



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

(มติ กทจ.อุดรธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖
เห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙))



เทศบาลตำบลสร้างก่อ
อำเภอกุฉินชัย จังหวัดอุดรธานี

คำนำ

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

ดังนั้น เทศบาลตำบลสร้างก่อ จึงได้ทำการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. (๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบลสร้างก่อใช้เป็นแนวทางในการสรรหาและการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรต่อไป

เทศบาลตำบลสร้างก่อ
อำเภอภูดง จ.อุดรธานี

สารบัญ

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

ภาคผนวก

๑. คำสั่งเทศบาลตำบลสร้างก่อ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
๓. ตารางวิเคราะห์ค่าจ้างของเทศบาลตำบลสร้างก่อ

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะต้องมีความใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลตำบลสร้างก่อ โดยให้เทศบาลตำบลสร้างก่อจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี (ก.ท.จ.อุดรธานี) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลสร้างก่อจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (กทจ.อุดรธานี) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลสร้างก่อ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลสร้างก่อ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ฯลฯ

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลสร้างก่อจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ 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 เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา 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) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น

ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็

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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่ม/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 ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

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

ถูกหลักสุขาภิบาล

- (๕) ปัญหาความสะอาดของถนน ที่สาธารณะต่าง ๆ

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๔.๒.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

๔.๒.๒ ด้านเศรษฐกิจ

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

๔.๒.๓ ด้านสังคม

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

ทุนการศึกษาแก่เด็กยากจน

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

๔.๒.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

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

ชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

๔.๒.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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

ฤดูแล้ง

- (๓) ให้มีการขยายเขตประปาให้ทั่วถึง เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๔.๒.๖ ด้านการสาธารณสุข

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

๔.๒.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

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

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสร้างก่อ

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลสร้างก่อนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน ซึ่งการพัฒนาเทศบาลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ ต้องร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง โดยได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียง โดยประชาชนมีส่วนร่วม

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

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ฯลฯ

๕.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนกกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินเชิงราษฎร

ฯลฯ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ฯลฯ

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว 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.๒๕๖๗-๒๕๖๙)**

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวสามารถแก้ไขปัญหของเทศบาลตำบลสร้างก่อได้ ทั้งนี้ยังต้องพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ การดำเนินการต้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา จังหวัด นโยบายของผู้บริหารเทศบาล จึงวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ปัจจัยภายในและ ปัจจัยภายนอก 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 ทรัพยากร งบประมาณ)
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และหน่วยงานภายในส่วนราชการ
๓. ความเห็นชอบในนโยบายภายในสภาเทศบาล
๔. สมรรถภาพและความสามารถของเทศบาลในการบังคับใช้นโยบาย
๕. ความอิสระทางการเมืองและอำนาจในการใช้ดุลยพินิจของเทศบาล

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

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานของประชาชนในสภาพปัจจุบัน ยังเป็นความต้องการที่ไม่ มีสิ้นสุดสืบเนื่องจากการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ทำให้ความต้องการขั้นพื้นฐานเพิ่มมากขึ้น อาทิ ถนน น้ำใช้ ไฟฟ้า สวนสาธารณะ ตลาด สถานีจอดรถ ตลอดจนการควบคุมอาคารสิ่งปลูกสร้าง ฯลฯ จำเป็นอย่างยิ่งที่เทศบาลจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน อีกประการหนึ่ง การดำเนินการจำเป็นต้องมีงบประมาณและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหา ดังกล่าว

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

การพัฒนาเศรษฐกิจจำเป็นต้องพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ทางด้านเศรษฐกิจให้เพียงพอความต้องการของผู้ประกอบธุรกิจ เช่น สถานที่ทำการค้าไม่เพียงพอการเชื่อมโยงของถนนสายหลัก 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 อาทิปัญหาคุณภาพชีวิต สุขภาพ อนามัยของ ประชาชน ปัญหาการส่งเสริมศิลปะ จารีต ประเพณี วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น การป้องกันและการ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนเพื่อให้ผู้อยู่อาศัยในเทศบาลมีพลานามัยที่สมบูรณ์ มีรายได้มีฐานะความ เป็นอยู่ที่ดีขึ้นและมีความปลอดภัยจากโรคระบาดอันจะดูจาก สวัสดิภาพของประชาชน ด้านสุขภาพชุมชน และสถานที่ ได้จัดให้มีการดูแลสุขภาพความสะอาดและปลอดภัยจากโรค 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 ให้ประชาชนได้เข้าใจและมีส่วนร่วมในทางการเมืองให้มาก ที่สุด และรวมถึงการปรับปรุงการจัดระบบการบริหารให้สามารถอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เช่น การส่งเสริมความรู้ ความสนใจเกี่ยวกับกิจการของท้องถิ่น การปรับปรุงและพัฒนา บุคลากร การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการเทศบาล การปรับปรุงและพัฒนารายได้ การปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน การรักษาความ มั่นคงและความสงบเรียบร้อยของชุมชน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจนการนำนโยบายที่ สำคัญของรัฐบาลมาใช้ในการบริหารงาน โดยยึดหลักความโปร่งใส และเผยแพร่นโยบายต่อสาธารณะให้มาก ที่สุด

ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

ในช่วงที่แล้มาประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารงานในรูปแบบต่างๆ อันสืบเนื่องมาจากปัญหาที่สำคัญหลายปัญหาข้างต้นทำให้การเข้ามามีส่วนร่วมการกระทำได้น้อย 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 สังคมมาอยู่ 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. การกิจหลัก และการกิจรอง 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. กำหนดให้มีแผนการพัฒนาศักยภาพของเทศบาลทุกคน ให้ทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๖. กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาโดยตรง

เทศบาลตำบลสร้างก่อ ได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

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

การกิจรอง

การบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เช่น การจัดการศึกษา การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน การจัดระบบขนส่งและจราจร เป็นต้น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลสร้างก่อเป็นเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี กำหนดให้เป็นเทศบาลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่

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

ทั้งนี้ กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๖ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๔ อัตรา ลูกจ้างประจำเทศบาล จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลสร้างก่อมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น จำนวนในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลสร้างก่อต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

๘.๑ โครงสร้าง

เทศบาลตำบลสร้างก่อ มีภารกิจด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้นจึงมีความจำเป็นในการกำหนดงานในส่วนราชการให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ดังนี้

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

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

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
-ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
-รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
<u>สำนักปลัดเทศบาล</u> - หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
- หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
- นักจัดการงานทั่วไป ระดับ ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
- นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ข้าราชการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
- นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน ระดับ ข้าราชการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
- นักจัดการงานทะเบียน และบัตร ระดับ ข้าราชการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
- นักพัฒนาชุมชน ระดับ ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง

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

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

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ลูกจ้างประจำ - คนงาน (ประจำ รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
พนักงานจ้าง (ทั่วไป) - คนงาน (ประจำรถบรรทุก ขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
กองการศึกษา - ผู้อำนวยการกองศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
- หัวหน้าฝ่ายบริหาร การศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
- นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ตำบลสร้างก่อ พนักงานครูเทศบาล								
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครู คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครู คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครู คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครู คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
พนักงานจ้าง (ภารกิจ) ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
หน่วยตรวจสอบภายใน - นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน ระดับ ข้าราชการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีครองตำแหน่ง
รวม	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	+๙	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาลตำบลสร้างก่อ

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่จะใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน	เงินปัจจุบัน	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๕๖๘,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๙,๙๒๐	๒๐,๖๔๐	๗๗๖,๐๔๐	๗๙๖,๔๔๐	๘๑๗,๐๘๐	๔๗,๓๘๐
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงาน ท้องถิ่น)	บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๕๕๗,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๘,๐๐๐	๑๗,๘๘๐	๖๑๗,๘๘๐	๖๓๕,๗๖๐	๖๕๕,๖๘๐	๔๖,๔๙๐
สำนักงานปลัด																
๓	หน.สำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	+	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	๓๒,๘๐๐
๔	หน.ฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๔,๐๐๐	๔๒๗,๓๒๐	๔๔๐,๖๔๐	๓๓,๘๘๐
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๐,๔๔๐
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	๑๓,๒๐๐	๑๔,๑๖๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๓,๑๒๐	๓๖,๘๖๐
๗	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๒,๗๒๐	๓๔๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๒๗,๔๘๐
๘	นักจัดการงาน ทะเบียน	ชำนาญการ	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๓๔,๖๘๐
๙	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๗๑,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	๘,๘๘๐	๙,๓๖๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐	๒๒,๖๐๐
ลูกจ้างประจำ																
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๒๔๐,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	๗,๖๘๐	๘,๗๖๐	๒๔๘,๐๐๐	๒๕๗,๗๖๐	๒๖๖,๐๘๐	๒๐,๐๘๐
๑๑	พนักงานขับรถบรรทุก	-	๑	๑	๒๙๘,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	๙,๘๘๐	๑๐,๒๔๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๑๗,๒๘๐	๓๒๖,๕๒๐	๒๘,๕๒๐

