



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒



(มติ ก.ท.จ.อุดรธานี ครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๙)
เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

เทศบาลตำบลสร้างก่อ อำเภอกุดจับ
จังหวัดอุดรธานี



ประกาศเทศบาลตำบลสร้างก่อ
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๙ นั้น เพื่อให้เทศบาลตำบลสร้างก่อ นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลัง พัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เทศบาลตำบลสร้างก่อ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายสมาน ศรีพลลา)
นายกเทศมนตรีตำบลสร้างก่อ



คำนำ

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

ดังนั้น เทศบาลตำบลสร้างก่อ จึงได้ทำการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบลสร้างก่อใช้เป็นแนวทางในการสรรหาและการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรต่อไป

เทศบาลตำบลสร้างก่อ
อำเภอภูผาจำปี จังหวัดอุดรธานี

สารบัญ



เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๘

ภาคผนวก

๑. คำสั่งเทศบาลตำบลสร้างก่อ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)
๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)
๓. ตารางวิเคราะห์ค่าจ้างของเทศบาลสร้างก่อ

.....



๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะต้องมีความใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลตำบลสร้างก่อ โดยให้เทศบาลตำบลสร้างก่อจัดทำแผนอัตราค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี (ก.ท.จ.อุดรธานี) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลสร้างก่อจัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (กทจ.อุดรธานี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลสร้างก่อ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลสร้างก่อ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ แบ่งส่วนราชการ เพื่รองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ฯลฯ

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลสร้างก่อจึงได้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ 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 การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ 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)



มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ใน ปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการ พิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบ เทียบ กับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการ กำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของ ส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและ การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร ทัวไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วน ราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมี ข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับ การเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้น ทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและ ปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุก คน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว



พบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ 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) รณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การกำจัดขยะมูลฝอย 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 ในเขตพื้นที่ที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน ซึ่งการพัฒนาเทศบาลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ ต้องร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง โดยได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังคงให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียง โดยประชาชนมีส่วนร่วม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (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) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นอื่น

- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขโรค
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (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) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินเชิงราษฎร
- ฯลฯ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ฯลฯ

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

ฯลฯ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง แลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ 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.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)**

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลสร้างก่อได้ ทั้งนี้ยังต้องพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่การดำเนินการต้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 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 ระบบการเมืองผูกขาดไม่มี การแข่งขัน

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 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๕. กำหนดให้มีแผนการพัฒนาศักยภาพของเทศบาลทุกคน ให้ทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๖. กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาโดยตรง

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลสร้างก่อ เป็นเทศบาลขนาดเล็ก ทำให้การปฏิบัติงาน การให้บริการสาธารณะไม่ครบถ้วนตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่อันเป็นอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น จึงมีคำถามเกิดขึ้นต่าง ๆ อาทิ ด้านโครงสร้างพื้นฐานเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในปัจจุบันและอนาคตหรือไม่ สามารถรองรับการขยายตัวของชุมชนได้ทุก ๆ ด้านหรือยัง การวางผังเมืองเพื่อรองรับการเจริญเติบโตของชุมชนเมืองในอนาคต ด้านเศรษฐกิจ โครงสร้างพื้นฐานเพียงพอที่จะสนับสนุนการพัฒนาธุรกิจท้องถิ่นในปัจจุบันและอนาคตหรือไม่ ธุรกิจประเภทใดที่จะสร้างงานสร้างอาชีพได้บ้าง อาชีพใดที่จะสร้างรายได้ให้เกิดขึ้นในท้องถิ่น ด้านสังคมประชาชนมีความเข้มแข็งปราศจากยาเสพติด มีสุขภาพอนามัยดีหรือไม่ จำนวนครัวเรือนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาล มีฐานะมากน้อยเพียงใด หรือนำไปใช้ประโยชน์อย่างอื่นเพียงไร นำของใช้แล้วหมุนเวียนใช้อีก และนำขยะเข้าสู่กระบวนการผลิตใหม่เพียงไร หรือนำไปใช้ประโยชน์อย่างอื่นเพียงไร ด้านการเมืองการบริหารประชาชนมีส่วนร่วมหรือไม่ 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 อีกประการหนึ่งการดำเนินการจำเป็นต้องมีงบประมาณและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว



๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

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

ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

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

๓. ปัญหาด้านสังคม

ด้านสังคมเป็นปัญหาที่พบโดยทั่วไป อาทิ ปัญหาคุณภาพชีวิต สุขภาพ อนามัยของ ประชาชน ปัญหาการส่งเสริมศิลปะ จารีต ประเพณี วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น การป้องกันและการ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนเพื่อให้ผู้อยู่อาศัยในเทศบาลมีพลานามัยที่สมบูรณ์ มีรายได้มีฐานะความ เป็นอยู่ที่ดีขึ้นและมีความปลอดภัยจากโรคระบาดอันจะคุกคาม สวัสดิภาพของประชาชน ด้านสุขภาพชุมชน และสถานที่ ได้จัดให้มีการดูแลสุขภาพสะอาดและปลอดภัยจากโรค อันจะทำให้เกิดความเป็นอยู่ในท้องถิ่น ดำเนินไปด้วยความผาสุกและสะอาด ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม การส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป เช่น ประเพณีแข่งเรือ ประเพณีบุญ บั้งไฟ ประเพณีลอยกระทง ด้านการส่งเสริมสวัสดิการและนันทนาการ ได้มีการส่งเสริมให้ประชาชนได้ออก กกำลังกาย แข่งขันกีฬา และพักผ่อนหย่อนใจ

ความต้องการทางด้านสังคม

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

๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

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



ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

ในช่วงที่แล้มาประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารงานในรูปแบบต่างๆ อันสืบเนื่องมาจากปัญหาที่สำคัญหลายปัญหาข้างต้นทำให้การเข้ามามีส่วนร่วมการกระทำได้น้อย ในปัจจุบันการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นสิ่งสำคัญและเป็นความต้องการของประชาชนในส่วนใหญ่ ดังนั้นการประชาสัมพันธ์ การดึงประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกระบวนการตัดสินใจ จึงเป็นสิ่งสำคัญ อีกอย่างการจัดให้ประชาชนได้มีที่ปรึกษาทางกฎหมาย อันเป็นนักกฎหมายประจำเทศบาลช่วยเหลือเทศบาลในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ลดข้อแย้ง ข้อผิดพลาดในการบริหารที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบัน

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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

ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เทศบาลตำบลสร้างก่อ ได้ดำเนินการในส่วนของการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การรณรงค์การใช้ประโยชน์จากลำน้ำ การรักษาไม่ให้น้ำเน่าเสีย การกำจัดขยะมูลฝอย การส่งเสริมให้มีการปลูกไม้ทดแทน ปัญหาในช่วงระยะที่ผ่านมา จะมีปัญหาในส่วนของการขยะมูลฝอย และการระบายน้ำจากชุมชน น้ำท่วมขังในหน้าฝนหรือเวลาฝนตกหนัก ดังนั้น จึงมีความต้องการที่จะจัดระบบการระบายน้ำ การจัดการขยะมูลฝอยอย่างถูกวิธี การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในเรื่องของสวนสาธารณะ การจัดระเบียบชุมชน สิ่งคมน่าอยู่ 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 ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น



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 ๒๗ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๔ อัตรา ลูกจ้างประจำเทศบาล จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลสร้างก่อมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวนในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลสร้างก่อต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลสร้างก่อ เทศบาลมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๔๖) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

เทศบาลตำบลสร้างก่อ มีภารกิจด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้นจึงมีความจำเป็นในการกำหนดงานในส่วนราชการให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ดังนี้



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



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการวิเคราะห์ภารกิจ ปริมาณงาน อำนาจและหน้าที่ ประกอบหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและอัตราตำแหน่งผู้บริหารเทศบาลตำบลสร้างก่อ อำเภอภูซำ จังหวัดอุดรธานี โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) ตามคำสั่งเทศบาลตำบลสร้างก่อ ที่ ๑๗๗/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ได้ประชุมพิจารณาวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
ส่วนนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถบรรทุกทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
พนักงานจ้าง (ภารกิจ)								
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ปี ๗๐
พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา (รถบรรทุกทุกน้ำ) (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ปี ๗๐
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
คนงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
คนงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
คนงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
พนักงานจ้าง (ภารกิจ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและ ก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)								
คนงานสาธารณูปโภค	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
คนงานสวนสาธารณะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข (นักบริหารงาน สาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
ลูกจ้างประจำ								
คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)								
คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลสร้างก่อ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลสร้างก่อ	-	๑	๑	๑	-	-	-	ขอจัดสรร
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (คศ.๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง (ภารกิจ)								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
รวม	๔๖	๔๘	๔๘	๔๘	+๒/-๑	๐	๐	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลสร้างก่อ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้างที่คิดว่าจะใช้ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า		อัตราค่าจ้างเดิม เพิ่ม/ลด		การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)		หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(1) เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	
1	ปลัด เทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	657,960	1	1	1	-	39,480	41,880	44,400	865,440	907,320	951,720	(54,830)
2	รองปลัด เทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	668,640	1	1	1	-	40,200	42,600	45,120	750,840	793,440	838,560	(55,720)
ส่วนปลัด เทศบาล																
3	หัวหน้างานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	497,640	1	1	1	-	29,880	31,680	33,600	569,520	601,200	634,800	(41,470)
4	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	421,680	1	1	1	-	25,320	26,880	28,440	465,000	491,880	520,320	(35,140)
5	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	455,640	1	1	1	-	27,360	29,040	30,840	501,000	530,040	560,880	(37,970)
6	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	1	1	327,600	0	1	1	-	19,680	20,880	22,200	347,280	368,160	390,360	(27,300)
7	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	1	1	247,800	0	1	1	-	14,880	15,840	16,800	262,680	278,520	295,320	(20,650)
8	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	1	1	232,320	0	1	1	-	14,040	14,880	15,720	246,360	261,240	276,960	(19,360)
9	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	1	1	366,960	0	1	1	-	22,080	23,400	24,840	389,040	412,440	437,280	(30,580)
10	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ช.ก.	1	1	530,160	0	1	1	-	31,920	33,840	35,760	562,080	595,920	631,680	(44,180)
ลูกจ้างประจำ																
11	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	ลูกจ้างประจำ	1	1	356,160	1	1	1	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	(29,680)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																
12	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ(ทักษะ)	1	1	152,040	0	1	1	-	6,120	6,360	6,600	158,160	164,520	171,120	(12,670)
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	1	1	201,240	0	1	1	-	8,160	8,400	8,760	209,400	217,800	226,560	(16,770)
14	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ(ทักษะ)	-	0	0	0	1	1	+1	136,560	5,520	5,760	136,560	142,080	147,840	(กำหนดเพิ่ม)
15	พนักงานขึ้นเครื่องจักรกลขนาดเล็ก (รถบรรทุกน้ำ)	ภารกิจ(ทักษะ)	-	0	0	0	1	1	+1	136,560	5,520	5,760	136,560	142,080	147,840	(กำหนดเพิ่ม)
พนักงานจ้างทั่วไป																
16	ภารโรง	พ.อ.ทั่วไป	1	0	0	0	1	1	-	108,000	0	0	108,000	108,000	108,000	(ว่างเดิม)
17	คนงานบ่อน้ำ	พ.อ.ทั่วไป	1	1	108,000	0	1	1	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
18	คนงานบ่อน้ำ	พ.อ.ทั่วไป	1	1	108,000	0	1	1	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
19	คนงานบ่อน้ำ	พ.อ.ทั่วไป	1	1	108,000	0	1	1	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
กองคลัง																
20	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	521,760	42,000	1	1	-	31,320	33,240	35,280	595,080	628,320	663,600	(43,480)
21	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	497,640	18,000	1	1	-	29,880	31,680	33,600	545,520	577,200	610,800	(41,470)
22	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	1	1	373,560	0	1	1	-	22,440	23,760	25,200	396,000	419,760	444,960	(31,130)
23	นักวิชาการพัสดุ	ช.ก.	1	1	448,800	0	1	1	-	27,000	28,560	30,360	475,800	504,360	534,720	(37,400)
24	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.ช	1	0	297,900	0	1	1	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด		การดำเนินงานที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(1) ตำแหน่ง (2)	จำนวน (คน)	เงินเดือน(1) ตำแหน่ง (2)	จำนวน (คน)	เงินเดือน(1) ตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2573	2570	2571	2572	2573	
25	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ขง	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	(ยูนิตเล็ก)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	การกิจ(คุมวุฒิ)	1	1	225,720	0	0	1	1	1	1	1	1	9,120	9,480	9,840	234,840	(18,810)
27	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	การกิจ(คุมวุฒิ)	1	1	201,240	0	0	1	1	1	1	1	1	8,160	8,400	8,760	209,400	(16,770)
กองช่าง																		
28	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	611,640	42,000	1	1	1	1	1	1	1	36,720	39,000	41,280	690,360	(50,970)
29	หัวหน้าฝ่ายแบบแปลนและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	435,360	18,000	1	1	1	1	1	1	1	26,160	27,720	29,400	479,520	(36,280)
30	นายช่างโยธา	ปง/ขง	1	0	297,900	0	0	1	1	1	1	1	1	17,880	18,950	20,090	315,780	(ว่างเต็ม)
31	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ขง	1	0	297,900	0	0	1	1	1	1	1	1	17,880	18,950	20,090	315,780	(ว่างเต็ม)
พนักงานจ้างทั่วไป																		
32	คนงานสาธารณูปโภค	พ.ท.ทั่วไป	1	1	108,000	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	108,000	(9,000)
33	คนงานสวนสาธารณะ	พ.ท.ทั่วไป	1	1	108,000	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	108,000	(9,000)
กองสาธารณสุข																		
34	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	1	538,680	42,000	1	1	1	1	1	1	1	32,400	34,320	36,360	613,080	(44,890)
35	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	0	393,600	18,000	1	1	1	1	1	1	1	23,620	25,040	26,540	435,220	(ว่างเต็ม)
36	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก/ชก	1	0	355,320	0	0	1	1	1	1	1	1	21,320	22,600	23,960	376,640	(ว่างเต็ม)
ลูกจ้างประจำ																		
37	คนงานประจำบรรพการทุกกะ	ลูกจ้างประจำ	1	1	252,120			1	1	1	1	1	1	0	0	0	252,120	(21,010)
พนักงานจ้างทั่วไป																		
38	คนงานประจำบรรพการทุกกะ	พ.ท.ทั่วไป	1	1	108,000	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	108,000	(9,000)
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
39	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	505,560	42,000	1	1	1	1	1	1	1	30,360	32,160	34,200	577,920	(42,130)
40	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	448,800	18,000	1	1	1	1	1	1	1	27,000	28,560	30,360	493,800	(37,400)
41	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	448,800	0	0	1	1	1	1	1	1	27,000	28,560	30,360	475,800	(37,400)
42	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผอ.สพด.	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	(ขอบจัดสรร)
43	ครู	คศ.2	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	(งบอุดหนุน)
44	ครู	คศ.2	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	(งบอุดหนุน)



