.จ.อุดรธานี) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลสร้างก่อจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (กทจ.อุดรธานี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลสร้างก่อ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลสร้างก่อ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบกับ มติ กทจ.อุดรธานี ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๘

ฯลฯ

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลสร้างก่อจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง (ฉบับที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลสร้างก่อ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลสร้างก่อ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสร้างก่อ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสร้างก่อ

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลสร้างก่อ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลสร้างก่อ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลสร้างก่อ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลสร้างก่อ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลสร้างก่อ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลสร้างก่อบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลสร้างก่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น

ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็

พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลสร้างก่อ มีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาความจำเป็นและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๔.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

๔.๑.๑ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) การคมนาคมขนส่งในเขตเทศบาลยังต้องปรับปรุงอยู่หลายสาย
- (๒) ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- (๓) ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ และไม่ทั่วถึง
- (๔) ระบบประปายังไม่ครอบคลุมพื้นที่
- (๕) สวนสาธารณะ ลานกีฬา สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ยังไม่เพียงพอ

๔.๑.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- (๑) ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- (๒) ขาดการรวมกลุ่มอาชีพที่ไม่เข้มแข็งพอ
- (๓) ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรที่ยั่งยืน
- (๔) ขาดตลาดในการรองรับสินค้า

๔.๑.๓ ปัญหาด้านสังคม

- (๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- (๒) ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- (๓) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- (๔) ขาดแหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสารต่างๆ

๔.๑.๔ ปัญหา ด้านการเมืองการบริหาร

- (๑) ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- (๒) ขาดการมีจิตสำนึกที่ดีในการร่วมพัฒนา
- (๓) ขาดการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจของประชาชน จากทางราชการ
- (๔) ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน และบุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ

๔.๑.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่ต่อเนื่อง
- (๒) ปัญหาจากการใช้สารเคมีและเคมีภัณฑ์ในการทำการเกษตร
- (๓) ขาดแหล่งทรัพยากรธรรมชาติต่อการพัฒนาการท่องเที่ยว
- (๔) ขาดระบบการระบายน้ำ การบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติที่

ถูกหลักสุขาภิบาล

- (๕) ปัญหาความสะอาดของถนน ที่สาธารณะต่าง ๆ

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๔.๒.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วทุกซอย
- (๒) มีระบบประปาให้ทั่วถึงทุกซอย
- (๓) มีตู้โทรศัพท์สาธารณะเพียงพอทุกชุมชน
- (๔) ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนทุกสายในเขตเทศบาลให้มีสภาพที่ดี

๔.๒.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- (๑) ฝึกอบรมประกอบอาชีพเสริมต่าง ๆ
- (๒) จัดให้มีตลาดในการรองรับสินค้า
- (๓) เงินทุน อุปกรณ์ บุคลากรผู้ให้ความรู้ในสาขาอาชีพต่าง ๆ
- (๔) ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ

๔.๒.๓ ด้านสังคม

- (๑) รมรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การก่อกองโจร และ โรคติดต่ออื่นๆ
- (๒) การดูแลให้ความสงเคราะห์ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ให้ครอบคลุมทั่วถึง
- (๓) จัดสร้างห้องสมุด และแหล่งข้อมูลเพื่อให้ประชาชนได้รับข่าวสารทั่วถึง
- (๔) ส่งเสริมประชาชน เด็ก และเยาวชนให้มีการศึกษา ตลอดทั้งสนับสนุน

ทุนการศึกษาแก่เด็กยากจน

- (๕) ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดประเภทต่างๆ
- (๖) ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๒.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- (๑) จัดฝึกอบรมเน้นสร้างความเข้มแข็งให้กับภาคประชาชนกลุ่มอาชีพและกลุ่มอื่น
- (๒) จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- (๓) ปลุกจิตสำนึกการรักท้องถิ่นรวมกัน พัฒนาท้องถิ่นอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิด

ชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

๔.๒.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) ปลุกจิตสำนึกให้ประชาชนเห็นความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
- (๒) ให้มีการขุดลอกคลองน้ำที่ตื้นเขิน กำจัดวัชพืช จัดหาแหล่งน้ำให้เพียงพอสำหรับ

ฤดูแล้ง

- (๓) ให้มีการขยายเขตประปาให้ทั่วถึง เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๔.๒.๖ ด้านการสาธารณสุข

- (๑) มีการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- (๒) จัดให้มีการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุ
- (๓) มีการส่งเสริมอนามัยสิ่งแวดล้อม

๔.๒.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- (๑) มีการจัดทำโครงการอบรมจริยธรรมให้แก่เด็กและเยาวชน
- (๒) มีการจัดทำโครงการเสริมสร้างนิสัยรักการอ่าน
- (๓) มีการส่งเสริมด้านกีฬา

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสร้างก่อ

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลสร้างก่อนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน ซึ่งการพัฒนาเทศบาลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ ต้องร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง โดยได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังคงให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียง โดยประชาชนมีส่วนร่วม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๒)) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๖ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจหลักของเทศบาล จึงกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขโรค
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

ฯลฯ

๕.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินชิงราษฎร

ฯลฯ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

ฯลฯ

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์ประกอบส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ฯลฯ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง แลและบำรุงรักษาป่า ไร่ ไร่ ที่ดิน สัตว์ป่า
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ฯลฯ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ฯลฯ

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

**การวิเคราะห์ศักยภาพจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT)
ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)**

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลสร้างก่อได้ ทั้งนี้ยังต้องพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ การดำเนินการต้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของผู้บริหารเทศบาล จึงวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ดังนี้

จุดแข็ง

๑. เป็นศูนย์กลางการบริหารการปกครอง ธุรกิจ ท่องเที่ยว การบริการต่าง ๆ การเงิน และการธนาคาร

๒. มีอิสระภายใต้กรอบของกฎหมายและนโยบายของชาติ

๓. เป็นระบบการให้บริการที่สมบูรณ์ในตัวเอง

๔. มีอำนาจในการจัดเก็บภาษี

จุดอ่อน

๑. มีรายได้ไม่เพียงพอ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ระบบการเมืองผูกขาดไม่มีการแข่งขัน

๒. การบริหารขั้นพื้นฐานยังไม่ครอบคลุมและได้มาตรฐาน เช่น ถนน ทางระบายน้ำ สถานีจอดรถ สถานที่จำหน่ายสินค้า ฯลฯ

๓. ขาดสิ่งจูงใจในการส่งเสริมการท่องเที่ยวไม่มีแหล่งผลิตสินค้าและบริการครอบคลุม

โอกาส

๑. มีโครงการที่อาจได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาล

๒. ความเป็นศูนย์กลางทางการบริหาร การปกครอง ธุรกิจ ท่องเที่ยว การบริการต่าง ๆ การเงิน และการธนาคาร