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด		การกระจายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวนคน	เงินเดือน	เงิน ปจตน.	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๒	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๐๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๔๐๐
๑๓	ผ.จ.พ.ง.รกร (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๖๕,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๘,๕๖๐	๑๘๕,๗๖๐	๑๙๑,๙๕๐	๑๓,๙๕๐
พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๔	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๕	คนงาน (ป้องกัน)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๖	คนงาน (ป้องกัน)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๗	คนงาน (ป้องกัน)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
กองคลัง																		
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๖๒๘,๔๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๒๐,๖๔๐	๒๑,๐๐๐	๒๑,๖๐๐	๖๙๓,๐๘๐	๗๑๓,๖๘๐	๗๓๓,๓๗๐	๕๒,๓๗๐
๑๙	หน.ฝ่ายบริหารงาน คลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๖๐,๓๒๐	๔๗๓,๕๒๐	๔๘๖,๙๖๐	๓๕,๗๗๐
๒๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๕๗,๗๒๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๑,๑๒๐	๓๙๓,๔๘๐	๒๙,๘๑๐
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๘๔,๕๒๐	-	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐	๙,๗๒๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๐๓,๒๔๐	๓๑๒,๙๖๐	๒๓,๗๑๐
๒๒	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๓๕๔,๘๔๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๔,๖๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๐๐๐	๓๙๕,๕๗๐	๒๙,๕๗๐
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๘๗,๙๐๐	-	๑	๑	+	๑	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	๓๔๗,๐๖๐	๒๙,๖๓๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๔	ผ.จ.พ.ง.จัดเก็บรายได้ (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๘๗,๕๖๐	-	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๒๐๒,๙๒๐	๒๑๑,๐๘๐	๒๒๑,๖๓๐	๑๕,๖๓๐

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การกระจายที่เพิ่มขึ้น (๒)				การกระจายรวม (๓)				หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน	เงิน ปจจุบัน.	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	
๒๕	ผช.พ.ร.ร.การ (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๖๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๗๑,๖๐๐	๑๗๑,๖๐๐	๑๗๑,๖๐๐	๑๗๑,๖๐๐	๑๗๑,๖๐๐	๑๗๑,๖๐๐
กองช่าง																					
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๕๒๒,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๔๑,๘๘๐	๕๔๑,๘๘๐	๕๔๑,๘๘๐	๕๔๑,๘๘๐	๕๔๑,๘๘๐	๕๔๑,๘๘๐
๒๗	หน่วยแบบแผน และก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	๑	-	๓๘๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๒๕,๘๔๐	๔๒๕,๘๔๐	๔๒๕,๘๔๐	๔๒๕,๘๔๐	ว่างเต็ม
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๘๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๒๘๗,๖๒๐
๒๙	นายช่างโยธา	อาวุโส	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๗๖,๐๘๐
พนักงานจ้างทั่วไป																					
๓๐	คนงาน (สวนสาธารณะ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๑	คนงาน (สาธารณูปโภค)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																					
๓๒	ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๑๐,๙๖๐
๓๓	หน่วยบริหารงาน สาธารณสุข (นักบริหารงาน สาธารณสุข)	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	๑	-	๓๘๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๒๕,๘๔๐	๔๒๕,๘๔๐	๔๒๕,๘๔๐	๔๒๕,๘๔๐	ว่างเต็ม
๓๔	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	๓๗๖,๐๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน	เงิน ปฎิน.	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
ลูกจ้างประจำ																	
๓๕	คนงาน (ประจำ รถบรรทุกขยะ)	-	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๘,๙๖๐	๒๑,๘๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																
๓๖	คนงาน (ประจำ รถบรรทุกขยะ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
กองการศึกษา																	
๓๗	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๔๔๐,๙๒๐	๕๐๔,๑๒๐	๕๑๗,๓๒๐	๓๖,๓๐๐
๓๘	หน.ฝ่ายบริหาร การศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	+	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๓๙	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	+	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	ว่าง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลสร้างก่อ																	
๔๐	ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	ช.ก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+	-	๐	๐	๐	๐	๐	ขอจัดสรร
๔๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๒	๑	๑	๓๕๕,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	งบ อุดหนุน
๔๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๒	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+	-	๐	๐	๐	๐	๐	งบ อุดหนุน
๔๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๒	๑	๑	๔๒๓,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	งบ อุดหนุน
๔๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑	๑	๒๙๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	งบ อุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน	เงิน ปจตน.	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๙,๕๗๖.๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	งบอุดหนุน
๔๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๙,๖๗๒.๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	งบอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๔๗	นวก.ตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๑	๔๓,๕๗๒.๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๔,๘๔๐	๔๖,๒๒๐	๔๗,๕๖๐	๓๖,๓๑๐
๔	รวม	-	๔๗	๔๑	๑๒,๖๐๙,๗๒๐	๕๑๐,๐๐๐	๔๖	๔๖	๔๖	+	๙	-	๓๔๗,๙๒๐	๔๐๐,๗๒๐	๔๐๖,๘๔๔	๑๓,๙๑๘,๓๖๑	๑๔,๓๒๕,๒๐๕	
๕	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %																	
๖	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	
๗	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (x ๕%)																	
๘	ร้อยละ ๔๐ จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	
													๓๗.๒๘	๓๖.๕๕	๓๖.๘๓	๓๕.๘๓		

หมายเหตุ : เทศบาลตำบลสร้างก่อ ตั้งงบประมาณตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ไว้จำนวน ๓๙,๗๑๖,๖๔๗ บาท

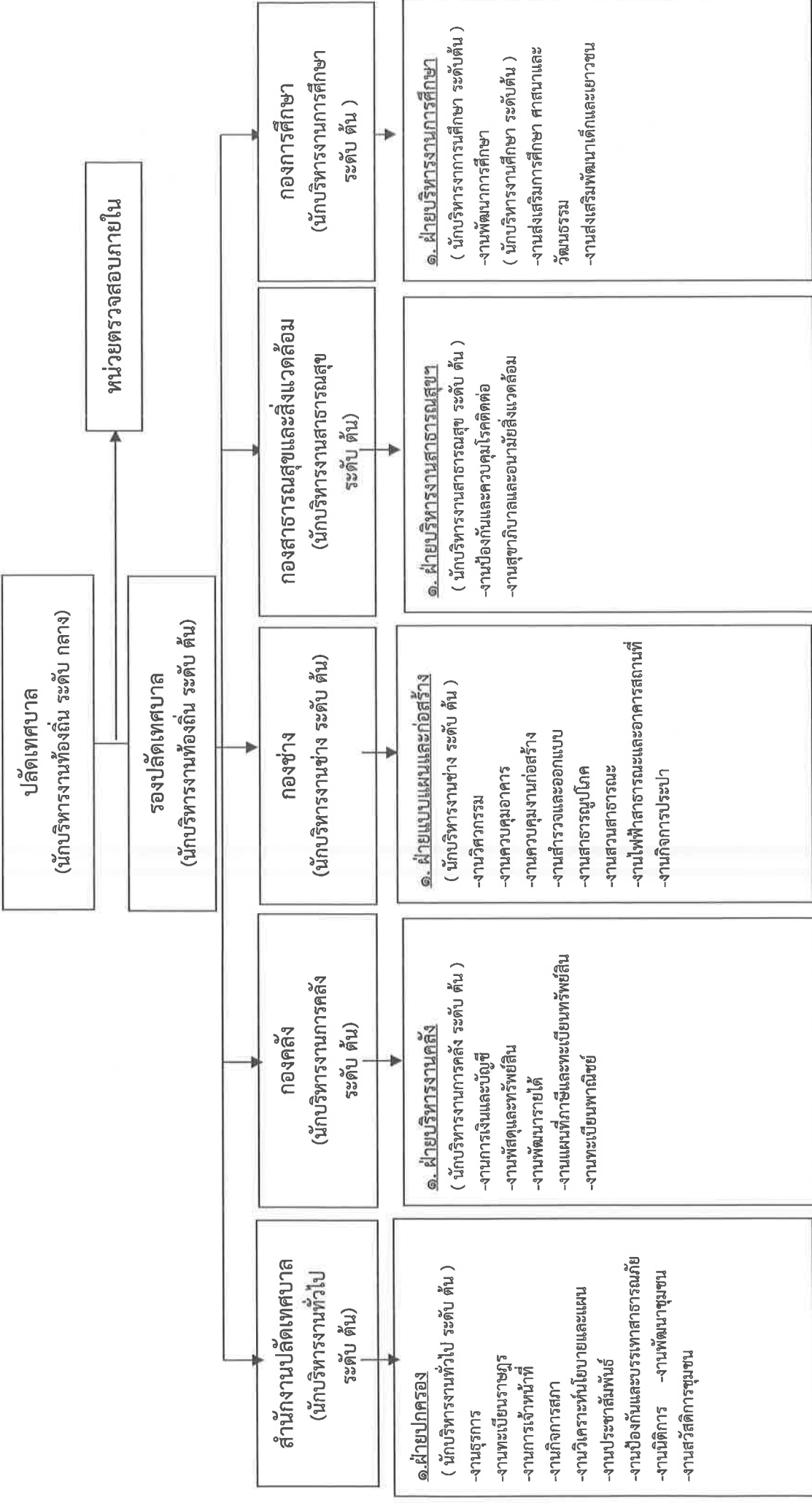
ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๓๙,๗๑๖,๖๔๗ x ๕%) + ๓๙,๗๑๖,๖๔๗ = ๔๑,๗๐๒,๔๗๙