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า		อัตราค่าถึงคน เพิ่ม/ลด		การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)		หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(1) ตำแหน่ง(2)	2570	2571	2572	2573	2570	2571	2572	2573	2570	2571	
45	ครู	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	0	0	0	0	0	(งบบุคลากร)
46	ครู	คศ.3	1	1	0	0	1	1	1	-	0	0	0	0	0	(งบบุคลากร)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																
47	ผู้ช่วยครูช่วย	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	1	1	0	0	1	1	1	-	0	0	0	0	0	(งบบุคลากร)
48	ผู้ช่วยครูช่วย	ภารกิจ(คุณวุฒิ)	1	1	0	0	1	1	1	-	0	0	0	0	0	(งบบุคลากร)
พนักงานจ้างตามสัญญา																
49	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ท/ท.ท	1	0	355,320	0	1	1	1	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	(ว่างเต็ม)
(5)	รวม		46	38	13,271,460	528,000	48	48	48	+2/-1	0	0	817,770	14,900,480.00	15,672,810.00	16,490,580.00
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %													2,235,072.00	2,350,921.50	2,473,587.00
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น													17,135,552.00	18,023,731.50	18,964,167.00
(8)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (x 5%)													47,775,000.00	50,163,750.00	52,671,937.50
(9)	ร้อยละ 40 จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี													35.87	35.93	36.00

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2570 ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณการเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2571 และ พ.ศ.2572 ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล หรือกิจการสาธารณูปโภค และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2570 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 (45,500,000 บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 จำนวน 47,775,000.00 บาท (45,500,000 x 5%) + 45,500,000 = 47,775,000

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2571 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 (47,775,000 บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571 จำนวน 50,163,750.00 บาท (47,775,000 x 5%) + 47,775,000 = 50,163,750

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2572 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571 (50,163,750 บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2572 จำนวน 52,671,937.50 บาท (50,163,750 x 5%) + 50,163,750 = 52,671,937.50

: ข้าราชการภายใน ลูกจ้างประจำราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินเดือนทุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (ตำแหน่งและอัตรากำลัง)
: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท 0809.4/ว849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้นำมาคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ด้วย

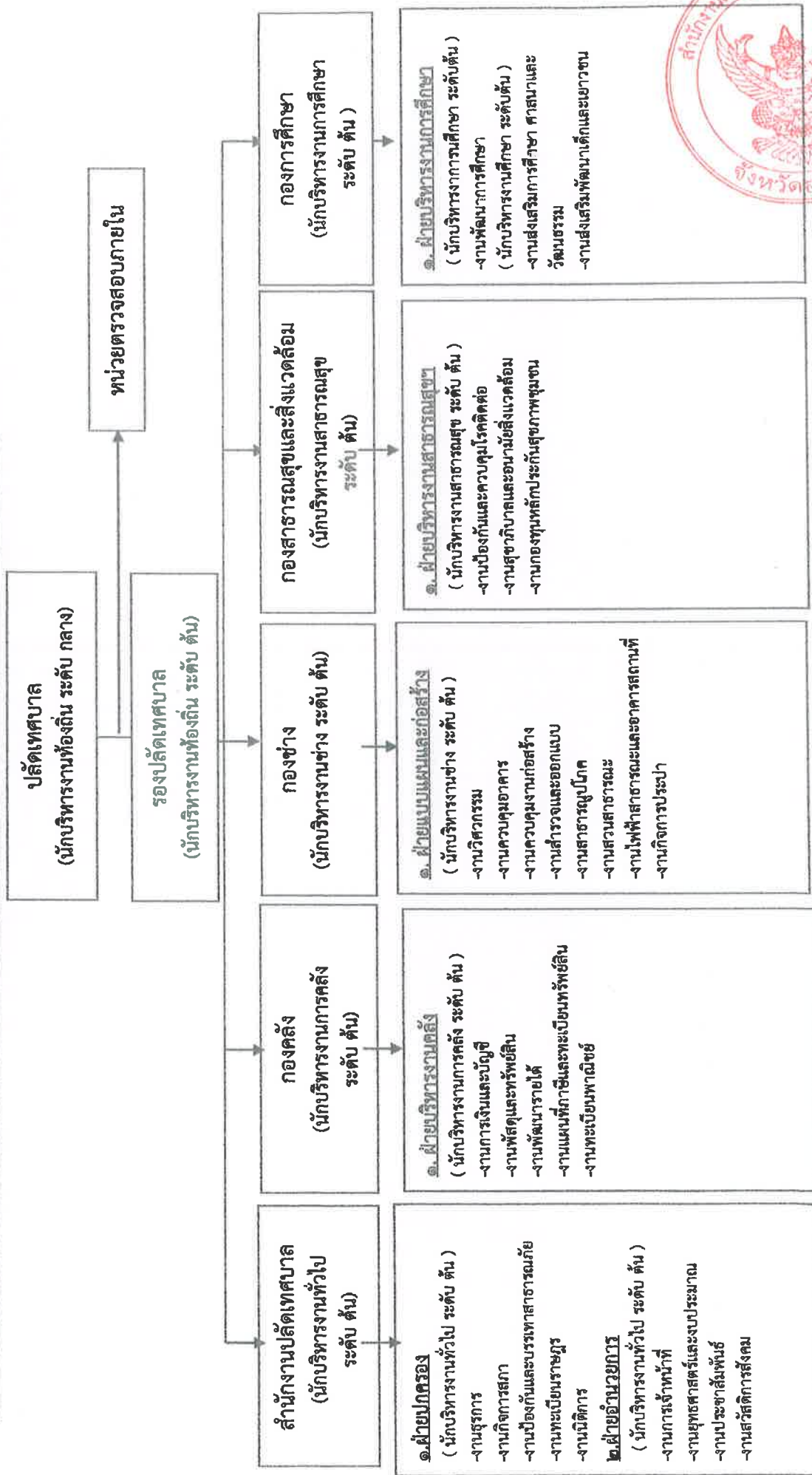
: ให้นำบันทึกข้อมูลรายละเอียดของบัญชีแสดงจัดสรรเงินอุดหนุน (ส่วนราชการที่เรียกชื่อย่ออื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

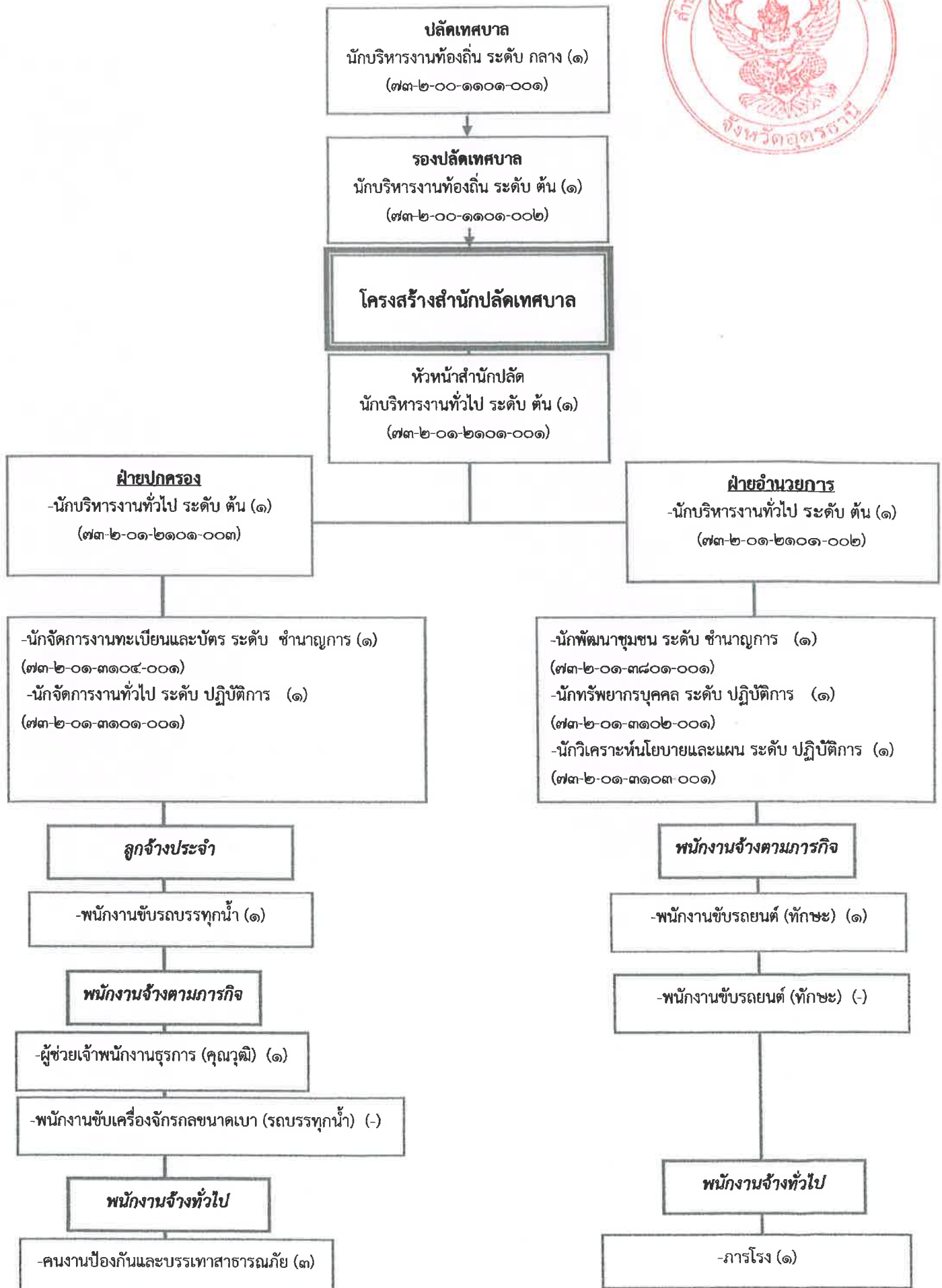
: ข้อมูลเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในของเงินอุดหนุนผู้ดำรงตำแหน่งและกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ

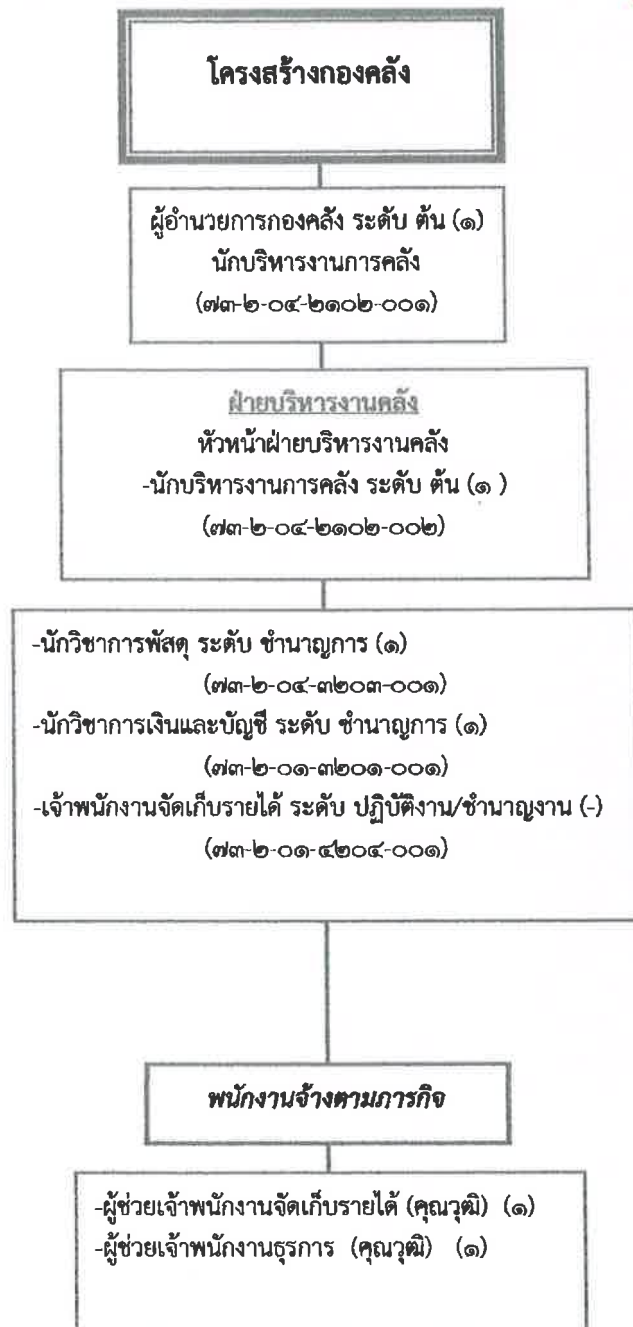
: ข้อมูลในของเงินประจำตำแหน่ง (2) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในของเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดสรรเงินอุดหนุนและกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ

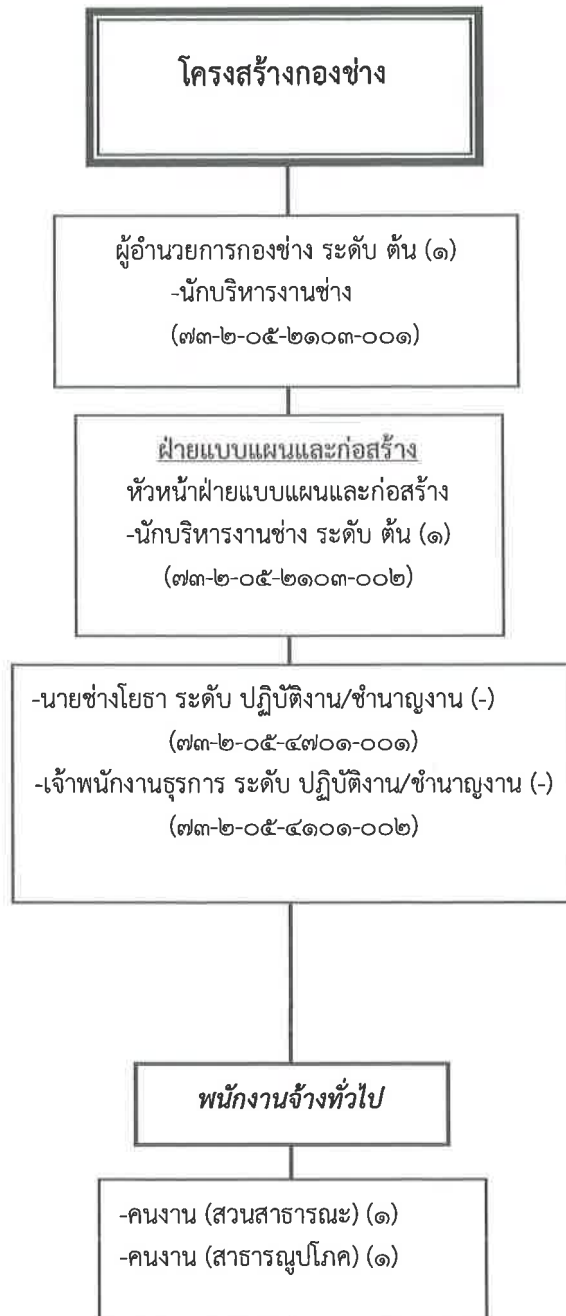


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒)











โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ระดับ ต้น (๑)
นักบริหารงานสาธารณสุข
(๗๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑)

ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
-นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น (-)
(๗๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒)

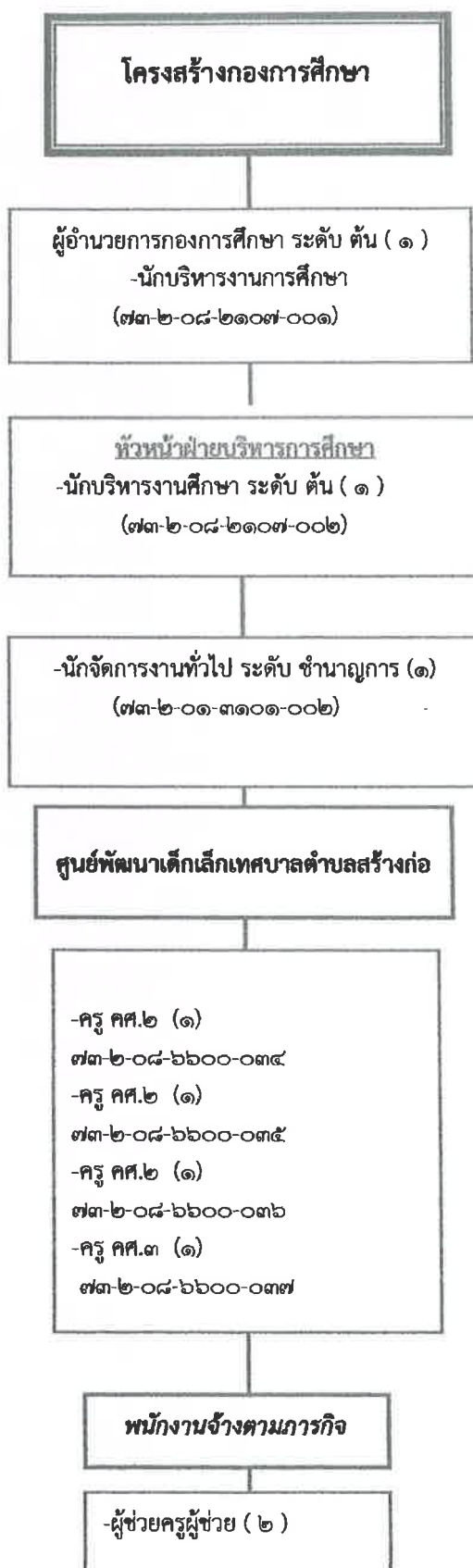
-นักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (-)
(๗๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑)

ลูกจ้างประจำ

-คนงาน (ประจำรถบรรทุกขยะ) (๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

-คนงาน (ประจำรถบรรทุกขยะ) (๑)



-๓๓-



หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (-)
(๗๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่า/เดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ
๑	นายสุเชาวน์กุล กุศลจันทน์	ปริญญาตรี นิติศาสตร์	๗๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๑๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) รองปลัดเทศบาล	กลาง	๗๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๑๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) รองปลัดเทศบาล	กลาง	657,960 (54,830 x 12)	84,000 (7,000 x 12)	825,960
๒	นางวาสนา ทมภูมิมิตร	ปริญญาโท รัฐศาสตร์	๗๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๑๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักรับผิดชอบเทศบาล	ต้น	๗๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๑๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักรับผิดชอบเทศบาล	ต้น	668,640 (55,720 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	710,640
๓	น.ส.สิมทิพย์ พิมพ์	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์	๗๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๗๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	497,640 (41,470 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	539,640
๔	ว่าที่ ร.ต.หญิงรุจยา จันทน์	ปริญญาโท รัฐศาสตร์	๗๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป) หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ต้น	๗๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป) หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ต้น	421,680 (35,140 x 12)	18,000 (1,500 x 12)	439,680
๕	นายไพโรจน์ คำกันหา	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์	๗๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป) นักจัดการงานทั่วไป	ต้น	๗๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป) นักจัดการงานทั่วไป	ต้น	455,640 (37,970 x 12)	18,000 (1,500 x 12)	473,640
๖	น.ส.ประทุมพร จันทา	ปริญญาตรี คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๗๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๗๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	327,600 (27,300 x 12)	-	327,600
๗	น.ส.นงลักษณ์ ผ่านพงษ์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๗๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๗๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	247,800 (20,650 x 12)	-	247,800
๘	น.ส.ไพลวัลย์ มานะศิลป์	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์	๗๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๗๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	232,320 (19,360 x 12)	-	232,320
๙	น.ส.สุทนต์ ทรัพย์	ปริญญาโท รัฐศาสตร์	๗๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๗๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	366,960 (30,580 x 12)	-	366,960
๑๐	นายบัญญัติ เนียมเพ็ชชา	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์	๗๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ช.ก.	๗๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๑๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ช.ก.	530,160 (44,180 x 12)	-	530,160
๑๑	นายสมบัติ อธิชัย	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	356,160 (29,680 x 12)	-	356,160
๑๒	นายแก่นเพชร ไชแสงจันทร์	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	152,040 (12,670 x 12)	-	152,040
๑๓	นางสาวปรีชา ชินา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	201,240 (16,770 x 12)	-	201,240
๑๔	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี 70
๑๕	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี 70
๑๖	-	-	-	-	-	-	การโรง	-	108,000 (9,000 x 12)	-	(ว่างเดิม)
๑๗	นายวิรัตน์ พิมพ์พันธ์	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์	-	คณงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	คณงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	108,000 (9,000 x 12)	-	108,000
๑๘	นายสุรเชษฐ์ ชัยกา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คณงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	คณงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	108,000 (9,000 x 12)	-	108,000
๑๙	นายสิทธิ นันทะสี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คณงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	คณงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	108,000 (9,000 x 12)	-	108,000



ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๒๐	นางสิริลักษณ์ ธัญญะสิงห์	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๗๓-๒-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๓-๒-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	521,760 (43,480 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	563,760
๒๑	นายอำพล แก้วเจริญ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๗๓-๒-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๓-๒-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	497,640 (41,470 x 12)	18,000 (1,500 x 12)	-	515,640
๒๒	นางสาวกุลยา วิชาชัย	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๗๓-๒-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๗๓-๒-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	373,560 (31,130 x 12)	-	-	373,560
๒๓	นางจุฑาพร ปิ่นนอก	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๗๓-๒-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๔	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๗๓-๒-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๔	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	448,800 (37,400 x 12)	-	-	448,800
๒๔	-ว่าง-		๗๓-๒-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.๖/พ.	๗๓-๒-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.๖/พ.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๒๕	-ว่าง-		๗๓-๒-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๖/พ.	๗๓-๒-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๖	-	-	-	-	-	ว่างเดิม สิบหกปี 70
๒๖	นางอุทัยกาญจน์ รัตนเวทิน	ปริญญาโท การศึกษา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	225,720 (18,810 x 12)	-	-	225,720
๒๗	นางสาวนุมนวล พงศ์สุระ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	201,240 (16,770 x 12)	-	-	201,240
๒๘	นายประภัทรพงษ์ อุดทน	ปริญญาโท วิศวกรรมศาสตร์	๗๓-๒-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๓-๒-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	611,640 (50,970 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	653,640
๒๙	นายสายันต์ คุรุณกลาง	ปริญญาตรี เทคโนโลยีก่อสร้าง	๗๓-๒-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๓-๒-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	435,360 (36,280 x 12)	18,000 (1,500 x 12)	-	453,360
๓๐	-ว่าง-		๗๓-๒-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ป.๖/พ.	๗๓-๒-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ป.๖/พ.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๓๑	-ว่าง-		๗๓-๒-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๖/พ.	๗๓-๒-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๖/พ.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๓๒	ว่าที่ ร.ต.ณฐกร ชิมศรี	ปริญญาตรี การบริหารธุรกิจ	-	คนงานสาธารณูปโภค	-	-	คนงานสาธารณูปโภค	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
๓๓	นายสุเมต จันทร์วิเศษ	ปวช.	-	คนงานสวนสาธารณะ	-	-	คนงานสวนสาธารณะ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
๓๔	นายณนัต งามสนิท	ปริญญาโท สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต	๗๓-๒-๐๖-๒๐๑๔-๐๐๑	กองสาธารณสุข ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๗๓-๒-๐๖-๒๐๑๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	538,680 (44,890 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	580,680
๓๕	-ว่าง-		๗๓-๒-๐๖-๒๐๑๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๗๓-๒-๐๖-๒๐๑๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	18,000 (1,500 x 12)	-	(ว่างเดิม)
๓๖	-ว่าง-		๗๓-๒-๐๖-๒๐๑๔-๐๐๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.๖/พ.	๗๓-๒-๐๖-๒๐๑๔-๐๐๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.๖/พ.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)



ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราทำสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๓๗	นายวีระ ปินนอก	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์ มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คณงานประจำกรมการศึกษาระดับ	-	-	คณงานประจำกรมการศึกษาระดับ	-	252,120 (21,010 x 12)	-	-	252,120
๓๘	นายพิสิทธิ์ ดวงสาพล	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์ มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คณงานประจำกรมการศึกษาระดับ	-	-	คณงานประจำกรมการศึกษาระดับ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
๓๙	นางศรีณยา นะราช	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์	๗๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๗๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	505,560 (42,130 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	547,560
๔๐	นายสุริยา สุขรัมย์	ปริญญาตรี เทคโนโลยีและสื่อสารา	๗๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษาระดับ	ต้น	๗๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษาระดับ	ต้น	448,800 (37,400 x 12)	18,000 (1,500 x 12)	-	466,800
๔๑	นางสาวเนาวรัตน์ รื่นวงษ์	ปริญญาโท รัฐศาสตร์	๗๓-๒-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๗๓-๒-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	448,800 (37,400 x 12)	-	-	448,800
๔๒	-	-	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลสร้างก่อ	-	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลสร้างก่อ	-	-	-	-	ขอจัดสรร
๔๓	นางสาวพิชชากร ลีธำพร	ปริญญาโท บริหารการศึกษาระดับ	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๔๔	นางพรทิพย์ พรธนา	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๕	ครู	-	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๕	ครู	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๔๕	นางสาวเพ็ญภัฏ ภูงษา	ปริญญาโท บริหารการศึกษาระดับ	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๖	ครู	-	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๖	ครู	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๔๖	นางสาวนิศานา สุนะรัมย์	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๗	ครู	-	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๗	ครู	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๔๗	นางสาวกนกกาญจน์ เข็มพิลา	ปริญญาตรี ปฐมวிய	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๔๘	นางสาวสิริวิมล กุดแสง	ปริญญาตรี การศึกษาระดับ	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๔๙	-	-	๗๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	หน่วยตรวจสอบภายใน	บว/ท	๗๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	หน่วยตรวจสอบภายใน	บว/ท	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)





๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลสร้างก่อ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

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

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์ต้องความรู้ 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 เป็นต้น



๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลสร้างก่อ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

ลำดับ	อบต. อำเภอ รายได้ทั้งหมด	ข้อมูลทั่วไป ตามกรอบ (แผนเดิม)				คำใช้จ่าย ด้านบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๙ (ร้อยละ)	โครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังเดิม (กรณีส่วนราชการเดิมเพิ่ม/ ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง/ตัดโอน ในให้ข้อมูลทุกตำแหน่งที่มีในส่วนราชการนั้น)	โครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังใหม่ (เฉพาะชื่อตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/ เปลี่ยนแปลง/ตัดโอน และจำนวนอัตราที่ขอ)	ปี พ.ศ. ที่ขอเพิ่ม/ ยุบเลิก	คำใช้จ่าย ด้านบุคคล พ.ศ. ๒๕๗๐ (ร้อยละ)	มติ ก.ท.จ. อุดรธานี
		ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น	ผอ. รอง ผอ.	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง						
๒๐	พต.สร้างก่อ อ.กุดจับ ๕๐,๐๕๐,๐๐๐	๒๗	๔	๒	๑๓	๓๖.๖๓	<p>สำนักงานปลัดเทศบาล</p> <p>(๒) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ระดับต้น (ครอง)</p> <p>(๓) หัวหน้าฝ่ายปกครอง ระดับต้น (ครอง)</p> <p>(๔) นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. (ครอง)</p> <p>(๕) นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (ครอง)</p> <p>(๖) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. (ครอง)</p> <p>(๗) นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (ครอง)</p> <p>(๘) นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก./ชก. (ครอง)</p> <p><u>ลูกจ้างประจำ</u></p> <p>(๑) พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ครอง)</p> <p><u>พนักงานจ้าง</u></p> <p>(๑) พนักงานขับรถยนต์ ทักษะ (ครอง)</p> <p>(๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ คุณวุฒิ (ครอง)</p> <p>(๓) ภารโรง (ว่าง)</p> <p>(๔) คนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ครอง)</p> <p>(๕) คนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ครอง)</p> <p>(๖) คนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ครอง)</p>	<p>สำนักงานปลัดเทศบาล</p> <p>ภาพเพิ่มเติม</p> <p>(๑) พนักงานขับรถยนต์ ประเภท คานการกิจ (ทักษะ) ๑ อัตรา</p> <p><u>เหตุผลความจำเป็น</u></p> <p>เพื่อรองรับปริมาณงานและภารกิจด้านการ</p> <p>การติดต่อประสานราชการกับหน่วยงานนอก ทั้งในระดับอำเภอ</p> <p>และจังหวัด และหน่วยงานอื่นๆ ซึ่งในปัจจุบันมีปริมาณหนังสือราชการ</p> <p>การรับส่งเอกสารสำคัญ และการเดินทางไปประชุม ประสานงาน</p> <p>ของคณะผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง</p> <p>ปัจจุบันพนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง มีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอ</p> <p>ต่อการจัดสรรเพื่อเดินทางไปติดต่อราชการนอกสถานที่พร้อมกัน</p> <p>ในหลายจุด และในบางครั้งต้องสนับสนุนงานบริการสาธารณะ</p> <p>เช่น การสนับสนุนการจัดงานรัฐพิธี งานประเพณีท้องถิ่น การดูแล</p> <p>สวัสดิการสังคม การมีพนักงานขับรถเพิ่มเติม จะช่วยสามารถ</p> <p>ให้ดำเนินการต่าง ๆ ด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์</p> <p>ทด.สร้างก่อ มีรถยนต์ส่วนกลางประจำสำนักงาน ๓ คัน</p> <p>เดิมมีพนักงานขับรถยนต์ ๑ อัตรา จึงขอเพิ่มเป็น ๑ อัตรา</p>	๒๕๗๐	๓๗.๓๙	เห็นชอบ