๓. มีอิสระภายใต้กรอบของกฎหมายและนโยบายของชาติ
๔. งบประมาณเพิ่มขึ้นตามที่กฎหมายกำหนด

อุปสรรค

๑. งบประมาณไม่เพียงพอ
๒. ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ
๓. ขาดการสนับสนุนและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๔. ขาดบุคลากรที่จะปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ อย่างครบถ้วน

ปัจจัยภายใน อาจประกอบด้วย

๑. ทรัพยากรการบริหาร (บุคคล การบริหารจัดการ ข้อมูล ทรัพย์สิน งบประมาณ)
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และหน่วยงานภายในส่วนราชการ
๓. ความเห็นชอบในนโยบายภายในสภาเทศบาล
๔. สมรรถภาพและความสามารถของเทศบาลในการบังคับใช้นโยบาย
๕. ความอิสระทางการคลังและอำนาจในการใช้ดุลยพินิจของเทศบาล

ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย

๑. ข้อจำกัดทางทรัพยากรการบริหาร (เศรษฐกิจ และการบริหารการจัดการซึ่งอยู่ภายนอกเทศบาล)
๒. ดุลยภาพทางการเมือง เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี
๓. โครงสร้างสถาบัน และการดำเนินการทางภาคเอกชนที่อยู่ภายนอกการควบคุมของเทศบาล
๕. การให้การสนับสนุนหรือการคัดค้านของประชาชน
๖. พันธกิจทางกฎหมาย

ยุทธศาสตร์แผนพัฒนาภารกิจ/กิจกรรม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสร้างก่อ ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลสร้างก่อเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลสร้างก่อ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาอำเภอ, แผนพัฒนาจังหวัด, นโยบายของรัฐบาลและปัญหาของเทศบาลตำบลกุดจับ

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลกุดจับ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๔. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๕. กำหนดให้มีแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลทุกคน ให้ทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๖. กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมและการพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาโดยตรง

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลสร้างก่อ เป็นเทศบาลขนาดเล็ก ทำให้การปฏิบัติงาน การให้บริการ สาธารณะไม่ครบถ้วนตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่อันเป็นอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น จึงมีคำถามเกิดขึ้นต่าง ๆ อาทิ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในปัจจุบันและอนาคตหรือไม่ สามารถรองรับการขยายตัวของชุมชนได้ทุก ๆ ด้านหรือยัง การวางผังเมืองเพื่อรองรับการเจริญเติบโตของชุมชนเมืองในอนาคต ด้านเศรษฐกิจ โครงสร้างพื้นฐานเพียงพอที่จะสนับสนุนการพัฒนาธุรกิจท้องถิ่นในปัจจุบันและอนาคตหรือไม่ ธุรกิจประเภทใดที่จะสร้างงานสร้างอาชีพได้บ้าง อาชีพใดที่จะสร้างรายได้ให้เกิดขึ้นในท้องถิ่น ด้านสังคม ประชาชนมีความเข้มแข็งปราศจากยาเสพติด มีสุขภาพอนามัยดีหรือไม่ จำนวนครัวเรือนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาล มีฐานะมากน้อยเพียงใด หรือนำไปใช้ประโยชน์อย่างอื่นเพียงไร นำของใช้แล้วหมุนเวียนใช้อีก และนำขยะเข้าสู่กระบวนการผลิตใหม่เพียงไร หรือนำไปใช้ประโยชน์อย่างอื่นเพียงไร ด้านการเมืองการบริหาร ประชาชนมีส่วนร่วมหรือไม่ เทศบาลมีการเผยแพร่นโยบายต่อสาธารณะหรือไม่ เทศบาลใช้ทรัพยากรในการบริหารตามศักยภาพหรือไม่สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยแยกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลตำบลสร้างก่อเป็นการก่อปัญหาการก่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิต เช่น ถนน ไฟฟ้า สิ่งสาธารณูปโภค สิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ อาทิ ตลาด สถานีจอดรถ การควบคุมอาคาร ซึ่งเป็นภารกิจที่เทศบาลจะต้องดำเนินการให้ครบถ้วน แต่ยังคงขาดบุคลากรและงบประมาณในด้านนี้ จึงทำให้การดำเนินการไม่ครอบคลุมทำให้มีปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานเกิดขึ้น

ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานของประชาชนในสภาพปัจจุบัน ยังเป็นความต้องการที่ไม่มีสิ้นสุดสืบเนื่องจากการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ทำให้ความต้องการขั้นพื้นฐานเพิ่มมากขึ้น อาทิ ถนน น้ำใช้ ไฟฟ้า สวนสาธารณะ ตลาด สถานีจอดรถ ตลอดจนการควบคุมอาคารสิ่งปลูกสร้าง ฯลฯ จำเป็นอย่างยิ่งที่เทศบาลจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน อีกประการหนึ่ง การดำเนินการจำเป็นต้องมีงบประมาณและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

การพัฒนาเศรษฐกิจจำเป็นต้องพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ทางด้านเศรษฐกิจให้เพียงพอกับความต้องการของผู้ประกอบธุรกิจ เช่น สถานที่ทำการค้าไม่เพียงพอการเชื่อมโยงของถนนสายหลัก ปัญหาในด้านการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและการประกอบธุรกิจประเภทต่างๆ ให้ดำเนินการไป ด้วยความเข้มแข็งและมั่นคงเพื่อให้สามารถรองรับการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรและธุรกิจใหม่ ๆ เช่น การส่งเสริมอาชีพให้กับกลุ่มอาชีพ การส่งเสริมการขายสินค้าเกษตร การขยายตลาดเพื่อการค้า

ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

เทศบาลตำบลสร้างก่อ ได้เล็งเห็นความสำคัญของการเสริมสร้างเศรษฐกิจให้เข้มแข็ง ประกอบกับความต้องการของประชาชนในการที่จะส่งเสริมการกระจายรายได้ การส่งเสริมอาชีพและเพิ่ม รายได้ ซึ่งเป็นการส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการกระจายรายได้และการประกอบอาชีพ ซึ่งจะมีผลให้เกิดการ ผลิต การบริหารอันจะทำให้ฐานะความเป็นอยู่ในด้านเศรษฐกิจของประชาชนโดยส่วนรวมดีขึ้น โดยจัดหา สถานที่ เพิ่มทุน ส่งเสริมการก่อสร้างทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการขยายตัวของการผลิต