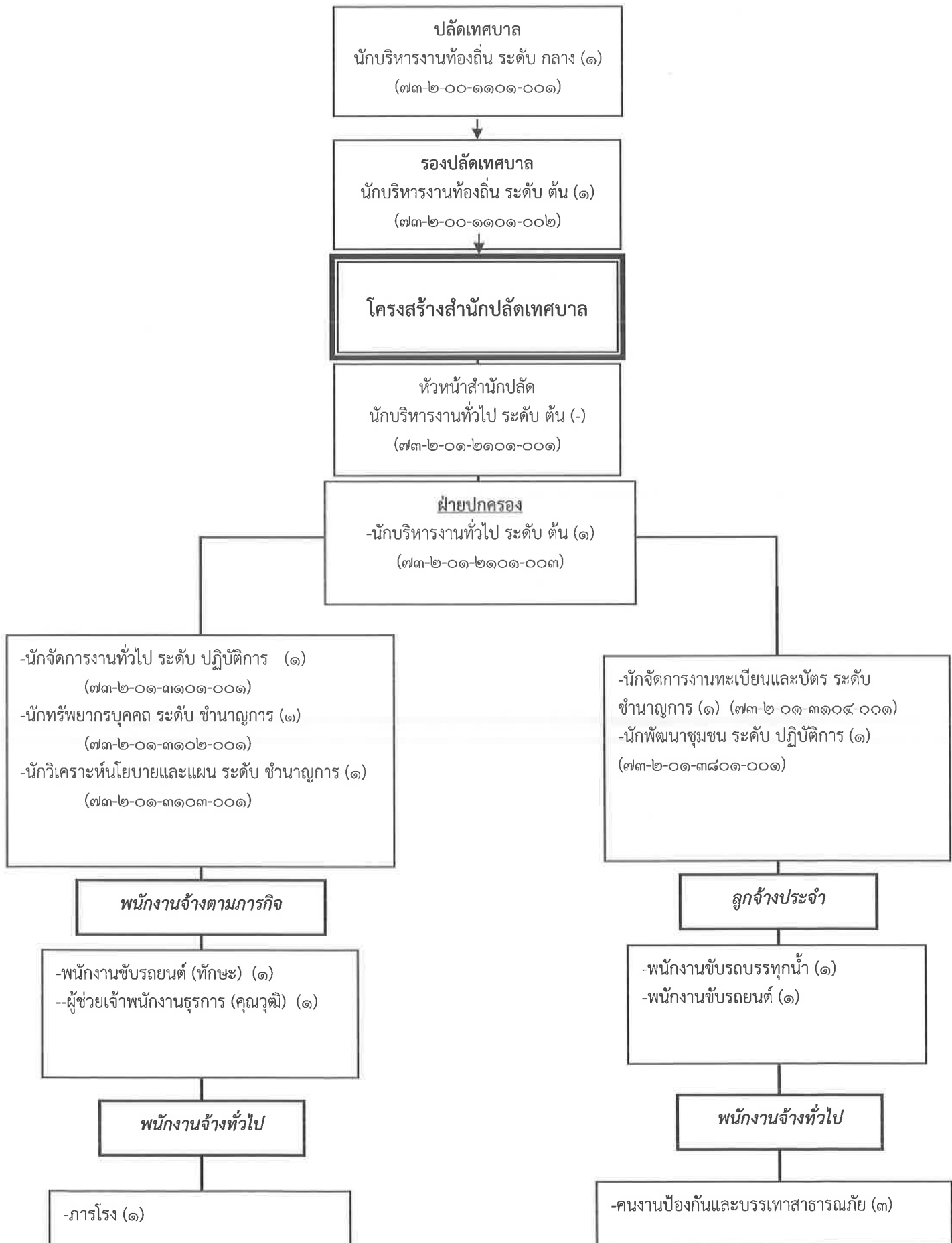
ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๔๑,๗๐๒,๔๗๙ x ๕%) + ๔๑,๗๐๒,๔๗๙ = ๔๓,๗๘๗,๖๐๓

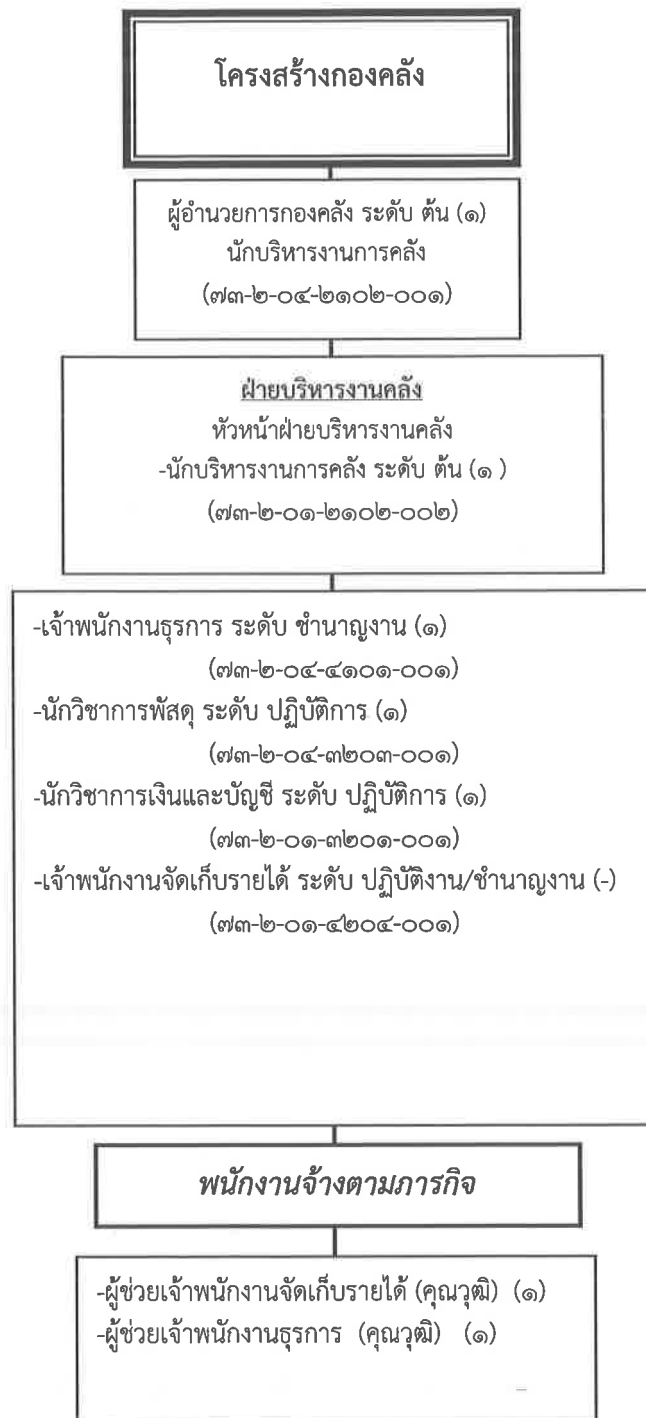
ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ (๔๓,๗๘๗,๖๐๓ x ๕%) + ๔๓,๗๘๗,๖๐๓ = ๔๕,๙๓๖,๙๘๓

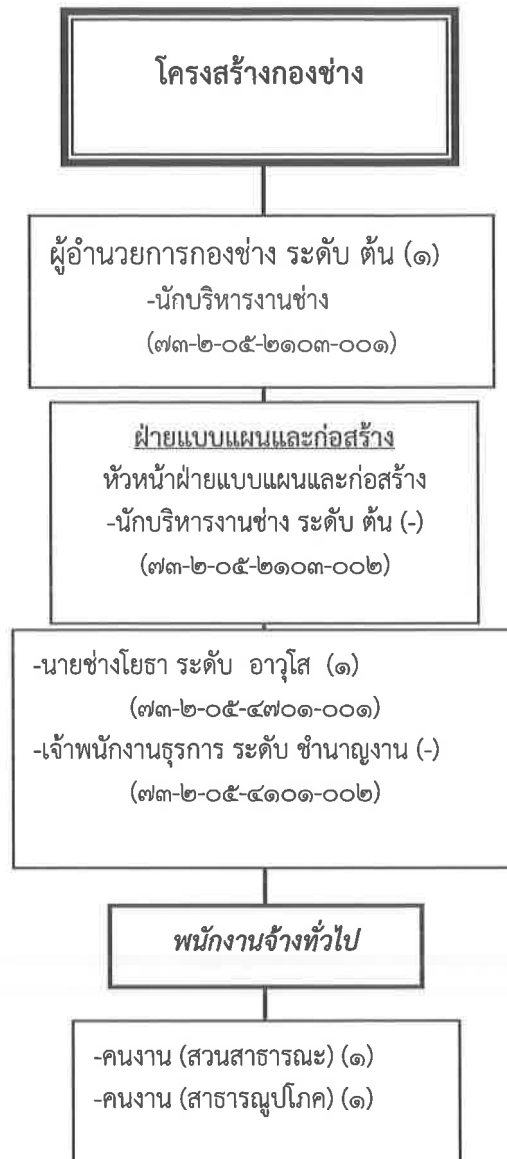
ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ % คิดจาก (๓๙,๕๑๗,๖๔๐ x ๑๕% = ๕,๙๓๖,๖๔๐)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕)