ลำดับ	อบต. อำเภอ รายได้ทั้งหมด	ข้อมูลทั่วไป ตามกรอบ (แนวนเดิม)			ค่าใช้จ่าย ด้านบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ (ร้อยละ)	โครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังเดิม (กรณีส่วนราชการได้ขอเพิ่ม/ ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง/ตัดโอน ให้ใช้ข้อมูลทุกตำแหน่งที่มีในส่วนราชการนั้น)	โครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังใหม่ (เฉพาะชื่อตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/ เปลี่ยนแปลง/ตัดโอน และจำนวนอัตราที่ขอ)	ปี พ.ศ. ที่ขอเพิ่ม/ ยุบเลิก	ค่าใช้จ่าย ด้านบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๐ (ร้อยละ)	มติ ก.ท.จ. อุดรธานี
		ข้าราชการ	ผอ. รอง ผอ. ส่วนท้องถิ่น	ลูกจ้าง ประจำ						
ต่อ ๒๐ ๕๐,๐๕๐,๐๐๐	ทด.สร้างก่อ อ.กุดจับ ๕๐,๐๕๐,๐๐๐		ครุ			ให้ใช้ข้อมูลทุกตำแหน่งที่มีในส่วนราชการนั้น) สำนักปลัดเทศบาล (ต่อ)	ขอเพิ่ม (๒) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) ประเภท ตามภารกิจ (ทักษะ) ๑ อัตรา เหตุผลความจำเป็น เพื่อรองรับปริมาณงานและภารกิจสำคัญในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การระงับเหตุอัคคีภัย รวมถึงการแก้ไขปัญหาภัยแล้งโดยการแจกจ่ายน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคให้แก่ประชาชนในพื้นที่ซึ่งในปัจจุบันการขอรับความช่วยเหลือด้านการเฝ้าระวังเหตุอัคคีภัยมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ปัจจุบัน ทด.สร้างก่อ มีรถบรรทุกน้ำจำนวน ๒ คัน มีพนักงานขับรถบรรทุกน้ำ จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งไม่เพียงพอต่อการจัดสรร ทำให้เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินหรือเหตุอัคคีภัยพร้อมกัน หรือเกิดเหตุในช่วงนอกเวลาทำการ การจัดชุดปฏิบัติการเผชิญเหตุทำได้ยากลำบากและขาดความคล่องตัว ดังนั้นจึงขอกำหนดตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) จำนวน ๑ อัตรา	๒๕๖๐		เห็นชอบ
					(๑) ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น (ครอง) (๒) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง ระดับต้น (ครอง) (๓) นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. (ครอง) (๔) นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. (ครอง) (๕) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ขง. (ว่าง) (๖) เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ขง. (ว่าง) พนักงานจ้าง (๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ครอง) (๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ครอง)	กองคลัง กองคลัง (๑) เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ขง. ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๒-๐๔-๔๐๑-๐๐๑ เหตุผลความจำเป็น เพื่อเป็นการปรับกำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่แท้จริง และลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ปัจจุบันกองคลังมีตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการอยู่แล้วจำนวน ๑ อัตรา มีตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการอยู่แล้วจำนวน ๑ อัตรา ซึ่งสามารถรองรับและปฏิบัติงานสารบรรณ งานรับ/ส่งเอกสารงานทั่วไป ได้อย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานและการให้บริการของกองคลังแต่อย่างใด ดังนั้นจึงขอยุบเลิก ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ	๒๕๖๐		เห็นชอบ	



ลำดับ	อบต. อำเภอ รายได้ทั้งหมด	ข้อมูลทั่วไป ตามกรอบ (แผนเดิม)			ค่าใช้จ่าย ด้านบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๙ (ร้อยละ)	โครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังเดิม (กรณีส่วนราชการได้ขอเพิ่ม/ ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง/ตัดโอน ให้ใช้ข้อมูลทุกตำแหน่งที่มีในส่วนราชการนั้น)	โครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังใหม่ (เฉพาะชื่อตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/ เปลี่ยนแปลง/ตัดโอน และจำนวนอัตราที่ขอ)	ปี พ.ศ. ที่ขอเพิ่ม/ ยุบเลิก	ค่าใช้จ่าย ด้านบุคคล พ.ศ. ๒๕๗๐ (ร้อยละ)	มติ ก.พ.อ. อุดรธานี
		ข้าราชการ	ผอ. รอง ผอ. ครู	ลูกจ้าง ประจำ						
ต่อ ๒๐	ทต.สร้างก่อ อ.กุดจับ ๕๐,๐๕๐,๐๐๐					กองช่าง (๑) ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น (ครอง) (๒) หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ระดับต้น (ครอง) (๓) นายช่างโยธา ปง./ชง. (ว่าง) (๔) เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (ว่าง) <u>พนักงานจ้าง</u> (๑) คนงานสาธารณูปโภค (ครอง) (๒) คนงานสวนสาธารณะ (ครอง)	ขอเพิ่ม (๑) พนักงานขับรถยนต์ ประเภท ตามภารกิจ (ทักษะ) ๑ อัตรา <u>เหตุผลความจำเป็น</u> เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเนื่องจาก ทต.สร้างก่อ มีการขยายตัวทางด้านชุมชน เศรษฐกิจ และโครงสร้างพื้นฐานอย่างรวดเร็ว ทำให้มีโครงการก่อสร้าง ซ่อมแซม และบำรุงรักษาสาธารณูปโภค เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก กองช่างมีครุภัณฑ์ยานพาหนะ เครื่องจักรกล และรถยนต์ส่วนบุคคลประจำกองช่าง แต่ปัจจุบันไม่มีบุคลากรในตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ เพื่อให้การปฏิบัติงานในกองช่างเป็นไปอย่างคล่องตัวและรวดเร็ว จึงขอ กำหนดตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา	๒๕๗๐		ไม่เห็นชอบ เนื่องจากมีตำแหน่งข้าราชการไม่ครบตามโครงสร้าง จึงทำให้ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างได้ สำหรับตำแหน่งอื่นๆเห็นชอบโดยให้คำนึงถึงค่าจ้างที่ถูกต้องตามกรอบที่เห็นชอบ
		<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> (๑) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ระดับต้น (ครอง) (๒) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ว่าง) (๓) นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (ว่าง) <u>ลูกจ้างประจำ</u> (๑) คนงานประจำรถบรรทุกขยะ (ครอง) <u>พนักงานจ้าง</u> (๑) คนงานประจำรถบรรทุกขยะ (ครอง)				ขอเพิ่ม (๑) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) ประเภท ตามภารกิจ (ทักษะ) ๑ อัตรา <u>เหตุผลความจำเป็น</u> เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเนื่องจาก ทต.สร้างก่อ มีการขยายตัวทางด้านชุมชน เศรษฐกิจ ซึ่งกองสาธารณสุขฯ มีการกิจที่ต้องปฏิบัติคือให้บริการสาธารณะกับประชาชนในพื้นที่ ปัจจุบัน ทต.สร้างก่อ มีรถบรรทุกขยะ จำนวน ๒ คัน แต่ไม่มีบุคลากรในตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกขยะ เพื่อการปฏิบัติงานโดยเฉพาะ และมีความรู้เบื้องต้นในการดูแลตรวจเช็คอีกทั้งบำรุงรักษาการให้มีความพร้อมที่ใช้งานได้เสมอ ดังนั้นจึงขอกำหนด ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) จำนวน ๑ อัตรา (คงอัตราเดิมที่มีอยู่ปัจจุบัน)	๒๕๗๐		ไม่เห็นชอบ เนื่องจากมีตำแหน่งข้าราชการไม่ครบตามโครงสร้าง จึงทำให้ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างได้ สำหรับตำแหน่งอื่นๆเห็นชอบโดยให้คำนึงถึงค่าจ้างที่ถูกต้องตามกรอบที่เห็นชอบ	
		<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> หน่วยตรวจสอบภายใน				ขอเพิ่ม (๑) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) ประเภท ตามภารกิจ (ทักษะ) ๑ อัตรา <u>เหตุผลความจำเป็น</u> เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเนื่องจาก ทต.สร้างก่อ มีการขยายตัวทางด้านชุมชน เศรษฐกิจ ซึ่งกองสาธารณสุขฯ มีการกิจที่ต้องปฏิบัติคือให้บริการสาธารณะกับประชาชนในพื้นที่ ปัจจุบัน ทต.สร้างก่อ มีรถบรรทุกขยะ จำนวน ๒ คัน แต่ไม่มีบุคลากรในตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกขยะ เพื่อการปฏิบัติงานโดยเฉพาะ และมีความรู้เบื้องต้นในการดูแลตรวจเช็คอีกทั้งบำรุงรักษาการให้มีความพร้อมที่ใช้งานได้เสมอ ดังนั้นจึงขอกำหนด ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) จำนวน ๑ อัตรา (คงอัตราเดิมที่มีอยู่ปัจจุบัน)	๒๕๗๐-๒๕๗๒	๒๕๖๙-๒๕๗๐		


 (นางนวลอนงค์ ฤทธิ์เลิศวิริยะ)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานบุคคลส่วนท้องถิ่น
 เลขานุการ ก.ท.จ.อุดรธานี



รายละเอียด

ค่าใช้จ่าย

ด้านบุคคล

รายละเอียดค่าใช้จ่ายจริงด้านบุคคลในปีงบประมาณที่ผ่านมา
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘



๑.ที่มีผู้ครองตำแหน่งในปีงบประมาณที่ผ่านมา (ปี ๒๕๖๘)

๑.๑. เงินเดือนข้าราชการส่วนท้องถิ่น (รวมเงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่ม ฯลฯ)

๘,๒๗๑,๔๔๙.๗๗ บาท

๑.๒. ค่าจ้างลูกจ้างประจำ

๘๕๘,๒๔๐.๐๐ บาท

๑.๓. ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

๑,๔๘๗,๗๒๐.๐๐ บาท

๒.ที่เป็นตำแหน่งว่างในปีงบประมาณที่ผ่านมา (ปี ๒๕๖๘)

๒.๑ เงินเดือนข้าราชการส่วนท้องถิ่น (รวมเงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่ม ฯลฯ)

- บาท

๒.๒ ค่าจ้างลูกจ้างประจำ

- บาท

๒.๓ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

- บาท

๓. แยกแจงรายละเอียดประโยชน์ตอบแทนอื่นเฉพาะที่จ่ายจริงในปีงบประมาณที่ผ่านมาแยกแต่ละรายการ

๓.๑ เงินรางวัลประจำปี (โบนัส)

๑,๐๔๘,๘๕๓.๐๐ บาท

๓.๒ ค่าการศึกษาบุตร

๑๒๙,๓๘๐.๐๐ บาท

๓.๓ ค่าเช่าบ้าน

๒๙๖,๕๐๐.๐๐ บาท

๓.๔ ค่าปฏิบัติราชการนอกเวลา(ค่าล่วงเวลา)

๓๒,๐๘๐.๐๐ บาท

๓.๕ เงินสมทบกองทุนประกันสังคม

๕๙,๔๔๘.๐๐ บาท

๓.๖ เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญ

๗๗๕,๒๙๐.๐๐ บาท

๓.๗ เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน

๑,๙๐๐.๐๐ บาท

๓.๘ เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการท้องถิ่น (ชคบ.)

๓๔,๖๕๒.๐๐ บาท

รวมประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายจริงในปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน

๒,๓๗๘,๑๐๓.๐๐ บาท

๔. สรุปตามข้อ ๑ ถึง ๓ คิดเป็นรายจ่ายด้านบุคคลในปีงบประมาณที่ผ่านมา รวมจำนวน

๑๓,๙๙๕,๕๑๒.๗๗ บาท

๕.งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๖๖ ในเทศบาลบุญดี ในปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน

๔๔,๓๕๐,๘๐๐.๐๐ บาท

(ใช้สำหรับเป็นตัวหาร)

ขอรับรองว่าเป็นข้อมูลถูกต้อง

(นางสาวนงศ์ลักษณ์ ผ่านพงษ์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(นางสิริลักษณ์ ธัญญะเชียงพิณ)

ผู้อำนวยการกองคลัง

(นายสุสันต์ กุลดวงจันทร์)

ปลัดเทศบาลตำบลสร้างก่อ

(นายสมาน ศรีพลลา)

นายกเทศมนตรีตำบลสร้างก่อ



การคิดคำนวณร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคคล
ในปีงบประมาณที่ผ่านมา (๒๕๖๘)

การคิดคำนวณร้อยละ

๑๓,๙๙๕,๕๑๒.๗๗ X ๑๐๐

๔๔,๓๕๐,๘๐๐

คิดเป็นร้อยละ

๓๑.๕๖

ขอรับรองว่าเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง

(ลงชื่อ)

(นางสาวนงศ์ลักษณ์ ผ่านพงษ์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)

(นางสิริลักษณ์ ธีญญะเชียงพิน)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)

(นายสุพลันต์ กุลดวงจันทร์)
ปลัดเทศบาลตำบลสร้างก่อ

(ลงชื่อ)

(นายสมาน ศรีพลลา)
นายกเทศมนตรีตำบลสร้างก่อ

รายละเอียดค่าใช้จ่ายประมาณการด้านบุคคล
ในปีงบประมาณปัจจุบัน
ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ผ่านความเห็นชอบ ก.จังหวัดแล้ว
(ยังไม่รวมภาระค่าใช้จ่ายสำหรับตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุง)



๑.ที่มีผู้ครองตำแหน่งในปี งบประมาณปัจจุบัน ๒๕๖๔

๑.๑ เงินเดือนข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๘,๓๘๓,๐๐๐.๐๐ บาท
(รวมเงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่ม)

๑.๒ ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ๖๐๑,๔๔๐.๐๐ บาท

๑.๓ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ๑,๕๗๑,๔๐๐.๐๐ บาท

๒.ที่เป็นตำแหน่งว่างในปีงบประมาณปัจจุบัน

๒.๑ เงินเดือนข้าราชการส่วนท้องถิ่น ๒,๓๓๑,๘๔๐.๐๐ บาท
(รวมเงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่ม)

๒.๒ ค่าจ้างลูกจ้างประจำ - บาท

๒.๓ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ๑๓๒,๐๐๐.๐๐ บาท

(หมายเหตุ ยอดรวม ๑ ถึง ๕ ต้องตรวจสอบให้ตรงกับ แบบ คชจ.๒/๒)

๓.ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่ตราในข้อบัญญัติหรือเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีปัจจุบัน

คิดเป็น ๒,๖๓๘,๙๙๓.๐๐ บาท

๔.สรุปตามข้อ ๑ ถึง ๓ คิดเป็นรายจ่าย ๑๖,๖๖๘,๖๗๓.๐๐ บาท

๕.งบประมาณรายจ่ายประจำปี ตราไว้ในเทศบัญญัติ ในปีงบประมาณปัจจุบัน(ให้หักเงินอุดหนุนทั่วไป
ที่จัดสรรเป็นเงินเดือนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา/พนักงานจ้าง ออกจากฐานงบประมาณรายจ่าย)

จำนวน ๔๕,๕๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท

ขอรับรองว่าเป็นข้อมูลที่ต้อง


(นางสาวนงค์ลักษณ์ ผ่านพงษ์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ


(นางสิริลักษณ์ รัญญูเชิงพิณ)
ผู้อำนวยการกองคลัง


(นายสุทธินต์ กุลดวงจันทร์)
ปลัดเทศบาลตำบลสร้างก่อ


(นายสมาน ศรีพลลา)
นายกเทศมนตรีตำบลสร้างก่อ

การคำนวณร้อยละ ค่าใช้จ่ายประมาณการด้านบุคคล
ในปีงบประมาณปัจจุบัน
ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ผ่านความชอบ ก.จังหวัดแล้ว