๓. ปัญหาด้านสังคม

ด้านสังคมเป็นปัญหาที่พบโดยทั่วไป อาทิปัญหาคุณภาพชีวิต สุขภาพ อนามัยของ ประชาชน ปัญหาการส่งเสริมศิลปะ จารีต ประเพณี วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น การป้องกันและการ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนเพื่อให้ผู้อยู่อาศัยในเทศบาลมีพละนาามัยที่สมบูรณ์ มีรายได้มีฐานะความ เป็นอยู่ที่ดีขึ้นและมีความปลอดภัยจากโรคระบาดอันจะดูจาก สวัสดิภาพของประชาชน ด้านสุขภาพชุมชน และสถานที่ ได้จัดให้มีการดูแลสุขภาพความสะอาดและปลอดภัยจากโรค อันจะทำให้เกิดความเป็นอยู่ในท้องถิ่น ดำเนินไปด้วยความผาสุกและสะอาด ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม การส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป เช่น ประเพณีแข่งเรือ ประเพณีบุญ บั้งไฟ ประเพณีลอยกระทง ด้านการส่งเสริมสวัสดิการและนันทนาการ ได้มีการส่งเสริมให้ประชาชนได้ออก กำลังกาย แข่งขันกีฬา และพักผ่อนหย่อนใจ

ความต้องการทางด้านสังคม

ประชาชนส่วนใหญ่ยังต้องการสภาพทางสังคมที่ดี มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรง มี ฐานะความเป็นอยู่ทางสังคมที่ดี ซึ่งก็คือการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปราศจากปัญหาต่าง ๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบัน จึงมี ความต้องการที่จะให้เทศบาล เป็นผู้นำในด้านการพัฒนาสังคมให้มีความเข้มแข็ง เป็นสังคมที่ดีขึ้น

๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริการ

เทศบาลตำบลสร้างก่อ ได้จัดให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การปกครองในระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ให้ประชาชนได้เข้าใจและมีส่วนร่วมในทางการเมืองให้มาก ที่สุด และรวมถึงการปรับปรุงการจัดระบบการบริหารให้สามารถอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เช่น การส่งเสริมความรู้ ความสนใจเกี่ยวกับกิจการของท้องถิ่น การปรับปรุงและพัฒนา บุคลากร การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการเทศบาล การปรับปรุงและพัฒนารายได้ การปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน การรักษาความ มั่นคงและความสงบเรียบร้อยของชุมชน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจนการนำนโยบายที่ สำคัญของรัฐบาลมาใช้ในการบริหารงาน โดยยึดหลักความโปร่งใส และเผยแพร่นโยบายต่อสาธารณะให้มาก ที่สุด

ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

ในช่วงที่แล้มาประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารงานในรูปแบบต่างๆ อันสืบเนื่องมาจากปัญหาที่สำคัญหลายปัญหาข้างต้นทำให้การเข้ามามีส่วนร่วมการกระทำได้น้อย ในปัจจุบันการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นสิ่งสำคัญและเป็นความต้องการของประชาชนในวงกว้าง ดังนั้นการประชาสัมพันธ์ การดึงประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกระบวนการตัดสินใจ จึงเป็นสิ่งสำคัญ อีกอย่างการจัดให้ประชาชนได้มีที่ปรึกษาทางกฎหมาย อันเป็นนักกฎหมายประจำเทศบาลช่วยเหลือเทศบาลในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ลดข้อแย้ง ข้อผิดพลาดในการบริหารที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบัน

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในเทศบาลตำบลสร้างก่อมักพบปัญหาในเรื่องความเสื่อมโทรมของสภาพแวดล้อมอันเกิดจากปัญหาน้ำเน่าเสีย ขาดระบบการระบายน้ำ การบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติที่ถูกหลักสุขาภิบาล การทิ้งขยะไม่เป็นที่ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาสภาพแวดล้อม ปัญหาความสะอาดของถนน ที่สาธารณะต่าง ๆ ขาดการเอาใจใส่ดูแล เพราะบางพื้นที่ไม่ได้อยู่ในอำนาจหน้าที่ของเทศบาลที่จะเข้าไปดำเนินการได้ ดังนั้น จึงเป็นปัญหาที่เทศบาลจะต้องดำเนินการแก้ไขให้ปัญหาการไม่มีสวนสาธารณะ อันเป็นสถานที่ที่ประชาชนส่วนใหญ่ใช้ประโยชน์ร่วมกันในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ

ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เทศบาลตำบลสร้างก่อ ได้ดำเนินการในส่วนของการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การรณรงค์การใช้ประโยชน์จากลำน้ำ การรักษาไม่ให้น้ำเน่าเสีย การกำจัดขยะมูลฝอย การส่งเสริมให้มีการปลูกไม้ทดแทน ปัญหาในช่วงระยะที่ผ่านมา จะมีปัญหาในส่วนของขยะมูลฝอย และการระบายน้ำจากชุมชน น้ำท่วมขังในหน้าฝนหรือเวลาฝนตกหนัก ดังนั้น จึงมีความต้องการที่จะจัดระบบการระบายน้ำ การจัดการขยะมูลฝอยอย่างถูกวิธี การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในเรื่องของสวนสาธารณะ การจัดระเบียบชุมชน สังคมน่าอยู่ ในปัจจุบันปัญหานี้จะมีอยู่และกลายเป็นปัญหาในอนาคต จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนที่ดี เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ

ในปัจจุบันยังพบว่า เมื่อได้มีพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้บัญญัติอำนาจหน้าที่ในมาตรา ๑๖ ให้ท้องถิ่นมีอำนาจในการให้บริการสวนสาธารณะเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้สภาพปัญหาและข้อเรียกร้องของสังคมและประชาชนในพื้นที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เช่น การดูแลสภาพสิ่งแวดล้อม การให้บริการด้านการศึกษา เป็นต้น กฎหมายดังกล่าวได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดสรรสัดส่วนภาษีอากร ค่าธรรมเนียม เงินอุดหนุน โดยเฉพาะ และยังจัดระบบการบริหารงานบุคคลโดยการกระจายคนจากส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ลงสู่ท้องถิ่น ทำให้ประชาชนมีความคาดหวังสูงขึ้น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลสร้างก่อจะดำเนินการ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสร้างก่อ ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลสร้างก่อเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลสร้างก่อ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ , แผนพัฒนาอำเภอ , แผนพัฒนาจังหวัด , นโยบายของรัฐบาลและปัญหาของเทศบาลตำบลสร้างก่อ

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลสร้างก่อ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๔. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๕. กำหนดให้มีแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลทุกคน ให้ทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๖. กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาโดยตรง

เทศบาลตำบลสร้างก่อ ได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๕. การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดี

ของท้องถิ่น

ภารกิจรอง

การบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เช่น การจัดการศึกษา การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน การจัดระบบขนส่งและการจราจร เป็นต้น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลสร้างก่อเป็นเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี กำหนดให้เป็นเทศบาลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองการศึกษา
- ๖) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๖ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๔ อัตรา ลูกจ้างประจำเทศบาล จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลสร้างก่อมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวนในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างชั้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลสร้างก่อต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลสร้างก่อ เทศบาลมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ แก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๔๖) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