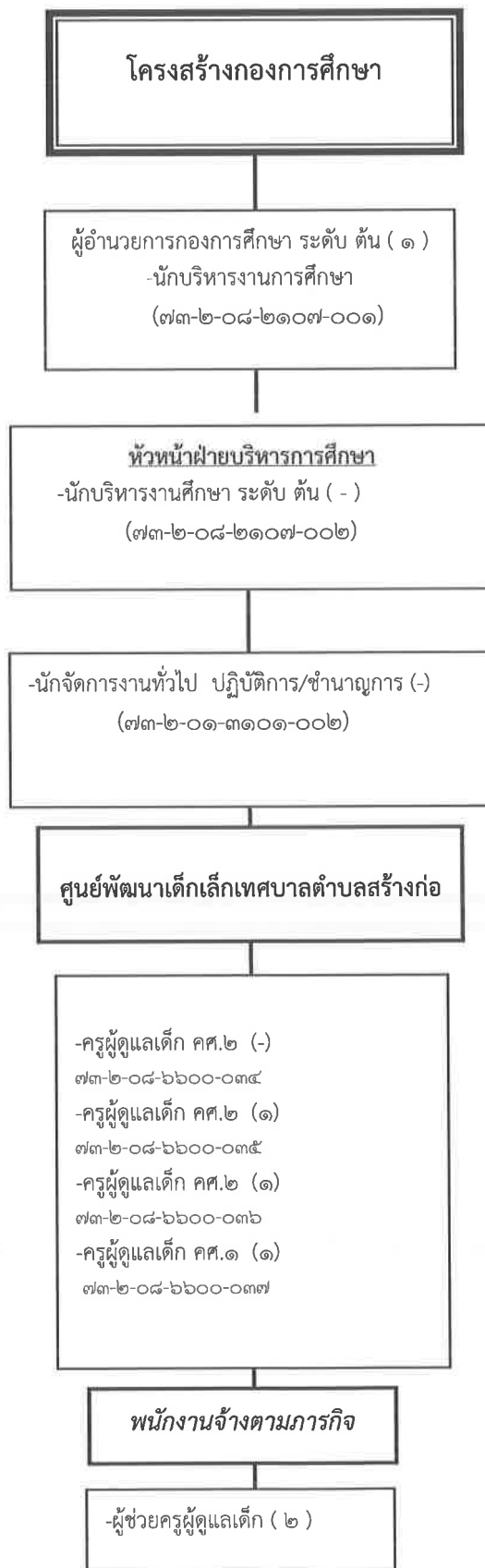












หน่วยตรวจสอบภายใน

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

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	นายสุชนันต์ กุลดวงจันทร์	ร.บ.	๗๓-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๓-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๕๕๘๑๒๐ (๕๕,๐๑๑x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๓๕๖,๑๒๐
๒	นางวาสนา ขมภูมิมิตร	ร.ม.	๗๓-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	คัม	๗๓-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๕๕๓๗๘๐ (๕๖,๐๑๑x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๕๘,๘๘๐
๓	ว่าง	-	๗๓-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	คัม	๗๓-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
๔	นายไพโรจน์ คำกันหา	ร.บ.บ.	๗๓-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๓	หน.ฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	คัม	๗๓-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๓	นักบริหารงานทั่วไป (หน.ฝ่ายปกครอง)	ต้น	๓๓๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๐,๕๖๐
๕	น.ส.ประทุมพร จันทา	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๗๓-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐,๔๔๐x๑๒)	-	-	๒๔๕,๒๘๐
๖	นายบุญฤดี เปี่ยมปัทมา	ร.บ.ม.	๗๓-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๗๓-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	-	-	๔๔๒,๓๒๐
๗	นายชัยชุมพล อินทวงษ์	ร.ม.	๗๓-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ช.ก.	๗๓-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ช.ก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๘	ว่าที่ ร.ต.หญิงวรรณา จันทรังษี	ศ.ศ.บ.	๗๓-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๗๓-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๓๒๘,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๘,๗๖๐
๙	น.ส.สุทาร์ณีย์ ชัยย่น	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๗๓-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๗๑,๒๐๐ (๒๒,๖๐๐x๑๒)	-	-	๒๗๑,๒๐๐
๑๐.	ลูกจ้างประจำ นายสมบัติ อิจริย์	ร.บ.บ.	-	พนักงานขับรถบรรทุก	-	-	พนักงานขับรถบรรทุก	-	๒๙๕,๒๐๐ (๒๔,๘๕๐x๑๒)	-	-	๒๙๕,๒๐๐
๑๑.	นายศุภกริช แสงสว่าง	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๔๐,๔๘๐ (๒๐,๐๔๐x๑๒)	-	-	๒๔๐,๔๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายแก่นเพชร ไชแสงจันทร์	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๓	นางสาวปรีชาดิ ชินกร	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๕,๐๐๐ (๑๓,๗๕๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๐๐๐
๑๔	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นางเบญจพร แสงสว่าง	ม.๓	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายสมศักดิ์ พลกล้า	ม.๓	-	คณงาน(ป้องกันฯ)	-	-	คณงาน (ป้องกันฯ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายวิรัตน์ พิมพ์พันธ์	รปบ.	-	คณงาน(ป้องกันฯ)	-	-	คณงาน (ป้องกันฯ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายสุรเชษฐ์ ชัยลา	ม.๖	-	คณงาน(ป้องกันฯ)	-	-	คณงาน (ป้องกันฯ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	
๑๘	กองคลัง นายการชัย จันทะเนาว์	บ.บ	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๒๘,๔๔๐ (๕๖,๓๗๐x๑๒)	๖๗๐,๔๔๐
๑๙	นายอำพล แก้วเจริญ	บ.ม.	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๒๘,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๕๔๗,๒๔๐
๒๐	น.ส.เนาวรัตน์ รียะวงษ์	บ.บ	๗๓-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๗๓-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๓๕๗,๗๒๐ (๒๙,๘๑๐x๑๒)	๓๕๗,๗๒๐
๒๑	นางจุฑพร ปิ่นนอก	บ.ม.	๗๓-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๗๓-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการ	ปก.	๓๕๔,๘๔๐ (๒๙,๕๗๐x๑๒)	๓๕๔,๘๔๐
๒๒	น.ส.กุลยา รัชชัย	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๗๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ปก.	๒๘๔,๕๒๐ (๒๓,๗๑๐x๑๒)	๒๘๔,๕๒๐
๒๓	ว่าง	-	๗๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง./ ขง.	๗๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง./ขง.	๒๘๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	ว่าง
๒๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางอศุทัยกาญจน์ รัตตะเวทิน	ป.โท	-	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บ รายได้	-	-	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บ รายได้	-	๑๘๗,๕๖๐ (๑๕,๖๓๐x๑๒)	๑๘๗,๕๖๐
๒๕	นางสาวนุมล พงศ์สระ	ปวช.	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	-	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	-	๑๖๕,๐๐๐ (๑๓,๗๕๐x๑๒)	๑๖๕,๐๐๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๒๖	กองช่าง นายประภัทรพงษ์ อดทน	วท.บ.	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๕๒๒,๙๖๐ (๔๓,๕๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๖๔,๙๖๐
๒๗	ว่าง	-	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หน.ฝ่ายการโยธา)	ต้น	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนฯ)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่าง
๒๘	นายสายันต์ คุรุแสง	วท.บ	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อ.ส.	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อ.ส.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๒๙	ว่าง	-	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๒	จพ.ธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	ว่าง
๓๐	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นายสุเมต จันทวิเศษ	ม.๖	-	คนงาน (สวนสาธารณะ)	-	-	คนงาน(สวนสาธารณะ)	-	๑๐๘,๖๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	ว่า ร.ต.ณัฐกร ชินศรี	ป.ตรี	-	คนงาน (สาธารณสุขโรค)	-	-	คนงาน(สาธารณสุขโรค)	-	๑๐๘,๖๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๓๒	นายณัฏฐ งามสินทิ	ส.ม.	๗๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข)	ต้น	๗๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒๔,๕๖๐
๓๓	-ว่าง-	-	๗๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	นักบริหารงานสาธารณสุข (หน.ฝ่ายบริหารงานฯ)	ต้น	๗๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	นักบริหารงานสาธารณสุข (หน.ฝ่ายบริหารงานฯ)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่าง
๓๔	นางบัวพา บัวระภา	ส.บ.	๗๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๗๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๓๘๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๘๖,๐๐๐
๓๕	<u>ลูกจ้างประจำ</u> นายวีระ ปิ่นนอก	ร.ป.บ.	-	คนงาน (ประจำรถบรรทุกขยะ)	-	-	คนงาน (ประจำรถบรรทุกขยะ)	-	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๖๒,๕๖๐
๓๖	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นายพิสิทธิ์ ดงสภาพล	ม.๖	-	คนงาน (ประจำรถบรรทุกขยะ)	-	-	คนงาน (ประจำรถบรรทุกขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

กองการศึกษา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน
๓๗	นางศรีวันยา นะราช	คป.	๗๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๗๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-
๓๘	ว่าง	-	๗๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหาร การศึกษา	ต้น	๗๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหาร การศึกษา	ต้น	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-
๓๙	ว่าง	-	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ชก.	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ชก.	-	-
๔๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลวังน้อย ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๔๑	นางพรทิพย์ พรรณา	คป.	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	คป.๒	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	คป.๒	๓๕,๕๒๐ (๒๙,๖๖๐x๑๒)	-
๔๒	ว่าง	-	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	คป.๒	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	คป.๒	-	-
๔๓	น.ส.เพ็ญภักดี ภูวงษา	คป.	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	คป.๒	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	คป.๒	๔๒๓,๔๔๐ (๓๕,๓๖๐x๑๒)	-
๔๔	น.ส.นิศานาถ สุนเสริม	คป.	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	คป.๑	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	คป.๑	๒๙๒,๕๖๐ (๒๔,๓๕๐x๑๒)	-
๔๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.ปณศกร โสวัณภัย	คป.	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๙๔,๗๖๐ (๑๖,๒๓๐x๑๒)	-
๔๖	น.ส.กนกกาญจน์ เข็มพิลา	คป.	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๙๒,๗๕๐ (๑๖,๐๖๐x๑๒)	-

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
เทศบาลตำบลวังน้อย
พนักงานครูเทศบาล
ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

นางพรทิพย์ พรรณา

ว่าง

น.ส.เพ็ญภักดี ภูวงษา

น.ส.นิศานาถ สุนเสริม

พนักงานจ้างตามภารกิจ
น.ส.ปณศกร โสวัณภัย

น.ส.กนกกาญจน์ เข็มพิลา

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๔๗	นายวิรัชย์ คำะนาง		๗๓-๒-๐๘-๒๑๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ช.ก.	๗๓-๒-๐๘-๒๑๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ช.ก.	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	-	-	๔๓๕,๗๒๐