๑๖,๖๖๘,๖๗๓.๐๐ X ๑๐๐

๔๕,๕๐๐,๐๐๐

คิดเป็นร้อยละ

๓๖.๖๓

ขอรับรองว่าเป็นข้อมูลถูกต้อง

(ลงชื่อ)

(นางสาวนงศ์ลักษณ์ ผ่านพงษ์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)

(นางสิริลักษณ์ ชาญเชิงพิณ)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)

(นายสุขสันต์ กุลดวงจันทร์)
ปลัดเทศบาลตำบลสร้างก่อ

(ลงชื่อ)

(นายสมาน ศรีพลตา)
นายกเทศมนตรีตำบลสร้างก่อ

ประกอบ น.ที่ อด 0023.2/222 ลง 22 ก.พ. 60

แบบ ศพจ.2/2

แบบสรุปข้อมูลจำนวนข้าราชการส่วนท้องถิ่น / ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง พร้อมอัตราเงินเดือนค่าจ้างค่าตอบแทน ปัจจุบัน (2569)

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ระดับ	มีผู้ครองตำแหน่ง	ตำแหน่งว่าง	เงินเดือนค่าจ้าง/ตอบแทน (ต่อเดือน)	เงิน ปจต.เงินเพิ่มเติม (ต่อเดือน)	รวมเงินเดือนค่าจ้าง/ตอบแทนเงิน ปจต.และอื่นๆ (ต่อเดือน)	รวมเงินเดือนค่าจ้าง/ตอบแทนเงิน ปจต.และอื่นๆ (1 ต.ค. ถึง 30 ก.ย.) (รวม 12 เดือน)
	ปลัดเทศบาล	กลาง	มี	-	53,230	14,000	67,230	806,760
	รองปลัดเทศบาล	ต้น	มี	-	54,090	3,500	57,590	691,080
สำนักงานปลัดเทศบาล	หัวหน้าสำนักงานปลัด	ต้น	มี	-	40,260	3,500	43,760	525,120
	หน.ฝ่ายอำนวยการ	ต้น	มี	-	34,110	1,500	35,610	427,320
	หน.ฝ่ายปกครอง	ต้น	มี	-	36,860	1,500	38,360	460,320
	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	มี	-	26,500	0	26,500	318,000
	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	มี	-	20,040	0	20,040	240,480
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	มี	-	18,790	0	18,790	225,480
	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	มี	-	29,680	0	29,680	356,160
	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	มี	-	42,890	0	42,890	514,680
	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	ลจ.ประจำ	มี	-	29,110	0	29,110	349,320
	พนักงานขับรถขยะ	พจ.ภารกิจ	มี	-	12,670	1,930	14,600	175,200
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พจ.ภารกิจ	มี	-	16,770	0	16,770	201,240
	ภารโรง	พจ.ทั่วไป	-	ว่าง	9,000	2,000	11,000	132,000
	คนงาน(บ้องก้นๆ)	พจ.ทั่วไป	มี	-	9,000	2,000	11,000	132,000
	คนงาน(บ้องก้นๆ)	พจ.ทั่วไป	มี	-	9,000	2,000	11,000	132,000
	คนงาน(บ้องก้นๆ)	พจ.ทั่วไป	มี	-	9,000	2,000	11,000	132,000

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ระดับ	มีผู้ครองตำแหน่ง	ตำแหน่งว่าง	เงินเดือน ค่าจ้าง/ตอบแทน (ต่อเดือน)	เงิน ปรจต. เงินเพิ่มอื่น (ต่อเดือน)	รวมเงินเดือน ค่าจ้าง/ตอบแทน เงิน ปรจต.และอื่น ๆ (1 ต.ค. ถึง 30 ก.ย.) (รวม 12 เดือน)
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	มี	-	42,210	3,500	548,520
	นักบริหารงานคลัง	ต้น	มี	-	40,260	1,500	501,120
	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	ว่าง	24,825	0	297,900
	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	มี	-	36,310	0	435,720
	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	มี	-	30,220	0	362,640
	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	-	ว่าง	24,825	0	297,900
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พจ.การกิจ	มี	-	18,810	0	225,720
	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พจ.การกิจ	มี	-	16,770	0	201,240
	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	มี	-	49,480	3,500	635,760
	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	มี	-	35,220	1,500	440,640
กองช่าง	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	ว่าง	24,825	0	297,900
	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	ว่าง	24,825	0	297,900
	คนงาน(สวนสาธารณะ)	พจ.ทั่วไป	มี	-	9,000	2,000	132,000
	คนงาน(สาธารณูปโภค)	พจ.ทั่วไป	มี	-	9,000	2,000	132,000
	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	ต้น	มี	-	43,580	3,500	564,960
	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	-	ว่าง	34,300	1,500	429,600
	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	-	ว่าง	29,610	0	365,320
	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	ลจ.ประจำ	มี	-	21,010	0	252,120
	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	พจ.ทั่วไป	มี	-	9,000	2,000 จำนวน 7 เดือน 3,000 จำนวน 5 เดือน	137,000

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ระดับ	มีผู้ครองตำแหน่ง	ตำแหน่งว่าง	เงินเดือน ค่าจ้าง/ตอบแทน (ต่อเดือน)	เงิน ป.จ. เงินเพิ่มอื่น (ต่อเดือน)	รวมเงินเดือน ค่าจ้าง/ตอบแทน เงิน ป.จ.และอื่น ๆ (1 ต.ค. ถึง 30 ก.ย.) (รวม 12 เดือน)
กองการศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	มี	-	40,900	3,500	532,800
	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	มี	-	36,310	1,500	453,720
	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	มี	-	36,310	0	435,720
	ครู	คศ.2	3 อัตรา	-	สถ.จัดสรร	สถ.จัดสรร	สถ.จัดสรร
	ครู	คศ.3	1 อัตรา	-	สถ.จัดสรร	สถ.จัดสรร	สถ.จัดสรร
	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	พจ.คุณวุฒิ	มี	-	สถ.จัดสรร	สถ.จัดสรร	สถ.จัดสรร
หน่วยตรวจสอบภายใน	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	พจ.คุณวุฒิ	มี	-	สถ.จัดสรร	สถ.จัดสรร	สถ.จัดสรร
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	-	ว่าง	29,610	0	355,320

ขอรับรองว่าถูกต้อง

ขอรับรองว่าถูกต้อง

(ลงชื่อ)

(ลงชื่อ)

(นางสาวมงคลลักษณ์ ผ่านพงษ์)

(นายสุทัศน์ ฤทธวงจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ปลัดเทศบาลตำบลสร้างก่อ



บัญชีแสดงการคิดคำนวณเงินเดือนค่าจ้างค่าตอบแทน เฉพาะตำแหน่งที่ขอเพิ่ม ยូเบเล็ก ปรับปรุง

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ (๑๒ หลัก)	ข้อกำหนด เพิ่ม	ขอยุบ เลิก	เงินเดือน/ ค่าจ้างค่าตอบแทน ณ ปัจจุบันตำแหน่งว่าง	เพิ่มขึ้น คูณด้วย๑๒ เดือน รวมเป็น
สำนักปลัด	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	ภารกิจการ	-	กำหนดใหม่		๑๑,๓๘๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐	๑๖๐,๕๖๐
	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	ภารกิจการ	-	กำหนดใหม่		๑๑,๓๘๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐	๑๖๐,๕๖๐
	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	๗๓-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑		ขอยุบ	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐
กองคลัง							๒๓,๒๒๐
รวม							

รวมภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล

๒๓,๒๒๐

หมายเหตุ นำภาระค่าใช้จ่ายที่ขอเพิ่ม หรือยุบเลิก มาหักลบกัน จะได้ตัวเลขที่เกิดขึ้นจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้นี้และสามารถนำตัวเลขภาระค่าใช้จ่ายดังกล่าวไปรวมกับภาระที่เกิดขึ้นที่มีอยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีปัจจุบัน แบบ คชจ ๒/๒ จะทำให้ทราบถึงภาระค่าใช้จ่ายประมาณการที่จะเกิดขึ้นในภาพรวมได้

ขอรับรองว่าถูกต้อง

ขอรับรองว่าถูกต้อง

ขอรับรองว่าถูกต้อง

(นางสาวนงคลักษณ์ ผ่านพงษ์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(นางสาวศิวมาทิพย์ พิมพ์ศิริ)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(นายสุทัศน์ กุลดวงจันทร์)
ปลัดเทศบาลตำบลสร้างก่อ





รายละเอียดค่าใช้จ่ายประมาณการด้านบุคคล
ในปีงบประมาณปัจจุบัน
เฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุง
ทั่วไป/วิชาการ/พนักงานจ้าง

๑. ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม (ข้าราชการ/พนักงานจ้าง) ดังนี้

๑.๑ พนักงานขับรถยนต์ ประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) สังกัด สำนักปลัด

คิดเป็นประมาณการ ค่าใช้จ่ายในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง จำนวน ๑๖๐,๕๖๐ บาท
(ตรวจสอบตัวเลขการคิดคำนวณต้องตรงกับแบบ คชจ ๒/๓ ทั่วไป/วิชาการ/พนักงานจ้าง)

๑.๒ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) ประเภท พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) สังกัด สำนักปลัด

คิดเป็นประมาณการ ค่าใช้จ่ายในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง จำนวน ๑๖๐,๕๖๐ บาท
(ตรวจสอบตัวเลขการคิดคำนวณต้องตรงกับแบบ คชจ ๒/๓ ทั่วไป/วิชาการ/พนักงานจ้าง)

๒. ตำแหน่งที่ขอยุบ (ข้าราชการ/พนักงานจ้าง) ดังนี้

๒.๑ เจ้าพนักงานธุรการ ประเภท ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

เลขที่ ๗๓-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑ สังกัด กองคลัง

คิดเป็นประมาณการ ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ๑๒ เดือน จำนวน ๒๙๗,๙๐๐ บาท
(ตรวจสอบตัวเลขการคิดคำนวณต้องตรงกับแบบ คชจ ๒/๓ ทั่วไป/วิชาการ/พนักงานจ้าง)

๓. ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง (เดิมมีตำแหน่งอยู่แล้ว แต่ขอปรับปรุงเป็นตำแหน่งอื่น) สายงานทั่วไป/วิชาการ/
ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง (-ไม่มี-)

๔. รวมประมาณการภาระค่าใช้จ่ายฯ เฉพาะตำแหน่งที่ขอ เพิ่ม/ยุบเลิก/ ๒๓,๒๒๐ บาท

(ตรวจสอบตัวเลขการคิดคำนวณต้องตรงกับแบบ คชจ ๒/๓ ทั่วไป/วิชาการ/พนักงานจ้าง)

(นางสาวนงคัลลักษณ์ ผ่านพงษ์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(นายสุชนันต์ กุลดวงจันทร์)
ปลัดเทศบาลตำบลสร้างก่อ

คชจ.๓/๑

การคิดคำนวณ ค่าใช้จ่ายประมาณการด้านบุคคล
ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีปัจจุบัน
รวมกับประมาณการค่าใช้จ่ายในตำแหน่งขอเพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุง
(ทั่วไป/วิชาการ/อำนวยการ/พนักงานจ้าง)



การคิดคำนวณ

๑๖,๖๙๑,๘๙๓ X ๑๐๐

๔๕,๕๐๐,๐๐๐

คิดเป็นประมาณการภาระค่าใช้จ่ายบุคคลรวมกับประมาณการค่าใช้จ่ายในตำแหน่งขอเพิ่ม/
ยุบเลิก / ปรับปรุง คิดเป็น ร้อยละ ๓๖.๖๙

ขอรับรองว่าเป็นข้อมูลที่ต้อง

(นางสาวนงศ์ลักษณ์ ผ่านพงษ์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(นางสิริลักษณ์ ชาญพิณ)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(นายสุสันต์ กุลดวงจันทร์)
ปลัดเทศบาลตำบลสร้างก่อ

(นายสมาน ศรีพลลา)
นายกเทศมนตรีตำบลสร้างก่อ



แบบรายได้ที่รับจริง

ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใด

ในปีงบประมาณที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘)

๑. มีรายได้ที่รับจริง ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดในปีงบประมาณที่ผ่านมา
แยกเป็นรายการดังนี้

(๑) ภาษีอากร	จำนวน ๑๓๙,๐๖๔.๒๙ บาท
(๒) ค่าธรรมเนียมค่าปรับและใบอนุญาต	จำนวน ๒๒๒,๒๙๔.๑๐ บาท
(๓) รายได้จากทรัพย์สิน	จำนวน ๖๕๗,๔๓๓.๑๘ บาท
(๔) รายได้จากสาธารณูปโภคและการพาณิชย์	จำนวน ๖๔๖,๙๘๐.๐๐ บาท
(๕) รายได้เบ็ดเตล็ด	จำนวน ๒๓,๓๒๑.๑๗ บาท
(๖) รายได้จากทุน	จำนวน ๕๙,๒๐๐.๐๐ บาท
(๗) ภาษีจัดสรร	จำนวน ๒๔,๖๒๗,๑๘๔.๗๗ บาท

รวมเป็นเงินรายได้ที่รับจริงในปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน ๒๖,๓๗๕,๔๗๗.๕๑ บาท

ขอรับรองว่าเป็นข้อมูลถูกต้อง

(ลงชื่อ)

(นางสาวนงค์ลักษณ์ ผ่านพงษ์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)

(นางสิริลักษณ์ ชาญยูงเฟื่อง)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)

(นายสุสันต์ กุลดวงจันทร์)
ปลัดเทศบาลตำบลสร้างก่อ

(ลงชื่อ)

(นายสมาน ศรีพล)
นายกเทศมนตรีตำบลสร้างก่อ



แบบสรุปรองรับการระดมค่าใช้จ่ายฯ

แบบสรุปรองรับการระดมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ประกอบการกำหนด/ปรับปรุง/เปลี่ยนแปลง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้กำหนดในการ
จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจาก
เงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้ยืมได้นั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบ
ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้ ประกอบกับ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท.และ
ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๔ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และส่วนที่ ๒๒ ของ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๒ ลงวันที่ ๑
มกราคม ๒๕๕๙ แจ้งชักซ้อมแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล และชักซ้อมแนวทาง
การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ ระบบแห่ง นั้น

เทศบาลตำบลสร้างก่อ อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานีขอรับรอง ดังนี้

๑. ในปีงบประมาณที่ผ่านมาภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ที่มีผู้ครองตำแหน่งและตำแหน่งว่างตามกรอบแผน
มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๕๖

๒. ในปีงบประมาณปัจจุบัน มีประมาณการภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ที่มีผู้ครองตำแหน่งและตำแหน่งว่าง
ตามกรอบแผนโดยยังไม่รวมกับตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบ/ปรับปรุง ในครั้งนี้ คิดเป็น ร้อยละ ๓๖.๖๓

๓. ในปีงบประมาณปัจจุบัน มีประมาณการภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ที่มีผู้ครองตำแหน่งและตำแหน่งว่าง
ตามกรอบแผนโดยคิดรวมกับตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบ/ปรับปรุง ในครั้งนี้ คิดเป็น ร้อยละ ๓๖.๖๙

ทั้งนี้ ในการคิดคำนวณภาระค่าใช้จ่ายดังกล่าว ได้คิดคำนวณตามขั้นตอน วิธีการและแนวทาง ที่กฎหมาย
ประกาศหลักเกณฑ์ มติ ก., กลาง มติ ก.ท.จ.อุดรธานี และหรือหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องแล้วแต่กรณีได้กำหนดไว้
และเป็นข้อมูลที่ต้องทุกประการ

(ลงชื่อ)

ผู้รับรอง

(นางสาวนงศ์ลักษณ์ ผ่านพงษ์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)

ผู้รับรอง

(นางสิริลักษณ์ ธัญญะเชิงพิณ)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)

ผู้รับรอง

(นายสุธนต์ กุลดวงจันทร์)
ปลัดเทศบาลตำบลสร้างก่อ

(ลงชื่อ)

ผู้รับรอง

(นายสมาน ศรีพลลา)
นายกเทศมนตรีตำบลสร้างก่อ

- คำสั่ง

-รายงานการประชุม



คำสั่งเทศบาลตำบลสร้างก่อ
ที่ ๑๗๗/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ตามที่เทศบาลตำบลสร้างก่อ ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยจะต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้นใหม่ นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยอาศัยอำนาจความในข้อ ๑๖ และข้อ ๔๐๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ประกอบกับ หนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เทศบาลตำบลสร้างก่อ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีรอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

- | | |
|--|-------------------|
| ๑) นายกเทศมนตรีตำบลสร้างก่อ | ประธานกรรมการ |
| ๒) ปลัดเทศบาลตำบลสร้างก่อ | กรรมการ |
| ๓) รองปลัดเทศบาลตำบลสร้างก่อ | กรรมการ |
| ๔) ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕) ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๗) ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๘) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๙) นักทรัพยากรบุคคล | ผช.เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี ข้อ ๑๗ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานของบุคคลของเทศบาล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐ ในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากร

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

สั่ง ณ วันที่ ๗ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายสมาน ศรีพลลา)
นายกเทศมนตรีตำบลสร้างก่อ

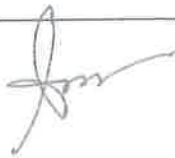
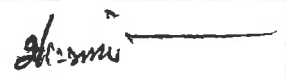
ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

วันที่ ๑๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลสร้างก่อ



ผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายสมาน ศรีพลา	นายกเทศมนตรีตำบลสร้างก่อ ประธานกรรมการ		
๒.	นายสุขสันต์ กุลดวงจันทร์	ปลัดเทศบาลตำบลสร้างก่อ กรรมการ		
๓.	นางวาสนา ชมภูนิมิตร	รองปลัดเทศบาลตำบลสร้างก่อ กรรมการ		
๔.	นางสิริลักษณ์ ัญญูเชียงพิณ	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ		
๕.	นายประภัทรพงษ์ อดทน	ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ		
๖.	นายถนัด งามสนิท	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ กรรมการ		
๗.	นางศรีณยา นะราช	ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ		
๘.	นางสาวศิมาทิพย์ พิมศิริ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล กรรมการ/เลขานุการ		
๙.	นางสาวนงศ์ลักษณ์ ผ่านพงษ์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ผู้ช่วยเลขานุการ		



ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)
วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลสร้างก่อ ชั้น ๒

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

.....
.....

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

.....
.....

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๓ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา
- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

.....
.....

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๔ เรื่อง อื่นๆ(ถ้ามี)

.....
.....

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)
วันที่ ๑๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลสร้างก่อ



ผู้เข้าประชุม

๑. นายสมาน ศรีพลลา	นายกเทศมนตรีตำบลสร้างก่อ	ประธานกรรมการ
๒. นายสุขสันต์ กุลดวงจันทร์	ปลัดเทศบาลตำบลสร้างก่อ	กรรมการ
๓. นางวาสนา ขมภูมิมิตร	รองปลัดเทศบาลตำบลสร้างก่อ	กรรมการ
๔. นางสิริลักษณ์ ธีญญูเชียงพิณ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายประภัทรพงษ์ อุดทน	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นายถนัด งามสนิท	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๗. นางศรัณยา นะราช	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘. นางสาวศิมาทิพย์ พิมศิริ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๙. นางสาวนงศ์ลักษณ์ ผ่านพงษ์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ทราบ
- (ไม่มี)
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- (ไม่มี)
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา
- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

นายสุขสันต์ กุลดวงจันทร์
ปลัดเทศบาล

- เรียน นายกเทศมนตรีตำบลสร้างก่อ และคณะกรรมการจัดทำ
แผนอัตรากำลังทุกท่าน ตามที่เทศบาลตำบลสร้างก่อ ได้มีคำสั่งที่ ๑๗๗/๒๕๖๙
ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังของ
เทศบาล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอน
การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก
และคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล การวิเคราะห์
ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลสร้างก่อแบบองค์รวม
ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงิน
งบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลซึ่งในการจัดทำ
แผนอัตรากำลังให้ดำเนินการตามระเบียบข้อกฎหมายและตามหนังสือสั่งการดังนี้

หนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕
พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๗๐-๒๕๗๒

/ประกาศ...

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๒ การกำหนดตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง

ข้อ ๑๖ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ประกอบด้วย

- (๑) นายกเทศมนตรี เป็นประธาน
- (๒) ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ
- (๓) ผู้อำนวยการสำนักผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- (๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล

เป็นกรรมการและเลขานุการ

- (๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล จัดทำแผน อัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่า ด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณ งานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของ รัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของ เทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผน อัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบไปด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของ เทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถ ปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

(๓) บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยาย งานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(๔) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มี การใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มี ประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของ แต่ละคน

(๕) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและ ระดับตำแหน่งต่างๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้



ก โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลใดจะจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใดบ้าง ให้เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล

ข การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เทศบาลใดจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เทศบาลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

(๖) การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

ก เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้เทศบาลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงานของแต่ละตำแหน่งนั้นๆ ด้วย

ข การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้เทศบาลขอกำหนดเท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตรากำลังเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

ค ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งในสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

ง การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน และเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนด้วย

จ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและความถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

ฉ ก่อนที่เทศบาลจะขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้เทศบาลพิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือปรับปรุงและตัดโอน (เกลี่ยตำแหน่ง) ไปไว้งานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

ช การกำหนดตำแหน่งใหม่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่งและจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้น จึงขอให้เทศบาลได้ให้ความสำคัญกับการเสนอข้อมูล โดยกรอกเอกสารตามแบบให้ถูกต้อง กล่าวคือ จะต้องเป็นข้อมูลที่ตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ท.จ. และเอกสารต้องครบถ้วนกล่าวคือต้องรายงานตามแบบ ๑ - ๕ อย่างครบถ้วน รายละเอียดตามแบบแนบท้าย

(๗) กรณีเทศบาลมีความจำเป็นต้องปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในระหว่างที่ยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาของแผน ให้ทำได้โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ



ข้อ ๑๘ เมื่อ ก.ท.จ. ให้ความเห็นชอบให้มีตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใดระดับใด จำนวนเท่าใด ตามข้อ ๑๔ แล้ว ให้เทศบาลพิจารณาจัดสรรเงินงบประมาณเพิ่มเติมในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ถ้าใช้งบประมาณในหมวดเงินอุดหนุนให้เทศบาลรายงาน ก.ท.จ. เพื่อจะได้รายงาน ก.ท. เพื่อแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประสานกับสำนักงานงบประมาณในการจัดสรรเงินงบประมาณในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน และเมื่อได้จัดสรรงบประมาณสำหรับอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวแล้วให้หน่วยงานที่ได้รับจัดสรรอัตราเงินเดือนของตำแหน่งจากสำนักงานงบประมาณ เป็นผู้พิจารณาจัดสรรอัตราเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ ๔๐๒ ในการจัดทำแผนลูกจ้างของเทศบาล การกำหนดตำแหน่งลูกจ้าง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งลูกจ้าง ให้นำแนวทางและวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับพนักงานเทศบาลมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๕๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๕๗

ข้อ ๗ ให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลา ๓ ปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของเทศบาลและงบประมาณ ทั้งนี้ ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงาน

ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่ต้องจ่ายด้านบุคคล

นายสมาน ศรีพลลา
นายกเทศมนตรี

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป็นไปตามแนวทางการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเกิดความคุ้มค่า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณให้แล้วเสร็จตามรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ จึงขอให้ทุกท่านพิจารณาถึงอำนาจหน้าที่ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปริมาณงานของตำแหน่งนั้น ๆ และวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของเทศบาลตามยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลสร้างก่อ

นางวาสนา ขมภูนิมิตร
รองปลัดเทศบาล

- เรียน นายกเทศมนตรีตำบลสร้างก่อ และคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังทุกท่าน การวิเคราะห์ศักยภาพจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒) จากภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลสร้างก่อได้



ทั้งนี้ยังต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของผู้บริหารเทศบาล จึงวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ดังนี้

จุดแข็ง

๑. เป็นศูนย์กลางการบริหารการปกครอง ธุรกิจ ท่องเที่ยว การบริการต่าง ๆ การเงิน และการธนาคาร
๒. มีอิสระภายใต้กรอบของกฎหมายและนโยบายของชาติ
๓. เป็นระบบการให้บริการที่สมบูรณ์ในตัวเอง
๔. มีอำนาจในการจัดเก็บภาษี

จุดอ่อน

๑. มีรายได้ไม่เพียงพอ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ระบบการเมือง ผูกขาดไม่มีการแข่งขัน
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 และการบริหารจัดการ
ซึ่งอยู่ภายนอกเทศบาล)
๒. ดุลยภาพทางการเมือง เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี
๓. โครงสร้างสถาบัน และการดำเนินการทางภาคเอกชนที่อยู่ภายนอก
การควบคุมของเทศบาล
๔. การให้การสนับสนุนหรือการคัดค้านของประชาชน
๕. พันธกิจทางกฎหมาย

นายสุขสันต์ กุลดวงจันทร์
ปลัดเทศบาล

- เมื่อวิเคราะห์ศักยภาพจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT)
ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒) ต่อไปให้เลขานุการชี้แจง
กรอบอัตรากำลัง และภาระค่าใช้จ่ายประเภทเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และ
ประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานและลูกจ้าง

นางสาวศิมาทิพย์ พิมศิริ
เลขานุการ

- เรียนคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกท่าน ปัจจุบันเทศบาลตำบลสร้างก่อ
มีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

ที่	รายการ	จำนวนตำแหน่ง			หมายเหตุ
		กรอบทั้งหมด	มีคนครอง	ตำแหน่งว่าง	
๑	พนักงานเทศบาล	๒๗	๒๐	๗	
๒	พนักงานครูเทศบาล	๔	๔	-	
๓	ลูกจ้างประจำ	๒	๒	-	
๔	พนักงานจ้างภารกิจ	๖	๖	-	
๕	พนักงานจ้างทั่วไป	๗	๖	๑	
รวม		๔๖	๓๘	๘	

- ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับเทศบาลตำบลสร้างก่อ
เมื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒) อยู่ที่ ๓๖.๖๓ ซึ่งไม่เกินร้อยละ
๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

นายสมาน ศรีพลลา
นายกเทศมนตรี

- ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒) ของเทศบาลตำบลสร้างก่อ
มีส่วนราชการ/กองใดต้องการจะเปลี่ยนแปลง อัตรากำลังหรือไม่ตามแนวทางการ
กำหนดตำแหน่ง

/เรียนท่าน...



นางสาวศิมาทิพย์ พิมศิริ
หัวหน้าสำนักปลัด

- เรียนคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกท่าน เนื่องจากสำนักปลัด มีภารกิจด้านการบริการสาธารณะการติดต่อประสานราชการกับหน่วยงานภายนอก ทั้งในระดับอำเภอและจังหวัดและหน่วยงานราชการอื่นๆซึ่งในปัจจุบันมีปริมาณ หนังสือราชการ การรับส่งเอกสารสำคัญ และการเดินทางไปประชุม/ประสานงาน ของคณะผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบัน พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลางมีจำนวนจำกัด ไม่เพียงพอต่อการจัดสรรเพื่อเดินทางไป ติดต่อราชการนอกสถานที่พร้อมกันในหลายจุด จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดกรอบ อัตรากำลังเพิ่มขึ้น โดยขอกำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

อีกทั้งยังมี ภารกิจสำคัญในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การระงับเหตุ อัคคีภัย รวมถึงการแก้ไขปัญหาภัยแล้งโดยการแจกจ่ายน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค ให้แก่ประชาชนในพื้นที่ ซึ่งในปัจจุบันการขอรับความช่วยเหลือด้านการเฝ้าระวังเหตุ อัคคีภัยมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ปัจจุบันเทศบาลมีข้อจำกัดด้านบุคลากรที่มีความชำนาญ และมีใบอนุญาตขับรถบรรทุกขนาดใหญ่เฉพาะทาง ทำให้เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินหรือ เหตุอัคคีภัยพร้อมกัน หรือเกิดเหตุในช่วงนอกเวลาทำการ การจัดชุดปฏิบัติการ เผชิญเหตุทำได้อย่างจำกัดและขาดความคล่องตัว ดังนั้นจึงขอกำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งพนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) จำนวน ๑ อัตรา

นายประภัทรพงษ์ อดทน
ผู้อำนวยการกองช่าง

- เรียนคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกท่าน เนื่องจากกองช่างเทศบาล ตำบลสร้างก่อ มีพื้นที่รับผิดชอบที่มีการขยายตัวทางด้านชุมชน เศรษฐกิจ และ โครงสร้างพื้นฐานอย่างรวดเร็ว ทำให้มีโครงการก่อสร้าง ซ่อมแซม และบำรุงรักษา สาธารณูปโภค (ถนน, ไฟฟ้าสาธารณะ, ระบบระบายน้ำ) เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก กองช่างมีครุภัณฑ์ยานพาหนะ เครื่องจักรกล และรถยนต์ส่วนกลาง เพิ่มขึ้นตาม งบประมาณที่ได้รับจัดสรร เช่น รถกระเช้าซ่อมไฟฟ้าหรือรถยนต์ส่วนกลางประจำ กองช่าง แต่ปัจจุบันไม่มีบุคลากรในตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ เพื่อให้การ ปฏิบัติงานด้านการบริการสาธารณะและการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของ ประชาชนในพื้นที่ สามารถดำเนินการเสร็จสิ้นด้วยความรวดเร็ว ทันท่วงทีเหตุการณ์ จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

นายณัฐ งามสนธิ
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข

- เรียนคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกท่าน เนื่องจากกองสาธารณสุขฯ มีพื้นที่รับผิดชอบของเทศบาลมีการขยายตัวทางด้านชุมชน เศรษฐกิจ โดยมีพื้นที่ รับผิดชอบ ๘.๕๗ ตร.กม. จำนวนประชากร ๓,๘๔๔ คน ๑,๑๓๐ หลังคาเรือน และมีรถบรรทุกขยะแบบอัดท้าย จำนวน ๒ คัน เพื่อให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่ เทศบาลตำบลสร้างก่อ ซึ่งยังมีได้สรรหาพนักงานขับรถบรรทุกขยะแต่อย่างใดโดยมี ภารกิจที่ต้องปฏิบัติคือให้บริการสาธารณะจึงมีความจำเป็นต้องมีพนักงาน

/ขับรถ...



ขับรถบรรทุกขยะ เพื่อปฏิบัติงานโดยเฉพาะและมีความรู้เบื้องต้นในการดูแล
ตรวจเช็คอีกทั้งบำรุงรักษารถ ให้มีความพร้อมที่ใช้งานได้เสมอ ดังนั้น จึงมีความ
จำเป็นที่จะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างภารกิจ คือ ตำแหน่ง พนักงานขับ
เครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
จำนวน ๑ อัตรา

นางสิริลักษณ์ ธัญญะเชียงพิณ
ผู้อำนวยการกองคลัง

- เรียนคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกท่าน เนื่องจากตำแหน่ง
เจ้าพนักงานธุรการ สังกัดกองคลัง ได้ว่างลงเป็นเวลานานและที่ผ่านมาได้มีการ
ประกาศรับโอน(ย้าย)แล้ว แต่ไม่มีผู้แจ้งความประสงค์ขอโอน(ย้าย) มาดำรงตำแหน่ง
ดังกล่าว ประกอบกับปัจจุบันกองคลังมีตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการอยู่แล้ว
จำนวน ๑ คน ซึ่งสามารถรองรับและปฏิบัติงานสารบรรณ งานธุรการ และงาน
ประสานงานทั่วไปของกองคลังได้อย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ โดยไม่ส่งผล
กระทบต่อการบริหารงานและการให้บริการของกองคลังแต่ประการใดเพื่อเป็นการ
ปรับกำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่แท้จริงและลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการ
บริหารงานบุคคล กองคลังจึงเห็นควรขอยุบเลิกตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน
๑ อัตรา

นายสมาน ศรีพลลา
นายกเทศมนตรี

- สรุป การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ของเทศบาล
ตำบลสร้างก่อ มีการปรับกรอบอัตรากำลังโดยกำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง พนักงานจ้าง
ตามภารกิจ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ได้แก่ พนักงานขับรถยนต์(ทัชชะ) ๒ ตำแหน่ง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) ๑ ตำแหน่ง พนักงานขับ
เครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ) ๑ ตำแหน่ง และยุบเลิกตำแหน่ง
เจ้าพนักงานธุรการ ๑ ตำแหน่ง มีท่านใดเห็นเป็นอย่างอื่นหรือไม่

ที่ประชุม ฯ

- ไม่มี

นายสมาน ศรีพลลา
นายกเทศมนตรี

- ถ้าไม่มีขอมติที่ประชุม

ที่ประชุม ฯ

- มีมติเป็นเอกฉันท์ ให้มีการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ยุบเลิกตำแหน่ง ในแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)



ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง อื่น ๆ

นายสมาน ศรีพลา
นายกเทศมนตรี

ที่ประชุมมีอะไรที่จะเสนอแนะหรือเพิ่มเติมเรื่องอื่น ๆ หรือไม่ ถ้าไม่มี
ขอปิดประชุม

ปิดประชุม

- ปิดประชุมเวลา ๑๑.๕๐ น.

ผู้จดยางงานการประชุม

ผู้ช่วยเลขานุการ

(นางสาวนงศ์ลักษณ์ ผ่านพงษ์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

กรรมการ

(นายสุวัฒน์ กุลดวงจันทร์)
ปลัดเทศบาลตำบลสร้างก่อ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ประธานกรรมการ

(นายสมาน ศรีพลา)
นายกเทศมนตรีตำบลสร้างก่อ

ตารางวิเคราะห์ ต้นทุน

ยุทธศาสตร์/พันธกิจ	แผนงาน/ส่วนราชการ	ลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบ	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาที)	ปริมาณงาน(ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาที)ช่อง(๔)*(๓)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ(๕)/๘๖,๘๐๐	ประเภทตำแหน่งที่ต้องการ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนงานในปัจจุบัน	จำนวนตำแหน่งที่สอดคล้องกับแผนงาน	จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่
		กำกับดูแลเรื่องเรียน ให้คำปรึกษา แนะนำ ด้านกฎหมาย การอำนวยความสะดวกให้เป็นธรรมให้แก่ประชาชน	๖๐	๓๐๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒			
		ปกครองบังคับบัญชา กำกับดูแล วางแผนอัตรากำลังบริหารทรัพยากรบุคคล	๖๐	๖๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔			
		วางแผน ติดตาม ควบคุม และตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ และทรัพยากรของหน่วยงาน การควบคุมการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ	๑๒๐	๒๖๐	๓๑,๒๐๐	๐.๓๘			
		วางแผนการจัดทำและบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนา	๑๒๐	๒๖๐	๓๑,๒๐๐	๐.๓๘			
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	แผนงาน :	- วางแผนโครงการ	๒๔๐	๑๐๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๔๐	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	๑	๑
การสร้างคุณภาพชีวิต	การสังคม	- ติดตาม เฝ้าระวัง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ	๒๔๐	๑๕๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓๕	(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)		
	สงเคราะห์,	ให้เป็นไปตามแผนงานโครงการ หรือแผน					หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	๑	๑
	งบกลาง,	การปฏิบัติงาน ตลอดจนประเมินผลและ					(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)		
	สร้างความรู้,	รายงานผล การดำเนินงาน เพื่อให้เป็น					หัวหน้าฝ่ายปกครอง	๑	๑
	เข้มแข็ง,	ไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของ					(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)		
	การศึกษา	หน่วยงานตามที่กำหนด					นักจัดงานทั่วไป	๑	๑
	ความสงบ	- มอบหมาย กำกับดูแล ตรวจสอบ	๓๕๐	๑๐๐	๓๕,๐๐๐	๐.๔๒๓	นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑
	ภายใน	ติดตาม ให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข					นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑
		เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย					ผ.จ.พ.ง.ร.การ	๑	๑
		และผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด					ภารกิจ	๑	๑
		- พิจารณาอนุมัติ อนุญาตการดำเนินการ	๓๕๐	๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๐.๕๐๗			

ยุทธศาสตร์/พันธกิจ	แผนงาน/ส่วนราชการ	ลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบ	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาท)	ปริมาณงาน(ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาท)ช่อง(๔)*(๓)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ(๕)/๘๒,๘๐๐	ประเภทตำแหน่งที่ตรงกับเนื้อหาในปัจจุบัน	จำนวนตำแหน่งที่สอดคล้องกับเนื้อหา	จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	แผนงาน :	ต่างๆ ตามภารกิจที่หน่วยงานรับผิดชอบ							
การสร้างสรรค์ธุรกิจชุมชน	ส่งเสริม	งานเผยแพร่ข่าวสารของเทศบาล	๕,๔๐๐	๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑.๓๐			
ให้มีความเข้มแข็ง	ส่งเสริม	งานเผยแพร่สนับสนุนผลงาน	๕,๐๐๐	๑๐	๕๐,๐๐๐	๐.๖๐			
	ส่งเสริม	งานเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของชาติและท้องถิ่น	๑,๐๐๐	๓๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖			
	ส่งเสริม	- งานด้านสังคมสงเคราะห์ผู้ชรา ผู้ยากไร้	๕,๔๐๐	๔๐	๒๑๖,๐๐๐	๒.๖๑			
	ส่งเสริม	ผู้ขาดแคลน ผู้พิการไร้ที่พึ่ง และทุพพลภาพ							
	ส่งเสริม	- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนารายได้	๗,๘๐๐	๑๐	๗,๘๐๐	๐.๐๙			
	ส่งเสริม	งานรวบรวมวิเคราะห์ และให้บริการข้อมูลสถิติ	๕,๔๐๐	๒	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓			
	ส่งเสริม	งานจัดทำและเรียบเรียงแผนพัฒนา	๑๒,๐๐๐	๑	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔			
	ส่งเสริม	- งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	๑,๐๘๐	๑๒	๑๒,๙๖๐	๐.๑๖			
	ส่งเสริม	เทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	๑๑,๕๒๐	๑	๑๑,๕๒๐	๐.๑๔			
	ส่งเสริม	- งานบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ	๗๒๐	๔๖	๓๓,๑๒๐	๐.๔๐			
	ส่งเสริม	- งานสอบคัดเลือก	๒,๔๐๐	๔	๙,๖๐๐	๐.๑๒			
	ส่งเสริม	- งานทะเบียนประวัติ	๗๒๐	๔๖	๓๓,๑๒๐	๐.๔๐			
	ส่งเสริม	- งานปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล	๑,๐๘๐	๑๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓			
	ส่งเสริม	- งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	๓๖๐	๑๖	๕,๗๖๐	๐.๐๗			
	ส่งเสริม	- งานขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง	๕,๔๐๐	๒	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓			
	ส่งเสริม	- งานพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน	๑,๐๘๐	๒	๒,๑๖๐	๐.๐๓			
	ส่งเสริม	- งานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี	๓,๖๐๐	๑	๓,๖๐๐	๐.๐๔			
	ส่งเสริม	- งานสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	๗๒๐	๔๖	๓๓,๑๒๐	๐.๔๐			
	ส่งเสริม	- งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี	๒,๘๘๐	๑	๒,๘๘๐	๐.๐๓			
	ส่งเสริม	- งานระบบสารสนเทศ เช่น เบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาล	๒,๔๐๐	๒๔	๕๗,๖๐๐	๐.๗๐			
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	แผนงาน :	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓,๓๖๐	๒๔	๘๐,๖๔๐	๐.๙๗			



ยุทธศาสตร์/พันธกิจ	แผนงาน/ส่วนราชการ	ลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบ	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาทีก)	ปริมาณงาน(ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทีก)ช่อง(๔)*(๓)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ(๕)/๘๒,๘๐๐	ประเภทตำแหน่งที่ต้องการ เพื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหาในปัจจุบัน	จำนวนตำแหน่งที่สอดคล้องกับเนื้อหา	จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่
การสร้างความเข้มแข็ง, การรักษา, ความสงบภายใน	สร้างความเข้มแข็ง, การรักษา, ความสงบภายใน	งานฝึกอบรมและพบทบทวน อปพร.	๓,๓๖๐	๑	๓,๓๖๐	๐.๐๔			
		งานรักษาความปลอดภัยสถานที่ราชการ	๓,๓๖๐	๓๐	๑๐๐,๘๐๐	๑.๒๒	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	๑	๑
		งานช่วยเหลือและบรรเทาสาธารณภัย	๓,๓๖๐	๒๔	๘๐,๖๔๐	๐.๙๗	นักพัฒนาชุมชน	๑	๑
		งานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร	๓,๓๖๐	๒๔	๘๐,๖๔๐	๐.๙๗	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑
		งานการฝึกอบรม	๒,๔๐๐	๖	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (รถบรรทุกน้ำ)	๑	-
		งานอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒,๔๐๐	๒๔	๕๗,๖๐๐	๐.๗๐	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (รถบรรทุกน้ำ)	๒	๑
		- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน	๒,๔๐๐	๒๔	๕๗,๖๐๐	๐.๗๐	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (รถบรรทุกน้ำ)	๒	๑
		- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน	๓,๓๖๐	๒๔	๘๐,๖๔๐	๐.๙๗	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (รถบรรทุกน้ำ)	๓	๓
		- งานประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ	๓,๓๖๐	๒๔	๘๐,๖๔๐	๐.๙๗			
		- งานด้านสังคมสงเคราะห์ผู้ชรา ผู้ยากไร้	๔๘๐	๑๒	๕,๗๖๐	๐.๐๗			
		ผู้ขาดแคลน ผู้พิการไร้ที่พึ่ง และทุพพลภาพ	๔๘๐	๑๒	๕,๗๖๐	๐.๐๗			
		- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนารายได้	๓,๓๖๐	๒๔	๘๐,๖๔๐	๐.๙๗			
		- งานจัดทำแผนชุมชน	๑๔,๔๐๐	๑	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗			
		- งานจัดเก็บข้อมูลความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.)	๖๐	๘๐๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕			
		งานทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาเงินกู้	๑๘๐	๑๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒			
		งานจัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริง	๑๒๐	๒	๒,๔๐๐	๐.๐๐			
ยุทธศาสตร์/พันธกิจ	แผนงาน/ส่วนราชการ	งานสอบสวน ตรวจพิจารณาคดีอาญาเกี่ยวกับวินัย	๑๘๐	๑๒	๒,๑๖๐	๐.๐๓			
		งานสอบสวนและเปรียบเทียบการกระทำที่ละเมิดเทศบัญญัติ	๑๒๐	๑๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑			
		งานตามพระราชบัญญัติระเบียบราชการ	๖๐	๕๐๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖			
		งานปรับลดขั้นตอนและกระบวนการดำเนินงานทะเบียน	๓,๓๖๐	๕	๑๖,๘๐๐	๐.๒๐			
		งานจัดเตรียมข้อมูล เอกสาร เกี่ยวกับการเลือกตั้ง	๓,๓๖๐	๑	๓,๓๖๐	๐.๐๔			
รวมทั้งสิ้น					๒๒,๕๕๕	๒๒,๕๕๕		๑๙	๑๗



ตารางวิเคราะห์ค่าจ้างของเทศบาลตำบลสร้างก่อ

เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ปี (ปี ๒๕๗๐-๒๕๗๒)

เทศบาลตำบลสร้างก่อ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ได้ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ใช้ตำแหน่งใด ประเภทใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน และให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลสร้างก่อ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยได้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (๒๕๖๖-๒๕๗๐) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลัง ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒) ที่มีประสิทธิภาพ คุ้มค่า ดังนี้

กองช่าง

(๓) (๔) (๕) (๖)

ยุทธศาสตร์/พันธกิจ	แผนงาน/ส่วนราชการ	ลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท)ช่อง(๔)* (๓)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๕)/๘๒,๘๐๐	ประเภทตำแหน่งที่ต้องการ เพื่อให้สอดคล้องกับเมืองในปัจจุบัน	จำนวนตำแหน่งที่สอดคล้องกับเมืองงาน	จำนวน อัตรากำลังที่มีอยู่
๑.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง									
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างคุณภาพชีวิต	แผนงาน : เศรษฐกิจชุมชน	-งานอำนวยความสะดวก ทดสอบ พิจารณาเสนอความ เห็นชอบงบด้านบูรณาการ การ บริหารงานทรัพยากรบุคคลและ งบประมาณในกองช่าง/หน่วยงาน	๑๘๐	๒๑๐	๓๗,๘๐๐	๐.๕๕๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑
		-งานควบคุมการสำรวจและออกแบบ บริหารงาน บริหารโครงสร้าง งานก่อสร้าง งานโยธาและ วิศวกรรม	๕๐๐	๑๖๐	๘๐,๐๐๐	๐.๕๖๖	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง นายช่างโยธา	๑	๑
		-งานควบคุมงานสาธารณูปโภค สาธารณูปโภค งานไฟฟ้าสาธารณะ และงานปฏิบัติการ	๒๕๐	๒๐๐	๕๐,๐๐๐	๐.๖๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจการ) คนงาน (สวนสาธารณะ) คนงาน (สาธารณูปโภค)	๑	๑
		พ.ร.บ.ควบคุมอาคารในเขตเทศบาล	๒๕๐	๒๐๐	๕๐,๐๐๐	๐.๖๐๔			
		-งานตรวจสอบ ซ่อมแซม บำรุงรักษาถนน	๒๕๐	๒๐๐	๕๐,๐๐๐	๐.๖๐๔			



[illegible]

[illegible]

ตารางวิเคราะห์ค่าจ้างของเทศบาลตำบลสร้างก่อ

เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี ๒๕๗๐-๒๕๗๒)

เทศบาลตำบลสร้างก่อ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ได้ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ซึ่งนำตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน และให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลสร้างก่อ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยได้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (๒๕๖๖-๒๕๗๐) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒) ที่มีประสิทธิภาพ คุ้มค่า ดังนี้

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

		(๓)			(๔)		(๖)		จำนวน ตำแหน่งที่ สอดคล้องกับ ปีงบประมาณ	จำนวน อัตรากำลัง ที่มีอยู่
ยุทธศาสตร์/พันธกิจ	แผนงาน/ส่วนราชการ	ลักษณะงานที่ต้อง รับผิดชอบ	เวลาที่ใช้ต่อ ราย(นาท)	ปริมาณ งาน(ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อ ปี (นาท)ช่อง (๔)*(๓)	จำนวนตำแหน่งที่ ต้องการ (๕)/๘๒,๘๐๐	ประเภทตำแหน่งที่ต้องการ เพื่อให้อัตราส่วน งานในปัจจุบัน			
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	แผนงาน : สาธารณสุข, งบกลาง, การศึกษา	- วางแผนโครงการ	๒,๔๐๐	๒๖	๖๒,๔๐๐	๐.๗๕๔	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น)	๑	๑	๑
		- ติดตาม เฝ้าระวัง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ	๔,๘๐๐	๓๐	๑๔๔,๐๐๐	๑.๗๕๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น)	๑	-	-
		ให้ปฏิบัติตามแผนงานโครงการ หรือแผน การปฏิบัติงาน ตลอดจนประเมินผลและ รายงานผล การดำเนินงาน เพื่อให้เป็น ไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของ หน่วยงานตามที่กำหนด					นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	-	-
		- มอบหมาย กำกับดูแล ตรวจสอบ ติดตาม ให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด	๗๒๐	๓๐	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖๑	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเล็ก (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑
		- พิจารณานอมนุมัติ อนุญาตการดำเนินการ ต่างๆ ตามภารกิจที่หน่วยงานรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ ตามที่กำหนด	๑๒๐	๓๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๒	๒	๒



ยุทธศาสตร์/พันธกิจ	แผนงาน/ส่วนราชการ	ลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบ	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาทีก)	ปริมาณงาน(ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทีก)ช่อง(๔)*(๓)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๕)/๘๖,๔๐๐	ประเภทตำแหน่งที่ต้องการ เพื่อให้อัดคล้องกับเนื้อหาในปัจจุบัน	จำนวนตำแหน่งที่สอดคล้องกับเนื้อหา	จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่
		- ควบคุมตรวจสอบการจัดการงานต่างๆ เช่น งานกรเจ้าหน้าที่ งานธุรการ, งานพัฒนาชุมชน ,งานการศึกษา, งานสาธารณสุข	๑๔,๔๐๐	๒๖	๓๗๔,๔๐๐	๔.๕๒๒			
		งานขนถ่ายขยะมูลฝอย	๖๐	๙๐๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕๒			
		งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูล	๓๐	๔๐๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔๕			
		งานกวาดล้างทำความสะอาด	๖๐	๙๐๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕๒			
		งานสุขาภิบาลอาหารและโภชนาการ	๖๐	๙๐๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕๒			
ยุทธศาสตร์ที่ ๕	แผนงาน :								
การจัดการทรัพยากร	รักษาความสงบภายใน,								
ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	การเกษตร								
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	แผนงาน :								
การจัดการทรัพยากร	เกษตรและชุมชน								
ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม									
รวมทั้งสิ้น						๙.๔๒๒		๗	๓



ตารางวิเคราะห์ค่าจ้างของเทศบาลตำบลสร้างก่อ

เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี ๒๕๗๐-๒๕๗๒)

เทศบาลตำบลสร้างก่อ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ได้ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ซึ่งเป็นสาระสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ใช้ตำแหน่งใด ประเภทใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน และให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลสร้างก่อ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยได้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (๒๕๖๖-๒๕๗๐) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่มีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒) ที่มีประสิทธิภาพ คุ้มค่า ดังนี้

กองการศึกษา

(๓) (๔) (๕) (๖)

ยุทธศาสตร์/พันธกิจ	แผนงาน/ส่วนราชการ	ลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบ	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาท)	ปริมาณงาน(ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท)ช่อง(๔)* (๓)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๕)/๘๒,๘๐๐	ประเภทตำแหน่งที่ตรงกับเรื่องในปัจจุบัน	จำนวนตำแหน่งที่สอดคล้องกับเรื่องงาน	จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่
ฝ่ายบริหารการศึกษา									
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	แผนงาน :	งานการศึกษา							
การสร้างคุณภาพชีวิต	การศึกษา :	- งานควบคุมดูแลรับผิดชอบในกิจการ ปฐมวัยและอนุบาล	๓๖๐	๑๐๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	๑	๑
		- งานประชุม อบรม สัมมนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒๔๐	๓๐	๗,๒๐๐	๐.๐๘๗	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑
		- งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑,๖๐๐	๑๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑.๙๓๒	ครู	๑	๑
		- งานการส่งเสริมกิจการศาสนา	๒,๔๐๐	๓๐	๗๒,๐๐๐	๐.๘๗๐	ครู	๑	๑
		- งานการส่งเสริม สนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น	๒๔๐	๓๐	๗,๒๐๐	๐.๐๘๗	ครู	๑	๑
		- งานการส่งเสริม รักษา และดำรงไว้	๑,๒๐๐	๓๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓๕	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑
		ซึ่งจนบธรรมเนียบ วัฒนธรรม					ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑
		จารีตประเพณี							
		งานอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๖๐	๑๐๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓๕			

[illegible]

ตารางวิเคราะห์ค่าจ้างของเทศบาลตำบลสร้างก่อ

เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

เทศบาลตำบลสร้างก่อ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ได้ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ซึ่งเป็นสาระสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ใช้ตำแหน่งใด ประเภทใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน และให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลสร้างก่อ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยได้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (๒๕๖๖-๒๕๗๐) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่มีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒) ที่มีประสิทธิภาพ คุ้มค่า ดังนี้

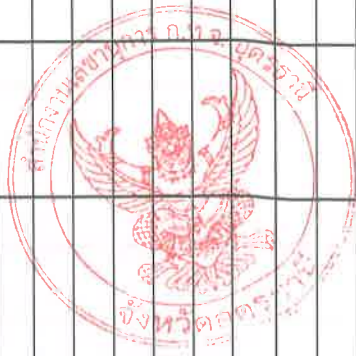
กองคลัง

(๓) (๔) (๕) (๖)

ยุทธศาสตร์/พันธกิจ	แผนงาน/ส่วนราชการ	ลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท)ทั้งหมด(๔)*(๓)	จำนวนตำแหน่งที่ ต้องการ (๕)/๘๒,๘๐๐	ประเภทตำแหน่งที่ต้องการ เพื่อให้สอดคล้องกับหน่วยงานในปัจจุบัน	จำนวน ตำแหน่งที่ สอดคล้องกับ หน่วยงาน	จำนวน อัตรากำลัง ที่มีอยู่
ฝ่ายบริหารงานคลัง									
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	แผนงาน :	- การตรวจสอบการรับจ่ายเงิน	๓๐	๒๓๐	๖,๙๐๐	๐.๐๘๓	ผู้อำนวยการกองการคลัง	๑	๑
การพัฒนาด้านการเมือง	บริหารงานทั่วไป	- การโอนเงินเดือนพนักงานเข้าธนาคาร	๔๒๐	๑๒	๕,๐๔๐	๐.๐๖๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	๑	๑
การบริหารจัดการองค์กร		- การรับฎีกาเบิกเงินจากงานต่างๆ ลง	๑๕	๕๖๐	๘,๔๐๐	๐.๑๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑
		เลขรับฎีกาวันที่รับเบิกและนำส่งให้					เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-
		งานควบคุมงบประมาณตัดยอดเงิน					ผ.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑
		งบประมาณ							
		- การจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน	๔๕	๑๕๐	๖,๗๕๐	๐.๐๘๒			
		- การจัดทำแผนเบิกจ่ายเงิน	๒,๑๐๐	๓	๖,๓๐๐	๐.๐๗๖			
		งบประมาณ							
		- ตรวจสอบเอกสารประกอบฎีกา	๖๐	๑,๔๐๐	๘๔,๐๐๐	๑.๐๑๔			
		จ่ายเงิน							



ยุทธศาสตร์/พันธกิจ	แผนงาน/ส่วนราชการ	ลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทีก) (๔)*(๓)	จำนวนตำแหน่งที่ ต้องการ (๕)/๕๒,๘๐๐	ประเภทตำแหน่งที่ต้องการ เพื่อให้สอดคล้องกับหน่วยงานในปัจจุบัน	จำนวน ตำแหน่งที่ สอดคล้องกับ หน่วยงาน	จำนวน อัตรากำลัง ที่มียู่
		- การนำส่งเงินภาษีหัก ณ ที่จ่าย เงิน ประกันสังคม เงินค่าใช้จ่าย ๕% เงินกู้	๒๔๐	๑๒	๒,๘๘๐	๐.๐๓๕			
		- การนำส่งเงินสมทบกองทุน กบพ.	๔๒๐	๑	๔๒๐	๐.๐๐๕			
		- การจัดทำรายงานการจัดทำเช็ค	๑๒๐	๒๓๐	๒๗,๖๐๐	๐.๓๓๓			
		- จัดทำบัญชีเงินสดรับและทะเบียนเงินรายรับ	๒๔๐	๒๓๐	๕๕,๒๐๐	๐.๖๖๗			
		- จัดทำรายงานเงินคงเหลือประจำวัน	๑๕๐	๒๓๐	๓๔,๕๐๐	๐.๔๑๗			
		- รายงานการรับจ่ายเงินอุดหนุนทั่วไป	๑๒๐	๒๔	๒,๘๘๐	๐.๐๓๕			
		- จัดทำทะเบียนคุมเงินรายรับ-รายจ่าย	๑๘๐	๒๓๐	๔๑,๔๐๐	๐.๕๐๐			
		- ทะเบียนคุมเงินค่าประกันสัญญา							
		- ทะเบียนคุมเงินสะสม							
		- งบประมาณทุกประเภท							
		- จัดทำใบผ่านรายการบัญชีทั่วไป	๖๐	๒๓๐	๑๓,๘๐๐	๐.๑๖๗			
		- จัดทำรายงานประจำเดือน ได้แก่ งบ	๔,๔๐๐	๔	๓๓,๖๐๐	๐.๔๐๖			
		- กระทบยอด รายงานเงินรับฝาก							
		- รายงานกระแสเงินสด งบรับจ่ายเงินสด							
		- กระดาษทำการกระทบยอด รายจ่าย							
		- ตามงบประมาณ ฯลฯ							
		- จัดทำงบแสดงฐานะทางการเงินเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	๑๒,๖๐๐	๑	๑๒,๖๐๐	๐.๑๕๒			
		- รายงานเงินสะสม	๒๔๐	๑	๒๔๐	๐.๐๐๓			
		- การจัดทำรายงานการจัดทำเช็ค	๑๒๐	๒๓๐	๒๗,๖๐๐	๐.๓๓๓			
		- วางแผนโครงการ	๒๔๐	๑	๒๔๐	๐.๐๐๓			
		- ติดตาม เฝ้าระวัง การดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ	๒๔๐	๒๔	๕,๗๖๐	๐.๐๗๐			
		- ให้เป็นไปตามแผนงานโครงการ หรือแผน							
		- การปฏิบัติงาน ตลอดจนประเมินผลและ							
		- รายงานผล การดำเนินงาน เพื่อให้เป็น							



ยุทธศาสตร์/พันธกิจ	แผนงาน/ส่วนราชการ	ลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทีก)ของ(๔)*(๓)	จำนวนตำแหน่งที่ ต้องการ (๕)/๘๒,๘๐๐	ประเภทตำแหน่งที่พึงต้องการ เพื่อให้สอดคล้องกับเมืองงานในปัจจุบัน	จำนวน ตำแหน่งที่ สอดคล้องกับ เมืองงาน	จำนวน อัตรากำลัง ที่สืออยู่
		ไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของ หน่วยงานตามที่กำหนด							
		- มอบหมาย กำกับดูแล ตรวจสอบ ติดตาม ให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด	๓๕๐	๓๐	๑๐,๕๐๐	๐.๑๒๗			
		- พิจารณานอมนิติ อนุญาตการดำเนินการ ต่างๆ ตามภารกิจที่หน่วยงานรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ ตามที่กำหนด	๓๕๐	๓๐	๑๐,๕๐๐	๐.๑๒๗			
		- งานจัดซื้อจัดจ้าง	๒,๑๐๐	๒๕	๕๒,๕๐๐	๐.๖๓๔	นักวิชาการพัสดุ	๑	๑
		- งานจัดทำทะเบียนวัสดุครุภัณฑ์/จำหน่าย	๔๒๐	๑๒	๕,๐๔๐	๐.๐๖๑			
		- งานเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ	๒๔๐	๑๒	๒,๘๘๐	๐.๐๓๕			
		- งานซ่อมแซมพัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ	๔๒๐	๓	๑,๒๖๐	๐.๐๑๕			
		- งานจัดทำแผนจัดหาพัสดุประจำปี และ แผนการจัดซื้อจัดจ้าง	๒,๑๐๐	๑	๒,๑๐๐	๐.๐๒๕			
		- งานจัดทำรายงานพัสดุประจำปี	๒,๑๐๐	๑	๒,๑๐๐	๐.๐๒๕			
		- งานตรวจสอบพัสดุประจำปี	๒,๑๐๐	๑	๒,๑๐๐	๐.๐๒๕			
		- การแต่งตั้งกรรมการตรวจรับพัสดุ	๖๐	๔๐	๒,๔๐๐	๐.๐๒๕			
		- งานจัดทำทะเบียนและคลังพัสดุ	๓๖๐	๑๒	๔,๓๒๐	๐.๐๕๒			
		- งานตรวจสอบการรับ-จ่ายพัสดุประจำปี	๘๔๐	๑	๘๔๐	๐.๐๑๐			
		- การจัดเตรียมเอกสาร ข้อมูลเพื่อรับ การตรวจประเมินประสิทธิภาพของ อปท.	๘,๔๐๐	๑	๘,๔๐๐	๐.๑๐๑			
		- จัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	๑๐	๓๐๐	๓,๐๐๐	๐.๐๓๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-
		- จัดเก็บภาษีป้าย	๑๐	๕๐	๕๐๐	๐.๐๐๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑
		- จัดเก็บค่าธรรมเนียมขยะมูลฝอย	๑๐	๓	๓๐	๐.๐๐๐			
		- จัดเก็บค่าธรรมเนียมใบอนุญาตต่างๆ	๑๐	๕๐	๕๐๐	๐.๐๐๖			



[illegible]