เทศบาลตำบลสร้างก่อ มีภารกิจด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้นจึงมีความจำเป็นในการกำหนดงานในส่วนราชการให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (กำหนดใหม่)	หมายเหตุ
<p>๑.สำนักงานปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายปกครอง</p> <p>(๑) งานธุรการ</p> <p>(๒) งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>(๓) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>(๔) งานประชาสัมพันธ์</p> <p>(๕) งานกิจการสภา</p> <p>(๖) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>(๗) งานนิติการ</p> <p>(๘) งานพัฒนาชุมชน</p> <p>(๙) งานสวัสดิการชุมชน</p> <p>(๑๐) งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>(๑) งานการเงินและบัญชี</p> <p>(๒) งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>(๔) งานพัฒนารายได้</p> <p>(๕) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>(๖) งานทะเบียนพาณิชย์</p>	<p>๑.สำนักงานปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายปกครอง</p> <p>(๑) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>(๒) งานทะเบียนราษฎร</p> <p>(๓) งานนิติการ</p> <p>(๔) งานธุรการ</p> <p>(๕) งานกิจการสภา</p> <p>๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>(๑) งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>(๒) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>(๓) งานประชาสัมพันธ์</p> <p>(๔) งานสวัสดิการชุมชน</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>(๑) งานการเงินและบัญชี</p> <p>(๒) งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>(๔) งานพัฒนารายได้</p> <p>(๕) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>(๖) งานทะเบียนพาณิชย์</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (กำหนดใหม่)	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>(๑) งานวิศวกรรม (๒) งานควบคุมอาคาร (๓) งานควบคุมงานก่อสร้าง (๔) งานสำรวจและออกแบบ (๕) งานสาธารณูปโภค (๖) งานสวนสาธารณะ (๗) งานไฟฟ้าสาธารณะและอาคารสถานที่ (๘) งานกิจการประปา</p> <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>(๑) งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ (๒) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕. กองการศึกษา</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>(๑) งานพัฒนาการศึกษา (๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๓) งานส่งเสริมพัฒนาเด็กและเยาวชน</p> <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>(๑) งานวิศวกรรม (๒) งานควบคุมอาคาร (๓) งานควบคุมงานก่อสร้าง (๔) งานสำรวจและออกแบบ (๕) งานสาธารณูปโภค (๖) งานสวนสาธารณะ (๗) งานไฟฟ้าสาธารณะและอาคารสถานที่ (๘) งานกิจการประปา</p> <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>(๑) งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ (๒) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕. กองการศึกษา</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>(๑) งานพัฒนาการศึกษา (๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๓) งานส่งเสริมพัฒนาเด็กและเยาวชน</p> <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการวิเคราะห์ภารกิจ ปริมาณงาน อำนาจและหน้าที่ ประกอบหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและอัตราตำแหน่งผู้บริหารเทศบาลตำบลสร้างก่อ อำเภอภูดง จังหวัดอุดรธานี โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ตามคำสั่งเทศบาลตำบลสร้างก่อ ที่ ๑๕๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้ประชุมพิจารณาวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
-ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
-รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
สำนักปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
- หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
- หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	+๑	ว่าง
- นักจัดการงานทั่วไป ระดับ ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
- นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	+๑	ว่าง
- นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน ระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	+๑	ว่าง
- นักจัดการงานทะเบียน และบัตร ระดับ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
- นักพัฒนาชุมชน ระดับ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
ลูกจ้างประจำ - พนักงานขับรถ บรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
พนักงานจ้าง (ภารกิจ) - พชร.ขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
พนักงานจ้าง (ทั่วไป) - ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
- คนงาน (ป้องกัน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
- คนงาน (ป้องกัน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
- คนงาน (ป้องกัน)	๑	๑	๑	๑	-	-	+๑	ว่าง
กองคลัง - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน คลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
- เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	+๑	ว่าง
- นักวิชาการพัสดุ ระดับ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
- นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้าง (ภารกิจ)								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
กองช่าง								
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
- หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและ ก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
- นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	+๑	ว่าง
- เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
พนักงานจ้าง								
- คนงาน (สวนสาธารณะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
- คนงาน (สาธารณูปโภค)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม								
- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข (นักบริหารงาน สาธารณสุข ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	+๑	ว่าง
- นักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ลูกจ้างประจำ - คนงาน (ประจำ รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
พนักงานจ้าง (ทั่วไป) - คนงาน (ประจำรถบรรทุก ขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
กองการศึกษา - ผู้อำนวยการกองศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
- หัวหน้าฝ่ายบริหาร การศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
- นักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ตำบลสร้างก่อ พนักงานครูเทศบาล								
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครู คศ.๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครู คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครู คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครู คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
พนักงานจ้าง (ภารกิจ) ผู้ช่วยครู (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยครู (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
หน่วยตรวจสอบภายใน - นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน ระดับปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	+๑	ว่าง
รวม	๔๖	๔๖	๔๖	๔๖	-	-	+๔	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาลตำบลสร้างก่อ

ที่	ชื่อสถานงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่คิดว่าจะใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ		
				จำนวนคน	เงินเดือน	เงิน ปัจจุบัน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗		๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๖๑๘,๒๕๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๒๐,๕๒๐	๒๐,๗๖๐	๒๑,๒๕๐	๘๖๗,๕๒๐	๘๘๘,๗๖๐	๘๙๑,๕๒๐	๕๑,๕๒๐	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๒๒๘,๕๔๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๒๐,๖๔๐	๒๑,๐๐๐	๒๑,๖๐๐	๖๗๙,๐๘๐	๗๑๓,๖๘๐	๗๑๖,๒๘๐	๕๒,๓๗๐	
สำนักงานปลัด																			
๓	หน.สำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๕๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๔๖,๖๘๐	๓๙,๐๘๐	
๔	หน.ฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๔๒๘,๒๕๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๕๔๐	๔๖๐,๓๒๐	๔๗๕,๕๒๐	๔๘๐,๙๖๐	๓๕,๗๗๐	
๕	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	-	๐	๑๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๑๑,๖๐๐	กักหนาค่าเพิ่ม
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๓๐๘,๐๕๐	-	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๓๑๘,๐๐๐	๓๓๓,๒๐๐	๓๓๙,๐๐๐	๒๕,๖๗๐	
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	ว่างเต็ม	
๘	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	ว่างเต็ม	
๙	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	ชำนาญการ	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๑๔,๖๘๐	๕๓๑,๘๘๐	๕๓๕,๘๘๐	๔๑,๕๕๐	
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๕๒,๗๒๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๖๖,๑๖๐	๓๘๑,๕๖๐	๓๘๓,๕๖๐	๒๘,๕๖๐	
ลูกจ้างประจำ																			
๑๑	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๕๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๘๐	๓๗๖,๐๘๐	๒๘,๐๓๐	