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และด้านทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการท้องถิ่นไปสู่อุตสาหกรรม 4.0 ดังนั้น เทศบาลตำบลสร้างก่อ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่อุตสาหกรรม 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

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

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

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

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลสร้างก่อ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลสร้างก่อ

ที่ ๓๔๖ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ตามที่เทศบาลตำบลสร้างก่อ ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้นใหม่ นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยอาศัยอำนาจความในข้อ ๑๖ และข้อ ๔๐๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับ หนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เทศบาลตำบลสร้างก่อ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ 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. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี ข้อ ๑๗ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานของบุคคลของเทศบาล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากร

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๔ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายประพิศ พิมมะโส)

นายกเทศมนตรีตำบลสร้างก่อ

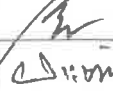
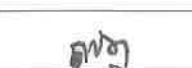
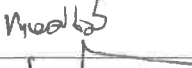
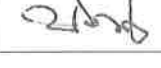
รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

เทศบาลตำบลสร้างก่อ

ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๖

วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลสร้างก่อ ชั้น ๒

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
1	นายประพิศ พิมมะโส	นายกเทศมนตรีตำบลสร้างก่อ ประธานกรรมการ	
2	นางลย์ภรณ์ แยมยินดี	ปลัดเทศบาลตำบลสร้างก่อ กรรมการ	
3	นางวาสนา ชมภูนิมิตร	รองปลัดเทศบาลตำบลสร้างก่อ กรรมการ	
4	นายการชัย จันทะนาว	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ	
5	นายประภัทรพงษ์ อดทน	ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ	
6	นายถนัด งามสนิท	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ กรรมการ	
7	นางศรีณยา นะราช	ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ	
8	นายจารึก เทพศรีเมือง	หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ/เลขานุการ	
9	นายบัญญัติ เนียมปัสชา	นักทรัพยากรบุคคล ผช.เลขานุการ	

รายงานการประชุม
คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
วันที่ ๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลตำบลสร้างก่อ

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายประพิศ พิมมะโส	ประธานกรรมการ	ประพิศ พิมมะโส	
๒.	นางลมัยภรณ์ แยมยินดี	กรรมการ	ลมัยภรณ์ แยมยินดี	
๓.	นางวาสนา ชมภูนิมิตร	กรรมการ	วาสนา ชมภูนิมิตร	
๔.	นายการชัย จันทะนาว	กรรมการ	การชัย จันทะนาว	
๕.	นายประภัทรพงษ์ อุดทน	กรรมการ	ประภัทรพงษ์ อุดทน	
๖.	นายถนัด งามสนิท	กรรมการ	ถนัด งามสนิท	
๗.	นางศรีณยา นะราช	กรรมการ	ศรีณยา นะราช	
๘.	นายจารึก เทพศรีเมือง	กรรมการ/เลขานุการ	จารึก เทพศรีเมือง	
๙.	นายบัญญัติ เนียมปัสชา	ผช.เลขานุการ	บัญญัติ เนียมปัสชา	

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ทราบ
- (ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- (ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้
นางลมัยภรณ์ แยมยินดี ปลัดเทศบาล - เรียน นายเทศมนตรีตำบลสร้างก่อ และคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังทุกท่าน ตามที่เทศบาลตำบลสร้างก่อ ได้มีคำสั่งที่๑๕๙/๒๕๖๖ ลงวันที่๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาเทศบาลตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลสร้างก่อแบบองค์รวม ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ซึ่งในการปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้ดำเนินการ
/ตามระเบียบ...

ตามระเบียบข้อกฎหมายและตามหนังสือสั่งการดังนี้

หนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวด ๒ การกำหนดตำแหน่งและอัตรา ตำแหน่ง

ข้อ ๑๖ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ประกอบด้วย

- (๑) นายกองครปกรองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน
- (๒) ปลัดกองครปกรองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- (๓) หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- (๔) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- (๕) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้อง ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการ ต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐใน หมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงิน งบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ใน ระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบ ไปด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความ รับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของ เทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคน เพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการ สูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

/การพัฒนา....

(๔) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(๕) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

ก โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลใดจะจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใดบ้าง ให้เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล

ข การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เทศบาลใดจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เทศบาลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

(๖) การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

ก เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้เทศบาลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงานของแต่ละตำแหน่งนั้นๆ ด้วย

ข การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้เทศบาลขอกำหนดเท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

ค ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งในสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเสนอให้คณะกรรมการกลาโหมพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

ง การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน และเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนด้วย

จ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและความถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

/ณ ก่อนที่...

ฉ ก่อนที่เทศบาลจะขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้เทศบาลพิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือปรับปรุงและตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้งานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

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. ให้ความเห็นชอบให้มีตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ตามข้อ ๑๔ แล้ว ให้เทศบาลพิจารณาจัดสรรเงินงบประมาณเพิ่มเติมในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกันการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ถ้าใช้งบประมาณในหมวดเงินอุดหนุนให้เทศบาลรายงาน ก.ท.จ. เพื่อจะได้รายงาน ก.ท. เพื่อแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประสานกับสำนักงานงบประมาณในการจัดสรรเงินงบประมาณในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน และเมื่อได้จัดสรรงบประมาณสำหรับอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวแล้วให้หน่วยงานที่ได้รับจัดสรรอัตราเงินเดือนของตำแหน่งจากสำนักงานงบประมาณ เป็นผู้พิจารณาจัดสรรอัตราเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ ๔๐๒ ในการจัดทำแผนลูกจ้างของเทศบาล การกำหนดตำแหน่งลูกจ้าง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งลูกจ้าง ให้นำแนวทางและวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับพนักงานเทศบาลมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๕๗

ข้อ ๗ ให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลา ๓ ปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของเทศบาลและงบประมาณ ทั้งนี้ ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงาน

ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่ต้องจ่ายด้านบุคคล

/นายประพิศ...

นายประพิศ พิมมะโส
นายกเทศมนตรี

นางวาสนา ชมภูนิมิตร
รองปลัดเทศบาล

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นไปตามแนวทางการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับการกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเกิดความคุ้มค่า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณให้แล้วเสร็จตามรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ จึงขอให้ทุกท่านพิจารณาถึงอำนาจหน้าที่ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปริมาณงานของตำแหน่งนั้น ๆ และวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของเทศบาลตามยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลสร้างก่อ

- เรียน นายเทศมนตรีตำบลสร้างก่อ และคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังทุกท่าน การวิเคราะห์ศักยภาพจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) จากภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลสร้างก่อได้ ทั้งนี้ยังต้องพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ การดำเนินการต้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของผู้บริหารเทศบาล จึงวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ดังนี้

จุดแข็ง

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

จุดอ่อน

๑. มีรายได้ไม่เพียงพอ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ระบบการเมืองผูกขาดไม่มีการแข่งขัน
๒. การบริหารขั้นพื้นฐานยังไม่ครอบคลุมและได้มาตรฐาน เช่น ถนน ทางระบายน้ำสถานีจอดรถ สถานที่จำหน่ายสินค้า ฯลฯ
๓. ขาดสิ่งจูงใจในการส่งเสริมการท่องเที่ยวไม่มีแหล่งผลิตสินค้าและบริการครอบคลุม

โอกาส

๑. มีโครงการที่อาจได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาล
๒. ความเป็นศูนย์กลางทางการบริหาร การปกครอง ธุรกิจ ท่องเที่ยว การบริการต่าง ๆ การเงิน และการธนาคาร
๓. มีอิสระภายใต้กรอบของกฎหมายและนโยบายของชาติ
๔. งบประมาณเพิ่มขึ้นตามที่กฎหมายกำหนด

/อุปสรรค...

อุปสรรค

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

ปัจจัยภายใน อาจประกอบด้วย

๑. ทรัพยากรการบริหาร (บุคคล ภาวะบริหารจัดการ ข้อมูล ทรัพยากรงบประมาณ)
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และหน่วยงานภายในส่วนราชการ
๓. ความเห็นชอบในนโยบายภายในสภาเทศบาล
๔. สมรรถภาพและความสามารถของเทศบาลในการบังคับใช้นโยบาย
๕. ความอิสระทางการคลังและอำนาจในการใช้ดุลยพินิจของเทศบาล

ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย

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

นางลย์ภรณ์ แยมยินดี

- เมื่อวิเคราะห์ศักยภาพจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT)

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ต่อไปให้
เลขานุการชี้แจงกรอบอัตรากำลัง และภาระค่าใช้จ่ายประเภทเงินเดือน
ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานและลูกจ้าง

นายจรีก เทพศรีเมือง
เลขานุการ

- เรียนคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกท่าน ปัจจุบัน
เทศบาลตำบลสร้างก่อกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

ที่	รายการ	จำนวนตำแหน่ง			หมายเหตุ
		กรอบทั้งหมด	มีคนครอง	ตำแหน่งว่าง	
๑	พนักงานเทศบาล	๒๖	๒๑	๕	
๒	พนักงานครูเทศบาล	๔	๔	-	
๓	ลูกจ้างประจำ	๓	๓	-	
๔	พนักงานจ้างภารกิจ	๔	๔	-	
๕	พนักงานจ้างภารกิจ (ผู้ดูแลเด็ก)	๒	๒	-	
๖	พนักงานจ้างทั่วไป	๑๑	๗	-	
รวม		๕๐	๔๑	๕	

- ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับเทศบาลตำบลสร้างก่อ เมื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) อยู่ที่ ๓๗.๒๘ ซึ่งไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี
- นายประพิศ พิมมะโส
นายกเทศมนตรี
- เนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลสร้างก่อ มีแนวโน้มค่อนข้างสูง มีส่วนราชการ/กอง จะเพิ่มอัตรากำลังหรือไม่ตามแนวทางการกำหนดตำแหน่ง
- นายจารึก เทพศรีเมือง
เลขานุการ
- เรียนท่านประธานและคณะกรรมการทุกท่าน เพื่อเป็นการรักษาภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย กระผมเห็นควรไม่มีการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ยุบเลิกตำแหน่ง และเปลี่ยนแปลงตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
- นายประพิศ พิมมะโส
นายกเทศมนตรี
- มีท่านใดเห็นเป็นอย่างอื่นหรือไม่
- ที่ประชุม ฯ
- ไม่มี
- นายประพิศ พิมมะโส
นายกเทศมนตรี
- ถ้าไม่มีขอมติที่ประชุม
- ที่ประชุม ฯ
- มีมติเป็นเอกฉันท์ ไม่มีการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ยุบเลิกตำแหน่ง และเปลี่ยนแปลงตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง อื่น ๆ

นายประพิศ พิมมะโส
นายกเทศมนตรี

ที่ประชุมมีอะไรที่จะเสนอแนะหรือเพิ่มเติมเรื่องอื่น ๆ หรือไม่ ถ้าไม่มีขอปิดประชุม

ปิดประชุม - ปิดประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

ผู้จัดรายงานการประชุม

(นายบัญญัติ เนียมปัสชา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางลย์ภรณ์ แยมยินดี)
ปลัดเทศบาลตำบลสร้างก่อ

กรรมการ

ตารางวิเคราะห์ค่าจ้างของเทศบาลตำบลสร้างก่อ

เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙)

เทศบาลตำบลสร้างก่อ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ได้ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ซึ่งเป็นสาระสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด ประเภที่ใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน และให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลสร้างก่อ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยได้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (๒๕๖๖-๒๕๗๐) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่มีเป็นไปอย่างเหมาะสมสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ที่มีประสิทธิภาพ คุ้มค่า ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล

(๓) (๔) (๕) (๖)

ยุทธศาสตร์/พันธกิจ	แผนงาน/ส่วนราชการ	ลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบ	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาที่)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที่)ช่อง(๔)* (๓)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๕)/๘๒,๘๐๐	ประเภทตำแหน่งที่ต้องการเพื่อให้สอดคล้องกับแผนงานในปัจจุบัน	จำนวนตำแหน่งที่สอดคล้องกับแผนงาน	จำนวนอัตรา กำลังที่มีอยู่
ยุทธศาสตร์	ทุกแผนงาน	กำหนดแนวทางการดำเนินงาน ให้สอดคล้องกับทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ วางแผนในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนา และข้อบัญญัติ	๑๘๐	๓๒๐	๕๗,๖๐๐	๐.๗๐	ปลัดเทศบาล	๑	๑
		ติดตาม เร่งรัด การดำเนินงานให้เป็นไปตามทิศทาง แผนนโยบาย กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย	๑๘๐	๘๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗	รองปลัดเทศบาล	๑	๑
		ช่วยกำกับ ตรวจสอบ ควบคุมและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบจาก ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค	๖๐	๓๒๐	๑๙,๒๐๐	๐.๒๓			
		เสนอความเห็นหรือช่วยพิจารณาอนุมัติ อนุญาต ดำเนินการ ต่างๆ ตามภารกิจของส่วนราชการ	๓๐	๑,๐๔๐	๓๑,๒๐๐	๐.๓๘			

ยุทธศาสตร์/พันธกิจ	แผนงาน/ส่วนราชการ	ลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบ	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาทีก)	ปริมาณงาน(ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทีก)ช่อง(๔)*(๓)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ(๔)/๘๒,๘๐๐	ประเภทตำแหน่งที่ต้องการเพื่อให้สอดคล้องกับงานในปัจจุบัน	จำนวนตำแหน่งที่สอดคล้องกับนี้	จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่
		กำกับดูแลเรื่องร้องเรียน ให้คำปรึกษา แนะนำ ด้านกฎหมาย การอำนวยความสะดวกเป็นธรรมให้แก่ประชาชน	๖๐	๓๐๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒			
		ปกครองบังคับบัญชา กำกับดูแล วางแผนอัตราค่าจ้างบริหารทรัพยากรบุคคล	๖๐	๖๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔			
		วางแผน ติดตาม ควบคุม และตรวจสอบการใช้งบประมาณ และทรัพยากรของหน่วยงาน การควบคุมการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ	๑๒๐	๒๖๐	๓๑,๒๐๐	๐.๓๘			
		วางแผนการจัดทำและบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อให้สนองตอบปัญหาความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนา	๑๒๐	๒๖๐	๓๑,๒๐๐	๐.๓๘			
ฝ่ายปกครอง									
	แผนงาน :	- วางแผนโครงการ	๒๔๐	๑๐๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙๐	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	๑	๑
	การสังคม	- ติดตาม เฝ้าระวัง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ	๒๔๐	๑๕๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓๕	(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)		
	สงเคราะห์, งบกลาง,	ให้เป็นไปตามแผนงานโครงการ หรือแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนประเมินผลและ					หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑
	สร้างความเข้มแข็ง,	รายงานผล การดำเนินงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของ					นักจัดงานทั่วไป	๑	๑
	การรักษา	หน่วยงานตามที่กำหนด					นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑
	ความสงบ	- มอบหมาย กำกับดูแล ตรวจสอบ	๓๕๐	๑๐๐	๓๕,๐๐๐	๐.๔๖๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑
	ภายใน	ติดตาม ให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข					นิติกร	๑	-
		เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย					ผช.จพ.ธุรการ	๑	๑
		และผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด					ภารโรง	๑	๑

ยุทธศาสตร์/พันธกิจ	แผนงาน/ส่วนราชการ	ลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบ	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาทีก)	ปริมาณงาน(ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี(นาทีก)ของ(๔)*(๓)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ(๕)/๘๒,๘๐๐	ประเภทตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับแผนงานในปัจจุบัน	จำนวนตำแหน่งที่สอดคล้องกับแผนงาน	จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	แผนงาน : สร้างความเข้มแข็ง, การรักษาความสงบภายใน	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓,๓๖๐	๒๔	๘๐,๖๔๐	๐.๕๗				
		งานฝึกอบรมและทบทวน 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	๐.๕๗	นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	
		งานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร	๓,๓๖๐	๒๔	๘๐,๖๔๐	๐.๕๗	จพง.ป้องกันฯ	๑	๑	
		งานการฝึกอบรม	๒,๔๐๐	๖	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	
		งานอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒,๔๐๐	๒๔	๕๗,๖๐๐	๐.๗๐	พนักงานขับบรรทุกน้ำ	๑	๑	
		- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน	๒,๔๐๐	๒๔	๕๗,๖๐๐	๐.๗๐	พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	
		- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน	๓,๓๖๐	๒๔	๘๐,๖๔๐	๐.๕๗	พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจการ)	๑	๑	
		- งานประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ	๓,๓๖๐	๒๔	๘๐,๖๔๐	๐.๕๗	คนงานป้องกันฯ	๓	๓	
		- งานด้านสังคมสงเคราะห์ผู้ชรา ผู้ยากไร้	๔๘๐	๑๒	๕,๗๖๐	๐.๐๗				
		ผู้ขาดแคลน ผู้พิการไร้ที่พึ่ง และทุพพลภาพ	๔๘๐	๑๒	๕,๗๖๐	๐.๐๗				
		- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนารายได้	๓,๓๖๐	๒๔	๘๐,๖๔๐	๐.๕๗				
		- งานจัดทำแผนชุมชน	๑๔,๔๐๐	๑	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗				
		- งานจัดเก็บข้อมูลความเป็นพื้นฐาน (จปฐ.)	๖๐	๙๐๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕				
				งานทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาวินิจฉัย	๑๘๐	๑๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒		
งานจัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริง	๑๒๐			๒	๒๔๐	๐.๐๐				
งานสอบสวน ตรวจพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัย	๑๘๐			๑๒	๒,๑๖๐	๐.๐๓				
งานสอบสวนและเปรียบเทียบการกระทำที่ละเมิดเทศบัญญัติ	๑๒๐			๑๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑				
งานตามพระราชบัญญัติระเบียบราชการ	๖๐			๕๐๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖				
งานปรับลดขั้นตอนและกระบวนการงานด้านงานทะเบียน	๓,๓๖๐			๕	๑๖,๘๐๐	๐.๒๐				
		งานจัดเตรียมข้อมูล เอกสาร เกี่ยวกับการเลือกตั้ง	๓,๓๖๐	๑	๓,๓๖๐	๐.๐๔				
รวมทั้งสิ้น							๒๒.๕๕	๒๐	๑๗	

ยุทธศาสตร์/พันธกิจ	แผนงาน/ส่วนราชการ	ลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบ	เวลาที่ใช้ต่อรายการ (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)ช่อง(๔)* (๓)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๕)/๘๒,๘๐๐	ประเภทตำแหน่งที่สอดคล้องกับหน่วยงานในปัจจุบัน	จำนวนตำแหน่งที่สอดคล้องกับหน่วยงาน	จำนวน อัตรากำลังที่มีอยู่
การสร้างความผูกพันกับชุมชน	เคหะและชุมชน	ปรับปรุง บำรุงรักษา ซ่อมแซม ไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ							
		- งานเบิกจ่าย ควบคุม จัดเก็บรักษา เครื่องมือเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานไฟฟ้า	๖๐	๓๐๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๑๗			
		- งานดูแลและซ่อมแซมระบบตู้ควบคุม	๑๕๐	๗๐	๑๐,๕๐๐	๐.๑๒๗			
		- งานถอดแบบ เพื่อสำรวจปริมาณวัสดุ ที่ใช้ตามหลักวิชาช่าง	๓๐๐	๑๕๐	๔๕,๐๐๐	๐.๕๔๓			
		- งานติดต่อบริษัทช่างรับเหมา	๑๘๐	๗๐	๑๒,๖๐๐	๐.๑๕๒			
		- งานติดต่อบริษัทช่างรับเหมา	๑๐๐	๘๐	๘,๐๐๐	๐.๐๙๗			
รวมทั้งสิ้น						๘.๕๔		๗	๕