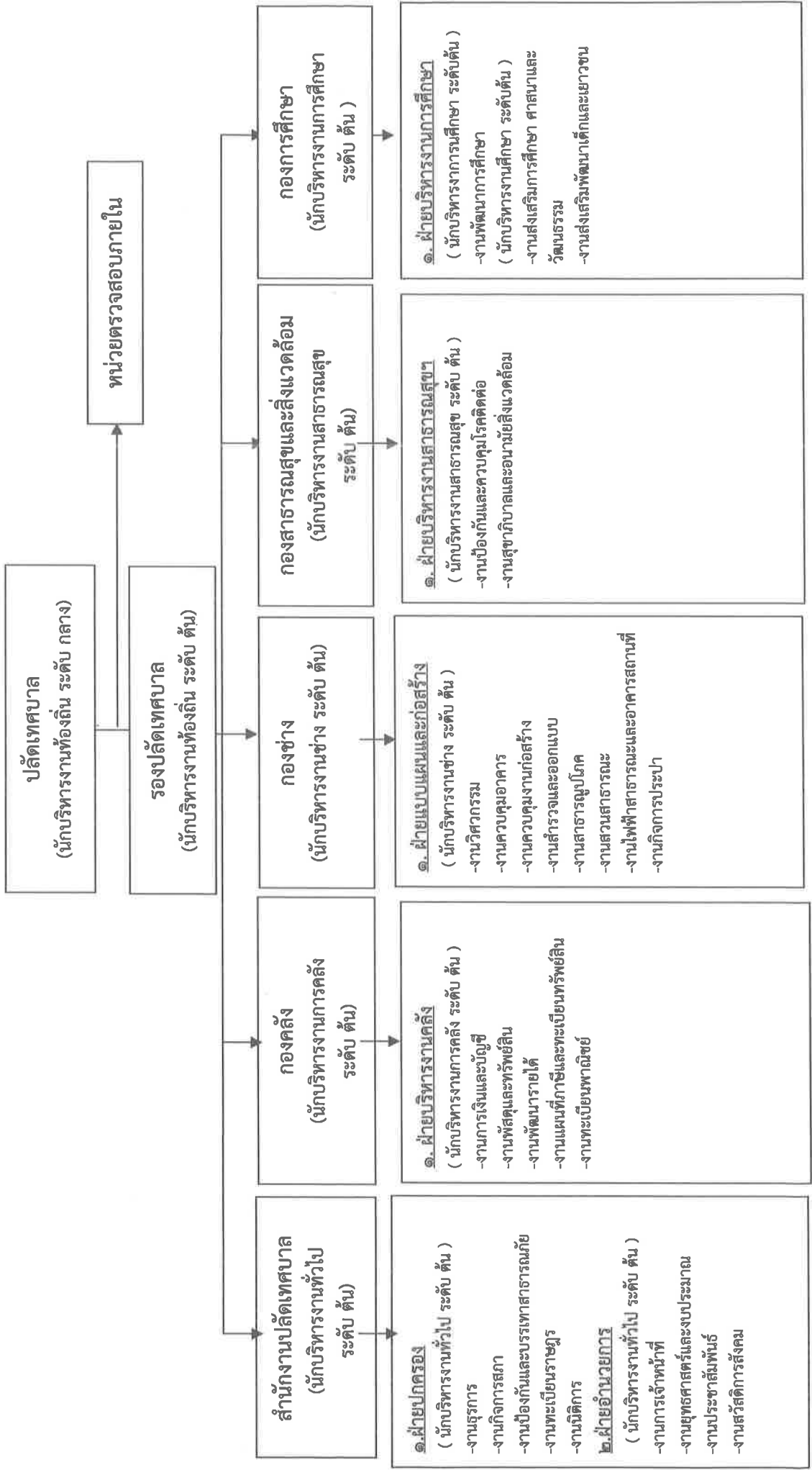
ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะได้			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน	เงิน ปูลดนม.	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๕	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑	๑๗๘,๕๔๐	-	-	๑	๑	๑	๗,๒๐๐	๗,๕๔๐	๗,๘๐๐	๑๙๓,๐๘๐	๒๐๐,๘๔๐	๒๐๘,๓๔๐	๑๕,๘๗๐
กองช่าง																
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๕๗๕,๘๘๐	๕๒,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑๗,๘๘๐	๑๘,๒๘๐	๒๐,๕๐๐	๖๓๕,๗๖๐	๖๕๐,๐๘๐	๖๗๐,๕๘๐	๕๗,๙๓๐
๒๗	หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๔๐๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑๓,๐๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๕๓,๗๒๐	๔๕๓,๗๒๐	๔๖๖,๙๒๐	๓๘,๑๑๐
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๒๑๘,๒๘๐	-	-	๑	๑	๑	๗,๒๐๐	๗,๕๔๐	๗,๘๐๐	๒๒๓,๒๘๐	๒๒๓,๒๘๐	๒๓๐,๕๘๐	๑๕,๘๕๐
๒๙	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๑	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๑	๑	๑	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๑๗,๖๒๐	๓๑๗,๖๒๐	๓๒๖,๐๖๐	ว่างเติม
พนักงานจ้างทั่วไป																
๓๐	คนงาน (สวนสาธารณะ)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๑	คนงาน (สาธารณูปโภค)	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																
๓๒	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๕๐๖,๕๒๐	๕๒,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑๖,๕๒๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๘๖,๙๖๐	๕๘๖,๙๖๐	๕๙๙,๘๘๐	๕๒,๒๑๐
๓๓	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๒๕,๘๖๐	๔๓๕,๕๖๐	ว่างเติม
๓๔	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๑	๓๕๔,๘๕๐	-	-	๑	๑	๑	๗,๘๐๐	๑๓,๕๔๐	๑๓,๕๒๐	๓๖๖,๖๘๐	๓๖๖,๖๘๐	๓๗๕,๕๐๐	๒๙,๕๗๐

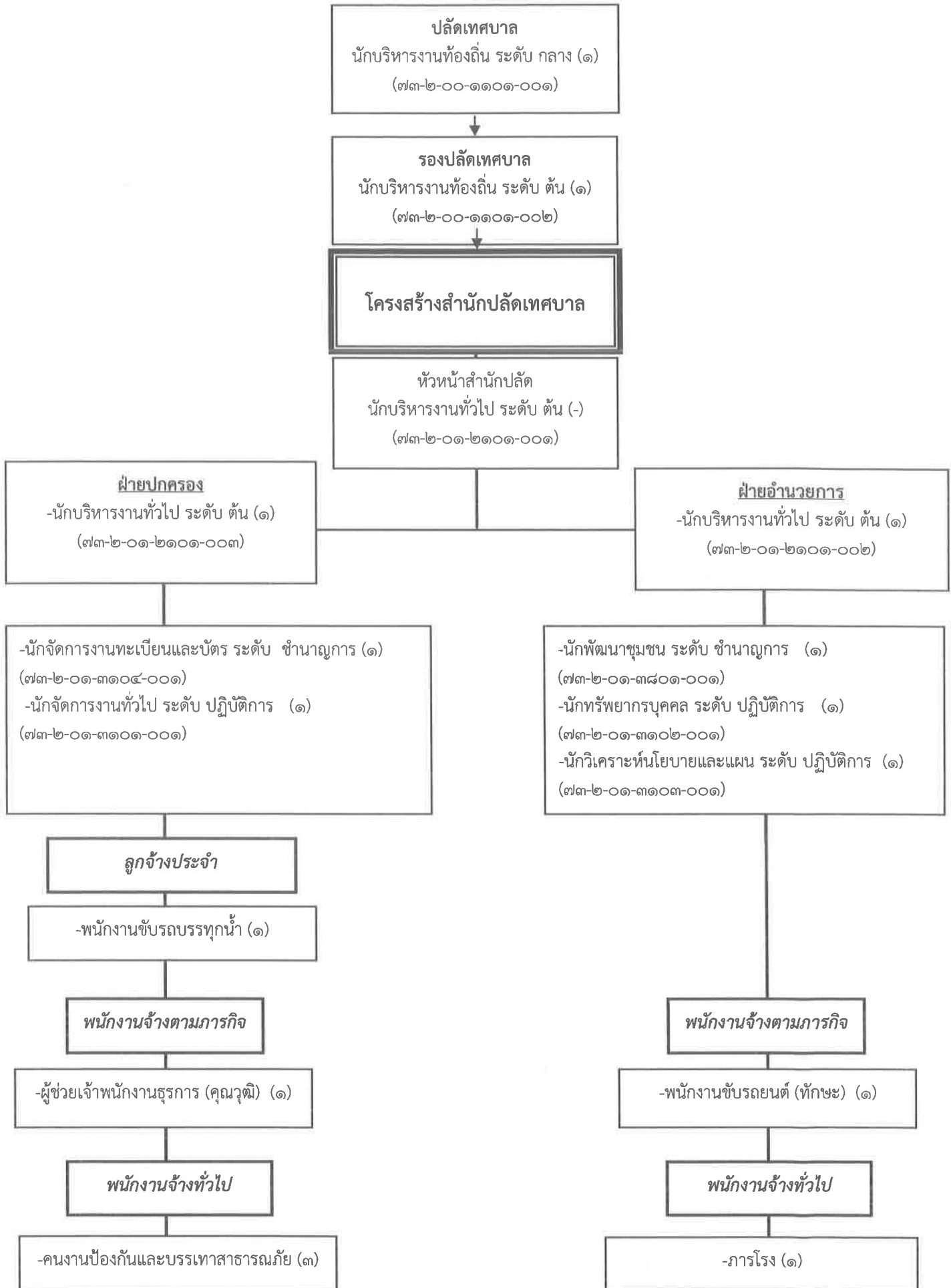
ที่	ชื่อสถานงาน	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราหักลดค่า เพิ่ม/ลด	การจ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)		ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
			จำนวนคน	เงินเดือน		เงิน ปดคน.	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	
ลูกจ้างประจำ											
๓๕	คนงาน (ประจำรถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๒๕๗,๑๒๐	-	๑	๑	๕,๘๘๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๑๑,๔๓๐
	พนักงานจ้างทั่วไป										
๓๖	คนงาน (ประจำรถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
กองการศึกษา											
๓๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐		๑	๑	๑๕,๒๕๐	๔๙๐,๘๑๐	๕๐๖,๐๖๐	๓๙,๖๓๐
๓๘	หน.ฝ่ายบริหารกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐		๑	๑	๑๓,๐๘๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๕๐,๘๐๐	๓๕,๒๒๐
๓๙	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐		๑	๑	๑๓,๐๘๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๕๐,๘๐๐	๓๕,๒๒๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลสร้างก่อ											
๔๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	๐		๑	๑	๐	๐	๐	ขอจัดสรร
๔๑	ครู	๑	๑	๐		๑	๑	๐	๐	๐	งบบุคลากร
๔๒	ครู	๑	๑	๐		๑	๑	๐	๐	๐	งบบุคลากร
๔๓	ครู	๑	๑	๐		๑	๑	๐	๐	๐	งบบุคลากร
๔๔	ครู	๑	๑	๐		๑	๑	๐	๐	๐	งบบุคลากร

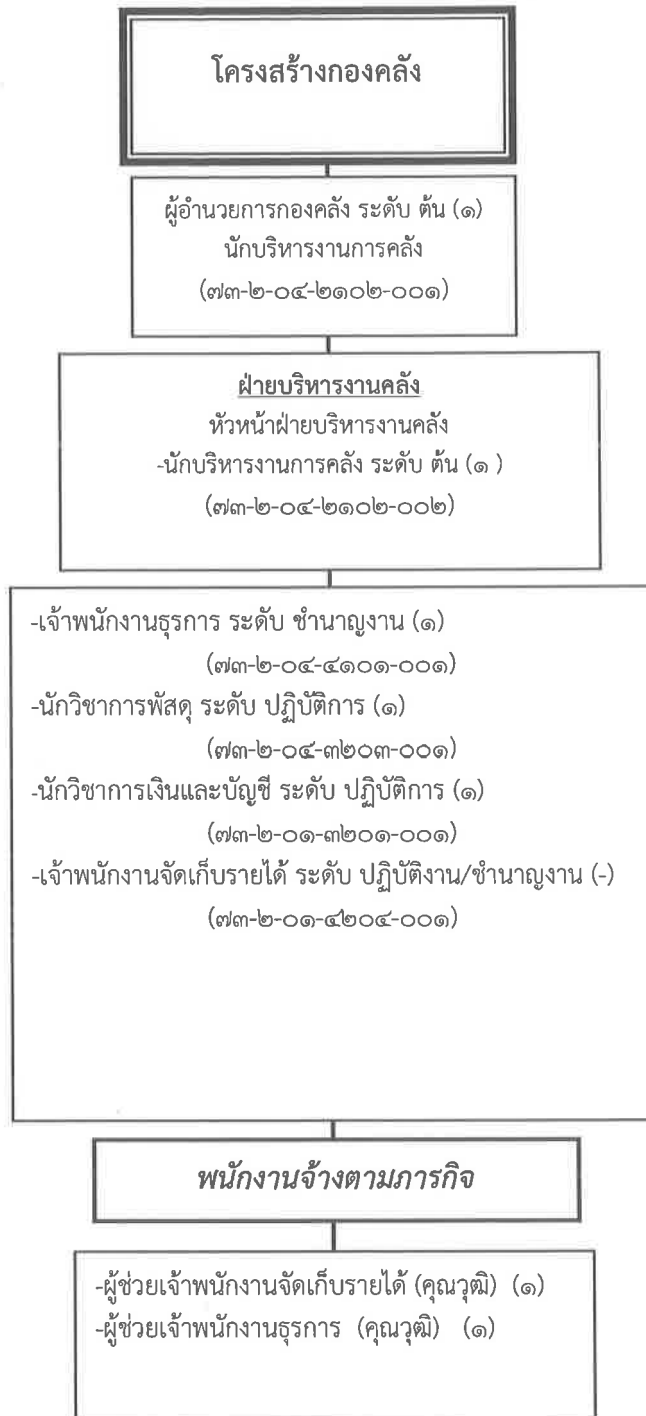
ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนแห่งที่คาดว่าจะใช้			อัตรากำลังคน			การระคำใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			คำใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวนคน	เงินเดือน	เงิน	ปัจจุบัน	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	เพิ่ม/ลด	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๕		๒๕๖๕
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๕	ผู้ช่วยครู (คุณวุฒิ)	-	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	งบอุดหนุน
๔๖	ผู้ช่วยครู(คุณวุฒิ)	-	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	งบอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน																			
๔๗	น.ว.ก.ตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	ว่างเต็ม
๔	รวม	-	๓๕	๑๒,๗๒๖,๑๒๐	๕๒๘,๐๐๐	๔๗	๔๗	๔๗	๔๗	๔๗	๔๗	-	-	๓๕๑,๑๔๐	๓๕๑,๑๔๐	๓๕๑,๑๔๐	๓๕๑,๑๔๐	๓๕๑,๑๔๐	
๕	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %																		
๖	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
๗	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (x ๕%)																		
๘	ร้อยละ ๕๐ จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		