ตารางวิเคราะห์ค่าจ้างของเทศบาลตำบลสร้างก่อ

เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙)

เทศบาลตำบลสร้างก่อ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ได้ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๓๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ซึ่งเป็นสาระสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด ประเภทยใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน และให้คุ้มค่าต่อการจ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลสร้างก่อ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยได้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (๒๕๖๖-๒๕๗๐) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่มีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ที่มีประสิทธิภาพ คุ้มค่า ดังนี้

กองคลัง

(๓) (๔) (๕) (๖)

ยุทธศาสตร์/พันธกิจ	แผนงาน/ส่วนราชการ	ลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทีก)ช่อง(๔)*(๓)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๕)/๘๒,๘๐๐	ประเภทตำแหน่งที่ต้องการ เพื่อให้สอดคล้องกับเมืองในปัจจุบัน	จำนวนตำแหน่งที่สอดคล้องกับเมือง	จำนวน อัตรากำลัง ที่มีอยู่
ฝ่ายบริหารงานคลัง									
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการเมือง	แผนงาน : บริหารงานทั่วไป	- การตรวจสอบการรับจ่ายเงิน	๓๐	๒๓๐	๖,๙๐๐	๐.๐๘๓	ผู้อำนวยการกองการคลัง	๑	๑
		- การโอนเงินเดือนพนักงานเข้าธนาคาร	๔๒๐	๑๒	๕,๐๔๐	๐.๐๖๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	๑	๑
		- การรับฎีกาเบิกเงินจากงบต่างๆ ลงเลขรับฎีกาวันที่รับใบเบิกและนำส่งให้งานควบคุมงบประมาณด้วยเงินสดเงินงบประมาณ	๑๕	๕๖๐	๘,๔๐๐	๐.๑๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑
		- การจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน					เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	๑	๑
		- การจัดทำแผนเบิกจ่ายเงินงบประมาณ					เจ้าหน้าที่งานธุรการ	๑	๑
		- ตรวจสอบเอกสารประกอบฎีกาจ่ายเงิน	๑๒๐	๒๓๐	๒๗,๖๐๐	๐.๓๓๓	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑
			๒,๑๐๐	๓	๖,๓๐๐	๐.๐๗๖			
			๑๒๐	๙๕๐	๑๑๔,๐๐๐	๑.๓๖๗			
			๒๔๐	๑๒	๒,๘๘๐	๐.๐๓๕			

ยุทธศาสตร์/พันธกิจ	แผนงาน/ส่วนราชการ	ลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาทีก)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทีก)ช่อง(๔)*(๓)	จำนวนตำแหน่งที่ ต้องการ (๕)/๘๒,๘๐๐	ประเภทตำแหน่งที่ต้องการ เพื่อให้สอดคล้องกับงานในปัจจุบัน	จำนวน ตำแหน่งที่ สอดคล้องกับ แผนงาน	จำนวน อัตราากำลัง ที่มีอยู่
		ประกันสังคม เงินค่าใช้จ่าย ๕% เงินกู้							
		- 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			
		อุดหนุนเฉพาะกิจ เงินถ่ายโอน							
		- จัดทำทะเบียนควบคุมเงินรายรับ-รายจ่าย	๑๘๐	๒๓๐	๔๑,๔๐๐	๐.๕๐๐			
		ทะเบียนควบคุมเงินค่าประกันสัญญา							
		ทะเบียนควบคุมเงินสะสม							
		- จัดทำทะเบียนควบคุมเงินส่วนลด ๖%	๑๕๐	๒๓๐	๓๔,๕๐๐	๐.๔๑๗			
		ค่าใช้จ่าย ๕% และเงินนอก							
		งบประมาณทุกประเภท							
		- จัดทำใบผ่านรายการบัญชีทั่วไป	๖๐	๒๓๐	๑๓,๘๐๐	๐.๑๖๗			
		- จัดทำรายงานประจำเดือน ได้แก่ งบ	๘,๔๐๐	๔	๓๓,๖๐๐	๐.๔๐๖			
		กระทบยอด รายงานเงินรับฝาก							
		รายงานกระแสเงินสด งบรับจ่ายเงินสด							
		กระดาดำทำการกระทบยอด รายจ่าย							
		ตามงบประมาณ ฯลฯ							
		- จัดทำงบแสดงฐานะทางการเงินเมื่อสิ้นปีงบประมาณ	๑๒,๖๐๐	๑	๑๒,๖๐๐	๐.๑๕๒			
		รายงานการใช้จ่ายเงินเศรษฐกิจชุมชน	๑๒๐	๑๑	๑,๓๒๐	๐.๐๑๖			
		รายงานเงินสะสม	๒๔๐	๑	๒๔๐	๐.๐๐๓			
		การจัดทำรายงานการจัดทำเช็ค	๑๒๐	๒๓๐	๒๗,๖๐๐	๐.๓๓๓			
		- วางแผนโครงการ	๒๔๐	๑	๒๔๐	๐.๐๐๓			
		- ติดตาม เฝ้าระวัง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ	๒๔๐	๒๔	๕,๗๖๐	๐.๐๗๐			
		ให้เป็นไปตามแผนงานโครงการ หรือแผน							

[illegible]

ตารางวิเคราะห์ค่าจ้างของเทศบาลตำบลสร้างก่อ

เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙)

เทศบาลตำบลสร้างก่อ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ได้ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ซึ่งเป็นสาระสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด ประเภทยใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน และให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลสร้างก่อ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยได้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (๒๕๖๖-๒๕๗๐) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่มีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ที่มีประสิทธิภาพ คุ้มค่า ดังนี้

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

(๓) (๔) (๕) (๖)

ยุทธศาสตร์/พันธกิจ	แผนงาน/ส่วนราชการ	ลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบ	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาท)	ปริมาณงาน(ต่อปี)	เวลาดังหมดต่อปี (นาท)ช่อง (๔)*(๓)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๕)/๘๒,๘๐๐	ประเภทตำแหน่งที่ต้องการ เพื่อให้สอดคล้องกับงานในปัจจุบัน	จำนวนตำแหน่งที่สอดคล้องกับงาน	จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข									
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	แผนงาน :	- วางแผนโครงการ	๒,๔๐๐	๒๖	๖๒,๔๐๐	๐.๗๕๔	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	๑	๑
การสร้างคุณภาพชีวิต	สาธารณสุข,	- ติดตาม เร่งรัด การดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ	๔,๘๐๐	๓๐	๑๔๔,๐๐๐	๑.๗๓๙	(นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น)		
	งบกลาง,	ให้เป็นไปตามแผนงานโครงการ หรือแผน					หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๑	-
	การศึกษา	การปฏิบัติงาน ตลอดจนประเมินผลและ					(นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น)		
		รายงานผล การดำเนินงาน เพื่อให้เป็น					นักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑
		ไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของ					เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	-
		หน่วยงานตามที่กำหนด					พนักงานปฏิบัติการทุพพยะ	๑	๑
		- มอบหมาย กำกับดูแล ตรวจสอบ	๗๒๐	๓๐	๒๑,๖๐๐	๐.๖๖๑	คนงานประจำบริบททุพพยะ	๒	๒
		ติดตาม ให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข							
		เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย							
		และผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด							
		- พิจารณาวินิจฉัย อนุญาตการดำเนินการ	๑๒๐	๓๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔๓			
		ต่างๆ ตามภารกิจที่หน่วยงานรับผิดชอบ							

ยุทธศาสตร์/พันธกิจ	แผนงาน/ส่วนราชการ	ลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบ	เวลาที่เข้าต่อ ราย(นาท)	ปริมาณ งาน(ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อ ปี (นาท)ช่อง (๔)*(๓)	จำนวนตำแหน่งที่ ต้องการ (๕)/(๘๒,๔๐๐	ประเภทตำแหน่งที่ สอดคล้องกับ สำนักงาน	จำนวน ตำแหน่งที่ สอดคล้องกับ สำนักงาน	จำนวน อัตราจ้างที่ มีอยู่
		เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและผลลัพธ์ตามที่กำหนด							
		- ควบคุมตรวจสอบการจัดการงานต่างๆ เช่น งานการเจ้าหน้าที่ 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	รักษาความสงบ								
ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ภายใน,								
	การเกษตร								
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	แผนงาน :								
การจัดการทรัพยากร	เคหะและชุมชน								
ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม									
รวมทั้งสิ้น						๙,๕๕๒		๗	๖

ตารางวิเคราะห์ค่าจ้างของเทศบาลตำบลสร้างก่อ

เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

เทศบาลตำบลสร้างก่อ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ได้ดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าที่ตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๓ ลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด ประเภทใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน และให้คุ้มค่าต่อการจ่ายงบประมาณในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด ประเภทใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยได้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (๒๕๖๖-๒๕๗๐) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่มีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) 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	ประเภทตำแหน่งที่ต้องการในปัจจุบัน	จำนวนตำแหน่งที่สอดคล้องกับเนื้อหา	จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่
ฝ่ายบริหารการศึกษา									
ยุทธศาสตร์ที่ ๑	แผนงาน :	งานการศึกษา						๑	๑
การสร้างความภาคภูมิใจ	การศึกษา	- งานควบคุมดูแลรับผิดชอบในงานการปฐมวัยและอนุบาล	๓๖๐	๑๐๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓๕	ผู้อำนวยการการศึกษาหัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	๑	-
		- งานประชุม อบรม สัมมนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒๔๐	๓๐	๗,๒๐๐	๐.๐๘๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑
		- งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑,๖๐๐	๑๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑.๙๓๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑
		- งานการส่งเสริมกิจการศาสนา	๒,๔๐๐	๓๐	๗๒,๐๐๐	๐.๘๗๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-
		- งานการส่งเสริม สนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น	๒๔๐	๓๐	๗,๒๐๐	๐.๐๘๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑
		- งานการส่งเสริม รักษา และดำรงไว้ซึ่งขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม จารีตประเพณี	๑,๒๐๐	๓๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑
		งานอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๖๐	๑๐๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓๕			

ยุทธศาสตร์/พันธกิจ	แผนงาน/ส่วนราชการ	ลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบ	เวลาที่ใช้ต่อราย(นาทีย)	ปริมาณงาน(ต่อปี)	เวลาดังหมดต่อปี (นาทีย)ของ(๔)*(๓)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๕)/๘๒,๔๐๐	ประเภทตำแหน่งที่ตรงกับงานในปัจจุบัน	จำนวนตำแหน่งที่สอดคล้องกับงาน	จำนวนกำลังที่มีอยู่
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างคุณภาพชีวิต	แผนงาน : สาธารณสุข,	งานส่งเสริม และควบคุมคุณภาพการศึกษา	๒,๔๐๐	๑๐๐	๒๔๐,๐๐๐	๓.๓๘๒			
	ศาสนาวัฒนธรรม และนันทนาการ	งานเกี่ยวกับเอกสาร ตำรา	๒,๖๐๐	๑๐๐	๒๖๐,๐๐๐	๓.๑๔๐			
		งานส่งเสริมศาสนา และวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น	๒,๔๐๐	๓๐	๘๔,๐๐๐	๑.๐๑๔			
		งานประชุม อบรม สัมมนา	๔๒๐	๓๐	๑๒,๖๐๐	๐.๑๕๒			
		งานอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑,๖๐๐	๑๐๐	๑๖๐,๐๐๐	๑.๙๓๒			
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสืบสานวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น	แผนงาน : ศาสนา และนันทนาการ								
รวมทั้งสิ้น						๑๓.๙๐		๕	๒



ประกาศเทศบาลตำบลสร้างก่อ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี (ก.ท.จ.อุดรธานี) มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลสร้างก่อ เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในคราวการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น ในการนี้ เพื่อให้เทศบาลตำบลสร้างก่อ นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลสร้างก่อ ได้สำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

เทศบาลตำบลสร้างก่อ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายประพิศ พิมมะโส)

นายกเทศมนตรีตำบลสร้างก่อ



ประกาศเทศบาลตำบลสร้างก่อ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี (ก.ท.จ.อุดรธานี) มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลสร้างก่อ เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในคราวการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น ในการนี้ เพื่อให้เทศบาลตำบลสร้างก่อ นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลสร้างก่อ ได้สำเร็จ บรรลู่วัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลสร้างก่อ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ถ้ามี) โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งฉบับนี้แทน รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายประพิศ พิมมะโส)

นายกเทศมนตรีตำบลสร้างก่อ



คำสั่งเทศบาลตำบลสร้างก่อ

ที่ ๓๔๖ /๒๕๖๖

เรื่อง การแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาล ที่มีอยู่เดิม ให้ดำรงตำแหน่งที่กำหนดในโครงสร้างใหม่ตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ตามประกาศเทศบาลตำบลสร้างก่อ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๖ ได้กำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ และกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ไปแล้ว นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๔ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด อุตรธานี ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ เทศบาล และมติ ก.ท.จ. อุตรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงแต่งตั้ง ให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลสร้างก่อ ที่มี อยู่เดิมให้ดำรงตำแหน่งที่กำหนดในโครงสร้างใหม่ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายประพิศ พิมมะโส)

นายกเทศมนตรีตำบลสร้างก่อ

บัญชีข้อมูลเปิดเผยที่ตั้งพนักงานเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งอยู่เดิม ลงตามตำแหน่งที่กำหนดในโครงสร้างใหม่
แนบท้ายคำสั่งเทศบาลตำบลสร้างก่อ ที่ ๓๙๖๖ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๖

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	ผู้ดำรงตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	๗๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง	นายสุขสันต์ กุลดวงจันทร์	
๒	๗๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	ต้น	นางวาสนา ชมภูนิมิตร	
สำนักปลัดเทศบาล							
๓	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	-	ว่าง
ฝ่ายปกครอง							
๔	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	นายไพโรจน์ คำกันหา	
๕	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปฏิบัติการ	น.ส.ประทุมพร จันทา	
๖	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	นายบัญญัติ เนียมปัสชา	
๗	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	ว่าที่ ร.ต.หญิง วรรณญา จันทรังษี	
๘	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	วิชาการ	ชำนาญการ	นายชัยชุมพล อินทวงษ์	
๙	๗๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	นางสาวสุทธารัตน์ ช้อยุ่น	
ลูกจ้างประจำ							
๑๐	-	พนักงานขับรถ	-	-	-	นายสุภกริช แสงสว่าง	

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	ผู้ดำรงตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑๑	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	-	นายสมบัติ อีจรรย์	
พนักงานจ้าง							
๑๒	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	-	นายแก่นเพชร ไขแสงจันทร์	
๑๓	-	ผช.จพง.ธุรการ (คุณวุฒิ)	-	-	-	นางสาวปรีชาดี ชินกร	
๑๔	-	คนงาน (ป้องกันฯ)	-	-	-	นายสุรเชษฐ์ ชัยธา	
๑๕	-	คนงาน (ป้องกันฯ)	-	-	-	นายวิรัตน์ พิมพ์พันธ์	
๑๖	-	คนงาน (ป้องกันฯ)	-	-	-	นายสมศักดิ์ พลกล้า	
๑๗	-	ภารโรง	-	-	-	นางเบญจพร แสงสว่าง	
กองคลัง							
๑๘	๗๓-๒-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	นายการชัย จันทะเนา	
ฝ่ายบริหารงานคลัง							
๑๙	๗๓-๒-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	นายอำพล แก้วเจริญ	
๒๐	๗๓-๒-๐๔-๔๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	นางสาวเนาวรัตน์ รียะวงศ์	

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	ผู้ดำรงตำแหน่ง	หมายเหตุ
๒๑	๗๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปฏิบัติการ	นางสาวกุลยา วิชาชัย	
๒๒	๗๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปฏิบัติการ	นางจตุพร ปิโนน	
๒๓	๗๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	-	ว่าง
พนักงานจ้าง							
๒๔	-	ผ.ช.จพ.ง.จัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	-	-	-	นางอติยาภรณ์ รัตตะเวทิน	
๒๕	-	ผ.ช.จพ.ง.ธุรการ (คุณวุฒิ)	-	-	-	นางนุมนวล พงษ์สุระ	
กองช่าง							
๒๖	๗๓-๒-๐๔-๒๒๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	นายประภัทรพงษ์ อดทน	
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง							
๒๗	๗๓-๒-๐๔-๒๒๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผน ฯ	นักบริหารงานช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	-	ว่าง
๒๘	๗๓-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	นายอัครเดช ไชยวงศ์	
๒๙	๗๓-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	อาวุโส	นายสาธิต คุรุแสง	
พนักงานจ้าง							
๓๐	-	คนงาน (สวนสาธารณะ)	-	-	-	นายสุเมต จันทร์วิเศษ	
๓๑	-	คนงาน (สาธารณูปโภค)	-	-	-	ว่าที่ ร.ต.ณัฐกร จิณศรี	

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	ผู้ดำรงตำแหน่ง	หมายเหตุ
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม							
๓๒	๗๓๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นักบริหารงานสาธารณสุข	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	นายณัฐ งามสนิท	
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข							
๓๓	๗๓๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	นักบริหารงานสาธารณสุข	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	-	ว่าง
๓๔	๗๓๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ชำนาญการ	นางบัวพา บัวระภา	
ลูกจ้างประจำ							
๓๕	-	คนงาน (ประจำรถบรรทุกขยะ)	-	-	-	นายวีระ ปิ่นนอก	
พนักงานจ้าง							
๓๖	-	คนงาน (ประจำรถบรรทุกขยะ)	-	-	-	นายพิสิทธิ์ ดวงสาพล	
กองการศึกษา							
๓๗	๗๓๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	นางศรัณยา นะราช	
ฝ่ายบริหารการศึกษา							
๓๘	๗๓๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	นักบริหารงานศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	-	ว่าง
๓๙	๗๓๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	ว่าง

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	ผู้ดำรงตำแหน่ง	หมายเหตุ
พนักงานครูเทศบาล							
๔๐	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ครู คศ.๒	-	ว่าง
๔๑	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ครู คศ.๒	นางพรทิพย์ พรรณา	
๔๒	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ครู คศ.๒	นางสาวเพ็ญภักดิ์ ภูวงษา	
๔๓	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ครู คศ.๑	นางสาวนิตานาถ สุนะสิริ	
พนักงานจ้าง							
๔๔	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	นางสาวปยุตพริก โสวะพันธ์	
๔๕	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	นางสาวกนกกาญจน์ เข็มพิลา	
หน่วยตรวจสอบภายใน							
๔๖	๗๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชำนาญการ	นายวิวิธชัย คำมะนาว	