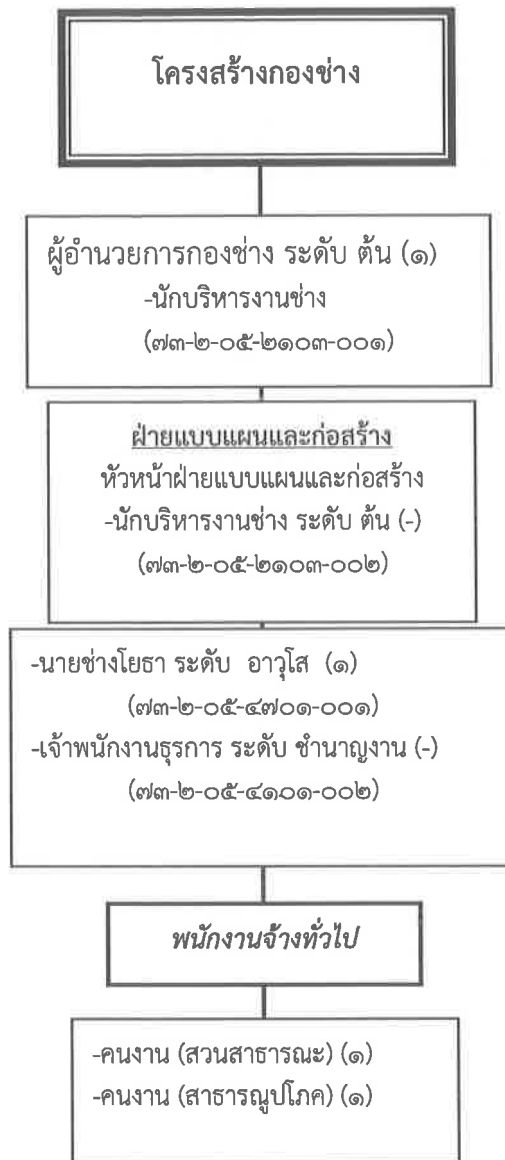
หมายเหตุ : เทศบาลตำบลสร้างก่อ คงงบประมาณตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ไว้จำนวน ๓๗,๗๑๖,๖๔๗ บาท
 งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๓๗,๗๑๖,๖๔๗ x ๕%) + ๓๗,๗๑๖,๖๔๗ = ๕๑,๓๐๒,๔๗๕)
 งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๕๑,๓๐๒,๔๗๕ x ๕%) + ๕๑,๓๐๒,๔๗๕ = ๕๓,๓๘๗,๖๐๓)
 งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ (๕๓,๓๘๗,๖๐๓ x ๕%) + ๕๓,๓๘๗,๖๐๓ = ๕๕,๕๗๒,๗๕๓)
 ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ % คิดจาก (๑๓,๗๐๓,๐๒๐ x ๑๕% = ๒,๐๕๕,๔๕๓)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)













หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับชำนาญการ (๑)
(๗๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑)

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักงานปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
๑	นายสุพลรัตน์ กุลดวงจันทร์	ร.บ.	๗๓-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๓-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๖๑๘,๒๕๐ (๕๑,๕๒๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๘๖,๒๕๐
๒	นางวาสนา ชมภูมิมิตร	ร.ม.	๗๓-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๓-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๖๒๘,๕๕๐ (๕๒,๓๗๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๖๘๐,๕๕๐
๓	นางสาวศิมาทิพย์ พิมพ์ศิริ	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๕๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๑๐,๙๖๐
๔	นายไพโรจน์ คำกันทา	ร.บ.บ.	๗๓-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๓	หน.ฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๓	นักบริหารงานทั่วไป (หน.ฝ่ายปกครอง)	ต้น	๕๒๘,๒๕๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๕๔๖,๒๕๐
๕	-ว่าง-		๗๓-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๓	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หน.ฝ่ายอำนวยการ)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	ว่าง
๖	น.ส.ประทุมพร จันทา	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๗๓-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๓๐๘,๐๕๐ (๒๕,๖๗๐x๑๒)	-	๓๐๘,๐๕๐
๗	-ว่าง-		๗๓-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๗๓-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	ว่าง
๘	นายบัญญัติ เนียมปัสชา	ร.บ.ม.	๗๓-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ช.ก.	๗๓-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ช.ก.	๕๘๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐x๑๒)	-	๕๘๘,๖๐๐
๙	-ว่าง-		๗๓-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๗๓-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	ว่าง
๑๐.	น.ส.สุภาวรัตน์ ชัยอ่อน	ร.บ.ม.	๗๓-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๗๓-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๓๕๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	๓๕๒,๗๒๐
๑๑.	นายสมบัติ อิศริย์	ร.บ.บ.	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	-	๓๓๖,๓๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / ค่าตอบแทน	
๑๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายแก่นเพชร ไชแสงจันทร์	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๑,๙๒๐ (๑๐,๑๖๐x๑๒)	-	-	๑๒๑,๙๒๐
๑๓	นางสาวปริชาติ ชินกร	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๔๔๐ (๑๔,๘๗๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๔๔๐
๑๔	พนักงานจ้างทั่วไป นางเบญจพร แสงสว่าง	ม.๓	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายวิรัตน์ ทิมพันธ์	ร.บ.บ.	-	คนงาน(ป้องกันฯ)	-	-	คนงาน (ป้องกันฯ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายสุรเชษฐ์ ชัยธาดา	ม.๖	-	คนงาน(ป้องกันฯ)	-	-	คนงาน (ป้องกันฯ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	-ว่าง-		-	คนงาน(ป้องกันฯ)	-	-	คนงาน (ป้องกันฯ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่าง

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง			
๑๘	นางสิริลักษณ์ ธีญู กองคลัง	บ.ม.	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๗๐,๘๐๐ (๔๐,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๓๒,๘๐๐	
๑๙	นายอำพล แก้วเจริญ	บ.ม.	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๘๖,๙๖๐	
๒๐	ว่าง	-	๗๓-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๗๓-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๘๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	ว่าง	
๒๑	นางจตุพร ปิ่นนอก	บ.ม.	๗๓-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๗๓-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	-	-	๔๒๒,๖๔๐	
๒๒	น.ส.กัญญา วิชาชัย	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๗๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๔๘,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	-	-	๓๔๘,๓๒๐	
๒๓	น.ส.นงคัลลักษณ์ ผ่านพงษ์	บ.บ.บ	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง.	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง.	๒๓๒,๙๒๐ (๑๙,๔๑๐x๑๒)	-	-	๒๓๒,๙๒๐	
๒๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางอภัยกัญญาญจน์ ระดับเวทีก รศ.๓๖	ป.โท	-	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๗๘,๔๔๐ (๑๖,๘๖๐x๑๒)	-	-	๑๗๘,๔๔๐	
๒๕	นางสาวนุมนว พงศ์สุระ	ปว.ช.	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	๑๗๘,๔๔๐ (๑๔,๘๗๐x๑๒)	-	-	๑๗๘,๔๔๐	

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๒๖	นายประภัทรพงษ์ อดทน	วท.บ.	๗๓๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๗๓๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๕๗๕,๘๘๐ (๔๗,๘๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๖๑๗,๘๘๐
๒๗	นายสายันต์ คุรุเถลลง	วท.บ	๗๓๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หน.ฝ่ายโยธา)	ต้น	๗๓๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนฯ)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒๗,๓๒๐
๒๘	ว่าง	-	๗๓๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๗๓๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๔๗,๘๐๐ (๒๔,๘๕๐x๑๒)	-	-	ว่าง
๒๙	น.ส.บุญวัลย์ มานะศิลป์	ร.บ.บ.	๗๓๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๗๓๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	จพงธุรการ	ปง.	๒๑๘,๒๘๐ (๑๘,๘๕๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๒๘๐
๓๐	นายสุเมต จันทร์วิเศษ	ม.๖	-	คนงาน (สวนสาธารณะ)	-	-	คนงาน(สวนสาธารณะ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	ว่า ร.ต.ณัฐกร ชินศรี	ป.ตรี	-	คนงาน (สาธารณสุขโรค)	-	-	คนงาน(สาธารณสุขโรค)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

พนักงานช่างทั่วไป

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอขอัตรกำลังเดิม			กรอขอัตรกำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๓๒	นายณัฏ งามสนิท	ส.ม.	๗๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ)	ต้น	๗๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๕๒,๒๑๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๔๘,๕๒๐
๓๓	-ว่าง-	-	๗๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	นักบริหารงานสาธารณสุข (หน.ฝ่ายบริหารงานฯ)	ต้น	๗๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	นักบริหารงานสาธารณสุข (หน.ฝ่ายบริหารงานฯ)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่าง
๓๔	น.ส.สุธิตา บุญรัตน์	วท.บ.	๗๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๗๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๓๕๕,๘๕๐ (๒๙,๕๙๗x๑๒)	-	-	๓๕๕,๘๕๐
๓๕	<u>ลูกจ้างประจำ</u> นายวิระ ปิ่นนอก	ร.บ.บ.	-	คณงาน (ประจำรถบรรทุกขยะ)	-	-	คณงาน (ประจำรถบรรทุกขยะ)	-	๒๕๒,๑๒๐ (๒๑,๐๑๐x๑๒)	-	-	๒๕๒,๑๒๐
๓๖	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นายพิสิทธิ์ ดวงสากล	ม.๖	-	คณงาน (ประจำรถบรรทุกขยะ)	-	-	คณงาน (ประจำรถบรรทุกขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองการศึกษา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเรียน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๓๗	นางศรีณยา นระราช	ค.บ.	๗๓๒-๐๘-๒๑๑๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา) หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	๗๓๒-๐๘-๒๑๑๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา) หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๗,๖๓๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๗,๕๖๐
๓๘	นายสุริยา สุขรัมย์	ศษ.ม.	๗๓๒-๐๘-๒๑๑๗-๐๐๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา) หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	๗๓๒-๐๘-๒๑๑๗-๐๐๒	การศึกษา (นักบริหารงานศึกษา) นักจัดการงานทั่วไป	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๐,๖๔๐
๓๙	น.ส.เนาวรัตน์ ริยะวงษ์	ร.บ.ม.	๗๓๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๗๓๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ช.ก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๔๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลสร้างก่อ พนักงานครูเทศบาล ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รอกการ จัดสรร ๔๕๐,๐๐๐
๔๑	นางพรทิพย์ พรรณา	ค.บ.	๗๓๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๒	๗๓๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๒	๔๐๘,๐๐๐ (๓๔,๐๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๐,๐๐๐
๔๒	น.ส.พิชชากร ลือคำหาญ	ค.บ.	๗๓๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๒	๗๓๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๒	๔๑๖,๔๐๐ (๓๔,๗๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๘,๔๐๐
๔๓	น.ส.เพ็ญภักดิ์ ภูวงษา	ค.บ.	๗๓๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๓	๗๓๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๓	๔๗๘,๘๐๐ (๓๙,๘๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๑๓,๒๐๐
๔๔	น.ส.ศิวานาถ สมนุเสริม	ค.บ.	๗๓๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๒	๗๓๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ค.ศ.๒	๓๕๑,๑๒๐ (๒๙,๒๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๓,๑๒๐
๔๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.ปณิทธิก โสวะภักดิ์	ค.บ.	-	ผ.ศ.ครู	-	-	ผ.ศ.ครู	-	๒๑๐,๖๐๐ (๑๗,๕๕๐x๑๒)	-	-	๒๑๐,๖๐๐
๔๖	น.ส.กนกกาญจน์ เข็มพิลา	ค.บ.	-	ผ.ศ.ครู	-	-	ผ.ศ.ครู	-	๒๐๘,๐๘๐ (๑๗,๓๔๐x๑๒)	-	-	๒๐๘,๐๘๐

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๔๗	-ว่าง-		๓๓-๒-๐๘-๒๑๑๗-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก./ ชก.	๓๓-๒-๐๘-๒๑๑๗-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๘,๖๑๑x๑๒)	-	-	ว่าง

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และด้านทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.0 ดังนั้น เทศบาลตำบลสร้างก่อ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลสร้างก่อ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย