



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของเทศบาลตำบลบ้านผือ
อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



คำสั่งเทศบาลตำบลบ้านฝ้อ

ที่ ๑๙๘/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วย เทศบาลตำบลบ้านฝ้อ จะจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้งานตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

อาศัยอำนาจตามความตามหมวด ๒ ข้อ ๑๖ ข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านฝ้อ ดังนี้

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลบ้านฝ้อ | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลบ้านฝ้อ | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบลบ้านฝ้อ | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ | เป็นกรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | เป็นกรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็นกรรมการ |
| ๑๐. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๑. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลบ้านฝ้อ โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพื่อ เสนอ ก.ท.จ.อุดรธานี พิจารณาขอความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายอำนวยการ อุดมเจริญไมตรี)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านฝ้อ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล

ที่ อด ๖๑๓๐๑/๒๕๕


วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เข้าร่วมประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยเทศบาลตำบลบ้านฝื่อ จะจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่งการใช้งานตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่นลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างต่อเนื่อง จึงขออนุญาตคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลบ้านฝื่อที่ ๑๙๘ / ๒๕๖๖ สั่ง ณ วันที่ ๒๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เข้าร่วมประชุมในวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๓๐ น. ณ ห้องประชุมวังเดือนห้า เทศบาลตำบลบ้านฝื่อ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดเข้าร่วมประชุม


(นายอำนวยการ อุดมเจริญไมตรี)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านฝื่อ

ระเบียบวาระการประชุม
การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖
เวลา ๑๐.๓๐ น. ณ ห้องประชุมวังเดือนห้า เทศบาลตำบลบ้านผือ

- วาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- วาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
- วาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา
๓.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
- วาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘
เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖
เวลา ๑๐.๓๐ น. ณ ห้องประชุมวังเดือนห้า เทศบาลตำบลบ้านฝ้อ

ผู้มาประชุม

๑. นายอำนวยการ อุดมเจริญไมตรี	นายกเทศมนตรีตำบลบ้านฝ้อ	ประธานกรรมการ
๒. จำเอก ไพรัตน์ เหมพลชม	รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นายสมพงษ์ กล้าหาญ	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. นายวิจารย์ อ่อนหวาน	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๕. นางระพีพร ขันดี	ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน	กรรมการ
๖. นางคำภา ศรีสมุทร	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๗. นางนราวดี สิงห์วงศ์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. นางสาวรณนิ พิมพา	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๙. นายจักรพันธ์ คำลาภ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๑๐. นางณัฐนิชา ถ้าวาปี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ข้อความ

เมื่อเวลา ๑๐.๐๐ น. ที่ประชุมพร้อม นางณัฐนิชา ถ้าวาปี ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ได้เรียนเชิญนายกเทศมนตรี ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม เปิดการประชุมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลบ้านฝ้อที่ ๑๙๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายอำนวยการ อุดมเจริญไมตรี
(ประธานกรรมการ)

ครับในการประชุมในวันนี้เป็นการประชุมเพื่อพิจารณาการจัดทำอัตรากำลัง ๓ ปี กระผมขอมอบหมายให้ นางณัฐนิชา ถ้าวาปี ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม และ จำเอก ไพรัตน์ เหมพลชม ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน ปลัดเทศบาล เป็นผู้ตรวจรายงานประชุมครับ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นางณัฐนิชา ถ้วาปี
(ผู้ช่วยเลขานุการ)

เรียนคณะกรรมการทุกท่าน เนื่องจากและแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒/๒๕๖๖) จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ทางกรเจ้าหน้าที่จึงได้เชิญคณะกรรมการทุกท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี งบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และหารือเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือลดตำแหน่งในแต่ละกอง การวิเคราะห์งานในโครงสร้างแต่ละกองมีความเหมาะสมแล้วเชิญคณะกรรมการ ค่ะ

นายอำนาจ อุดมเจริญไมตรี
(ประธานกรรมการ)

ขณะนี้ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ตามกรอบอัตรากำลังเดิมที่มีอยู่ที่ร้อยละ เท่าไหร่ ครับ

นางณัฐนิชา ถ้วาปี
(ผู้ช่วยเลขานุการ)

ภาระค่าใช้จ่าย มาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามกรอบอัตรากำลังเดิมปีงบประมาณ ๒๕๖๖ อยู่ที่ร้อยละ ๓๖.๗๑ ค่ะ เชิญคณะกรรมการในตำแหน่งผู้อำนวยการกองอยู่แล้วเป็นผู้พิจารณาภาระงานและเสนอการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังใหม่ ของแต่ละกองว่ามีความเหมาะสมแล้วหรือไม่ค่ะ ตามเอกสารที่แนบมาแล้วนี้ ค่ะ เทศบาลตำบลบ้านผือกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๖ กอง และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

๑.สำนักปลัดเทศบาล

๒.กองคลัง

๓.กองช่าง

๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕.กองวิชาการและแผนงาน

๖.กองการศึกษา

๗.กองสวัสดิการสังคม

๘.หน่วยตรวจสอบภายใน

ภารกิจงานตามโครงสร้าง ดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล

๑.ฝ่ายอำนวยการ

- งานธุรการและงานสารบรรณ
- งานเลขานุการสภาเทศบาล
- งานราชพิธีและรัฐพิธี
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานจัดการเลือกตั้ง

๒. ฝ่ายปกครอง

- งานทะเบียนราษฎร
- งานทะเบียนพาณิชย์
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย
- งานนิติการ

- งานธุรการและงานสารบรรณ

พนักงานเทศบาล ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา พนักงานจ้าง ๙ ตำแหน่ง ๙ อัตรา เชิญสำนักปลัดพิจารณากรอบอัตรากำลัง และงานที่มีอยู่ว่ามีความเหมาะสมแล้วหรือไม่ ค่ะ

นายจักรพันธ์ คำลาภ
(กรรมการ/เลขานุการ)

ในนามตัวแทนของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล การกำหนดงานใน ปลัดเทศบาลมีความเหมาะสมแล้วค่ะ และอัตรากำลังที่มีอยู่เดิมมีความ เหมาะสมกับงานแล้วครับ ไม่ขอเพิ่มหรือยุบตำแหน่งใด ครับ

นางณัฐนิชา ถ้วาปี
(ผู้ช่วยเลขานุการ)

เชิญกองคลังพิจารณากรอบอัตรากำลังและงานที่มีอยู่ว่ามีความ เหมาะสมแล้วหรือไม่ ค่ะ

กองคลัง

๑. ฝ่ายบริหารงานการคลัง

- งานระเบียบการคลัง
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานการเงินและบัญชี

๒. ฝ่ายพัฒนารายได้

- งานพัฒนารายได้
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- งานเร่งรัดรายได้
- งานแผนที่ภาษี
- งานทะเบียนทรัพย์สินและบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานธุรการและงานสารบรรณ

๓. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- งานธุรการและงานสารบรรณ
- งานการเงิน

พนักงานเทศบาล ๙ ตำแหน่ง ๙ อัตรา พนักงานจ้าง ๑๐ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา

นางคำภา ศรีสมุทร
(กรรมการ)

ในส่วนของกองคลังพิจารณาแล้วกรอบอัตรากำลังและงานที่มีอยู่ ว่ามีความเหมาะสมแล้วค่ะ

นางณัฐนิชา ถ้วาปี
(ผู้ช่วยเลขานุการ)

ขอเชิญกองช่างพิจารณากรอบอัตรากำลังและงานที่มีอยู่ว่ามีความ เหมาะสมแล้วหรือไม่ ค่ะ

กองช่าง

๑. ฝ่ายการโยธา

- งานไฟฟ้าและสาธารณสุข
- งานสวนสาธารณะ
- งานจัดสถานที่
- งานสาธารณสุขปโภค
- งานธุรการและงานสารบรรณ

๒. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

- งานสำรวจ ออกแบบและควบคุมงาน
- งานควบคุมอาคาร ชุดและถมดิน
- งานผังเมือง
- งานช่างสุขาภิบาล
- งานธุรการและงานสารบรรณ
- งานควบคุมวัสดุ
- งานจัดเก็บข้อมูล
- งานธุรการและงานสารบรรณ

นายสมพงษ์ กล้าหาญ
(กรรมการ)

ในส่วนของกองช่างปริมาณคนและงานตอนนี้มีความเหมาะสมแล้วครับ

นางณัฐนิชา ถ้าวาปี
(ผู้ช่วยเลขานุการ)

ขอเชิญกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมพิจารณากรอบอัตรากำลังและงานที่มีอยู่ว่ามีความเหมาะสมแล้วหรือไม่ ค่ะ

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- งานรักษาความสะอาด
- งานแผนงานสาธารณสุข
- งานการเผยแพร่และฝึกอบรม
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- งานสัตวแพทย์
- งานสุขาภิบาล
- งานอนามัยสิ่งแวดล้อม ควบคุมมลพิษและเหตุรำคาญ
- งานธุรการและงานสารบรรณ

พนักงานเทศบาล ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา
พนักงานจ้าง ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา

นายวิจารณ์ อ่อนหวาน
(กรรมการ)

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมพิจารณาแล้ว อัตรากำลังและงานที่มีอยู่มีความเหมาะสมแล้ว ครับ

นางณัฐนิชา ถ้าวาปี
(ผู้ช่วยเลขานุการ)

ขอเชิญกองยุทธศาสตร์และงบประมาณอัตรากำลังและงานที่มีอยู่
ว่ามีความเหมาะสมแล้วหรือไม่ ค่ะ

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

๑. ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

- งานแผนงานและงบประมาณ
- งานจัดทำงบประมาณ
- งานประชาสัมพันธ์
- งานธุรการและงานสารบรรณ

นางระพีพร ขันดี
(กรรมการ)

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณพิจารณาแล้ว อัตรากำลังและงาน
อัตรากำลังและงานที่มีอยู่ว่ามีความเหมาะสมแล้ว ค่ะ

นางณัฐนิชา ถ้วาปี
(ผู้ช่วยเลขานุการ)

ขอเชิญกองการศึกษาอัตรากำลังและงานที่มีอยู่ว่ามีความเหมาะสม
แล้วหรือไม่ ค่ะ

กองการศึกษา

๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา

- งานการศึกษาปฐมวัย
- งานโรงเรียน
- งานกิจการนักเรียน
- งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย
- งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ
- งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และเครือข่ายการศึกษา
- งานกิจการเด็กและเยาวชน
- งานกีฬาและนันทนาการ
- งานกิจการศาสนา
- งานการเงินและบัญชีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานพัสดุศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานธุรการและงานสารบรรณ

พนักงานเทศบาล ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
พนักงานจ้าง ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ แห่ง ผู้อำนวยการศูนย์ ๒
ตำแหน่ง ๒ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา พนักงานจ้าง ๖
ตำแหน่ง ๖ อัตรา

นางสุวรรณี พิมพ์
(กรรมการ)

กองการศึกษาพิจารณาแล้ว อัตรากำลังและงานที่มีอยู่ว่ามีความ
เหมาะสมแล้ว ค่ะ

นางณัฐนิชา ถ้วาปี
(ผู้ช่วยเลขานุการ)

เชิญกองสวัสดิการสังคมพิจารณารอบอัตรากำลังและงานที่มีอยู่
ว่ามีความเหมาะสมแล้วหรือไม่ ค่ะ

กองสวัสดิการสังคม

๑. ฝ่ายพัฒนาชุมชน

- งานพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม
- งานธุรการและงานสารบรรณ

พนักงานเทศบาล ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา พนักงานจ้าง ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

นางนราวดี สิงห์วงษ์
(กรรมการ)

กองสวัสดิการสังคมพิจารณาแล้ว อัตรากำลังและงานที่มีอยู่ว่า
มีความเหมาะสมแล้ว ค่ะ

นางณัฐนิชา ถ้วาปี
(ผู้ช่วยเลขานุการ)

เชิญกองสวัสดิการสังคมพิจารณารอบอัตรากำลังและงานที่มีอยู่

นายจักรพันธ์ คำลาภ
(เลขานุการ)

เรียนคณะกรรมการทุกท่าน และในส่วนของหน่วยตรวจสอบภายใน
มีตำแหน่ง พนักงานเทศบาล ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ครับ สรุบนะครบ ตามแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี การกำหนดภาระงานและตำแหน่งตามกรอบแผนอัตรากำลัง
ของเทศบาลตำบลบ้านฝื่อ การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง
พ.ร.บ.บริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เท่ากับ ๓๖.๗๑
ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ เท่ากับ ๓๕.๙๕ ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ เท่ากับ
๓๕.๑๙ ค่ะ เชิญที่ประชุมลงมติค่ะ

มติที่ประชุม

เห็นชอบให้คงภาระงานและกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง
กำลังเดิมไว้การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.
บริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เท่ากับ ๓๖.๗๑
ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ เท่ากับ ๓๕.๙๕ ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ เท่ากับ
๓๕.๑๖

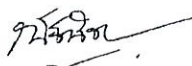
ระเบียบวาระที่ ๔


เรื่องอื่นๆ

นายอำนาจ อุดมเจริญไมตรี
(ประธานกรรมการ)

มีท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นๆเพิ่มเติมอีกหรือไม่ครับ เมื่อไม่มี ผมขอปิดการ
ประชุม และขอขอบคุณทุกท่านที่ได้เข้าร่วมประชุมในครั้งนี้ และขอมอบ
หมายนักรักษาการบุคคลทำเรื่องส่ง ก.ท.จ.อุดรธานีเพื่อขอความเห็นชอบ
ต่อไป

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางณัฐนิชา ถ้าวาปี)
นักรักษาการบุคคลชำนาญการ

จำเอก  ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม
(ไพรัตน์ เหมพลชม)

รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลบ้านฝื่อ



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านมือ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ประกอบกับ ข้อ ๑๔ และข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และ ข้อ ๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๕๗ และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลบ้านมือ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายอำนวยการ อุดมเจริญเมตรี)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านมือ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาล

ประกอบการพิจารณา ก.ท.จ.อุดรธานี ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖

ลำดับ	เทศบาล / อำเภอ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลหลังปรับปรุงแผน (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก เปลี่ยนแปลง คัดโอน	รายการที่ขอ ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง (อัตรา)	ปี พ.ศ. ที่ขอเพิ่ม/ ยุบเลิก	มติ ก.ท.จ. อุดรธานี
๑	ทต.คอนสาร อ.ภูแก้ว (ประเภทสามัญ)	๓๒.๘๙	กองการศึกษา ๖ ๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก * (ขอรับการจัดสรรจาก สด.)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๗	เห็นชอบ
๒	ทต.สันดอน อ.ภูพานปี (ประเภทสามัญ)	๓๔.๗๓	กรออบอัตรากำลังเดิมที่ไม่มีการยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง ยังคงกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กองการศึกษา ๖ ๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก * (ขอรับการจัดสรรจาก สด.) ๒. ครูผู้ช่วย (ขอรับการจัดสรรจาก สด.)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา ขอเพิ่ม ๒ อัตรา	๒๕๖๗ ๒๕๖๗-๒๕๖๘	เห็นชอบ เห็นชอบ
๓	ทต.เจริญ อ.พิบูลย์ (ประเภทสามัญ)	๓๖.๕๖	กรออบอัตรากำลังเดิมที่ไม่มีการยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง ยังคงกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำนักปลัด ๑. คมนงานทั่วไป (งานดับเพลิง) (พนักงานจ้างทั่วไป) กองคลัง ๒. คมนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)	ขอเพิ่ม ๓ อัตรา ขอเพิ่ม ๒ อัตรา	๒๕๖๗ ๒๕๖๗-๒๕๖๘	เห็นชอบ.๑ อัตรา ปริมาณงานเพิ่มขึ้นเพียงพอ บุคลากรที่อยู่ สาย/รออยู่มีอัตราที่เสีย เห็นชอบ



ลำดับ	เทศบาล / อำเภอ	ค่าใช้จ่ายด้าน บุคคลหลัง ปรับปรุงแผน (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยกเลิก เปลี่ยนแปลง ดัดโอน	รายการที่ขอ ขอเพิ่ม/ยกเลิก/เปลี่ยนแปลง (อัตรา)	ปี พ.ศ. ที่ขอเพิ่ม/ ยกเลิก	มติ ก.ท.จ. อุดรธานี
๔๘	ทต.บ้านผือ อ.บ้านผือ (ประจวบคีรีขันธ์)	๓๖.๗๑	กองการศึกษา ฯ ๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก * (ขอรับการจัดสรรจาก สด.)	ขอเพิ่ม ๒ อัตรา	๒๕๖๗	เห็นชอบ
๔๙	ทต.แซแล อ.กุมภวาปี (ประจวบคีรีขันธ์)	๒๙.๔๒	กรออบอัตรากำลังเดิมที่ไม่มีมีการยกเลิก/เปลี่ยนแปลง ยังคงกำหนดไว้ในแผนอัตราทั้งสิ้น ๓ ปี สำนักงานปลัด ๑. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) ๒. นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.) ๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) ๔. วิศวกรโยธา * (ปก./ชก.) ๕. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก * (ขอรับการจัดสรรจาก สด.)	กรออบอัตรากำลังเดิมที่ไม่มีมีการยกเลิก/เปลี่ยนแปลง ยังคงกำหนดไว้ในแผนอัตราทั้งสิ้น ๓ ปี ขอเพิ่ม ๑ อัตรา ขอเพิ่ม ๑ อัตรา ขอเพิ่ม ๑ อัตรา ขอเพิ่ม ๑ อัตรา ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๗-๒๕๖๙ ๒๕๖๗ ๒๕๖๗ ๒๕๖๗ ๒๕๖๗ ๒๕๖๗	เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ เห็นชอบ
			กรออบอัตรากำลังเดิมที่ไม่มีมีการยกเลิก/เปลี่ยนแปลง ยังคงกำหนดไว้ในแผนอัตราทั้งสิ้น ๓ ปี	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๗-๒๕๖๙	เห็นชอบ



คำนำ

เทศบาลตำบลบ้านฝ้อ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายในเทศบาล ตลอดจนการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งเพื่อจัดคนลงสู่ตำแหน่งในกรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างการแบ่งงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน เพื่อดำเนินการตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ของตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๐ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสม ตลอดจนเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการสรรหาบุคลากร และการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด หน่วยงานและประชาชน

เทศบาลตำบลบ้านฝ้อ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑ หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔ สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านผือ	๘
๖ ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลบ้านผือจะดำเนินการ	๑๒
๗ สรุบบัญญาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๒
๘ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๙
๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๓
๑๑ บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๔
๑๒ แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๑
๑๓ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๓๒

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ, เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักเกณฑ์และเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านฝ้อจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ขึ้น

๑. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านผือ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านผือ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๐

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านผือ

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านผือ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านผือ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ มีความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านผือ สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วยนายกเทศมนตรี เป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังนี้ต่อไป

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านผือ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๐ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านผือ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านผือ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องวางแผนพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานใน

ปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุดรธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Suppty pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึงการกำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง)โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสม หรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาค ราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น การกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการ บางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการ แบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมาก น้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการ นำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของ งานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้เทศบาลมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์ อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิง วิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำ ข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

ผลจากการแก้ปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการให้บริการสาธารณะ ภายในเขตเทศบาลตำบลบ้านผือยังคงเป็นปัญหาหลักต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งปัจจัยหลักในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานก็คือ ด้านงบประมาณ ดังนั้น เทศบาลตำบลบ้านผือ ซึ่งเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นจำเป็นต้องบริหารจัดการงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด แก่ปัญหาโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมและเป็นธรรมอย่างที่สุด ส่วนอีกปัญหาที่สำคัญและจำเป็นจะต้องวางแผนรองรับความเจริญเติบโตทั้งด้านเศรษฐกิจ และการขยายตัวของชุมชน คือ การวางแผนผังเมือง เพื่อจัดระบบผังเมืองรองรับปัญหาในอนาคต ซึ่งปัญหาผังเมืองนี้ในเมืองใหญ่ๆหรือชุมชนใหญ่กำลังประสบปัญหามาก เพราะไม่มีการวางแผนรองรับการเจริญเติบโตในอนาคต สำหรับเทศบาลตำบลบ้านผือต้องให้ความสำคัญกับปัญหาการวางแผนผังเมืองเพื่ออนาคตจะไม่ประสบปัญหาหรือประสบกับปัญหาที่ไม่รุนแรงมากนักขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

๑. เส้นทางคมนาคม ส่วนใหญ่เส้นทางคมนาคมชำรุดเสียหายและเป็นหลุมเป็นบ่อ บางเส้นทางเป็นถนนลูกรัง ในช่วงฤดูฝนทำให้ถนนลื่น จนทำให้เกิดอุบัติเหตุ และประชาชนที่สัญจรไป-มา ไม่สะดวกและได้รับความเดือดร้อน ซึ่งมีปริมาณของยานพาหนะผ่านไปมามากพอสมควร

๒. รางระบายน้ำบางแห่งต้องได้รับการแก้ไขระบบได้ไม่สะดวก คลองแคบและตื้นเขิน มีวัชพืชปกคลุมกีดขวางทางระบายน้ำ ในช่วงฤดูฝนน้ำหลาก น้ำระบายไม่ทันทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขัง

๓. ไฟฟ้าและแสงสว่าง ในเขตเทศบาลตำบลบ้านผือ แสงสว่างไม่เพียงพออาจก่อให้เกิดอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนได้ เนื่องจากเป็น ช่องทางให้ขโมยหรือกลุ่มมิจฉาชีพ

๔. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เกษตรกรส่วนใหญ่อาศัยน้ำตามธรรมชาติในฤดูฝนทำนาปี เกิดปัญหา ภัยแล้งทำให้น้ำไม่เพียงพอต่อการทำนา เกษตรกรแก้ไขปัญหาโดยการขุดเจาะบ่อบาดาลในพื้นที่นาของตนเองทำให้เพิ่ม ต้นทุนการผลิต เช่น ค่าขุดเจาะบ่อบาดาล ค่าไฟฟ้า เป็นต้น

ความต้องการของประชาชน

๑. ชุมชนมีโครงสร้างพื้นฐานที่ดีและระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ได้มาตรฐาน
ครอบคลุมทุกพื้นที่

๒. ประชาชนสัญจรได้อย่างสะดวก ปลอดภัย

๓. ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน และมีไฟส่องสว่างอย่างทั่วถึง

๔. ประชาชนมีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การอุปโภค บริโภคอย่างพอเพียง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

เทศบาลตำบลบ้านผือ ยังต้องพึ่งพาระบบเศรษฐกิจแบบเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ ส่วนอาชีพอื่น เช่น ค้าขาย ธุรกิจรับเหมา ข้าราชการ รัฐวิสาหกิจ ยังถือเป็นส่วนน้อย เมื่อเทียบการทำนาในภาพรวมแล้ว เมื่อเศรษฐกิจภายในชุมชนเทศบาลตำบลบ้านผือ ยังไม่มีจุดขายทางด้านเศรษฐกิจ ไม่มีพืชเศรษฐกิจ ที่เด่นชัดที่จะดึงดูดการลงทุนจากภายนอก ดังนั้น จึงเป็นปัญหาสำคัญที่จะต้องคิดต่อไปว่า ทำอย่างไรจึงจะทำให้ เศรษฐกิจภายในชุมชนสร้างจุดขายออกมาให้เห็นเพื่อเป็นตัวกระตุ้นเศรษฐกิจให้นำการลงทุนในด้านอื่นๆสร้างรายได้ให้ประชาชนมากขึ้นการลดต้นทุนทางการผลิตสินค้าทางการเกษตร การสร้างรายได้หรืออาชีพเสริมหลังจากฤดูกาลทำนา

ความต้องการของประชาชน

๑. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน

๒. ส่งเสริมการพัฒนาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ด้านสังคม

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

๑. การสร้างแหล่งเรียนรู้ การส่งเสริมให้มีการศึกษา รวมถึงการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนยังไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาด้านยาเสพติด เป็นปัญหาที่รัฐบาลได้กำหนดให้เป็น วาระแห่งชาติแต่ปัญหานี้กลับไม่ลดน้อยลงเลย เพราะกลุ่มเสี่ยงส่วนใหญ่ จะมาจากลูกหลานในชุมชน/หมู่บ้าน การปกปิดปัญหาหรือไม่มีข้อมูลที่เป็นจริง จึงยากแก่การแก้ไขกำหนดมาตรการที่ชัดเจน

๓. เด็กและเยาวชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านผือ ขาดการปลูกจิตสำนึกในด้านรักบ้านเกิด รักในอาชีพของพ่อแม่ วัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. การจัดพื้นที่ในการเล่นกีฬา หรือนันทนาการที่ได้มาตรฐาน หรือพื้นที่ในการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ให้มีความเพียงพอเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและแก้ปัญหา ยาเสพติด

๕. การขาดเจ้าหน้าที่ให้ความรู้ ความเข้าใจ และจัดให้มีอาสาสมัครสาธารณสุข คอยดูแลสอดส่องปัญหาสาธารณสุขภายในชุมชนของตนเอง ยังไม่ทั่วถึง

๖. การพัฒนาช่องทางการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนที่ทันสมัย

ความต้องการของประชาชน

๑. ประชาชนได้รับการส่งเสริมพัฒนาการศึกษาสาธารณสุขและสังคม แก้ไขปัญหาสังคมและชุมชน ยกกระดับคุณภาพชีวิตอย่างเหมาะสม

๒. ประชากรได้สืบสานอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น

๓. ประชากรได้รับการให้บริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง

๔. ประชากรได้มีกิจกรรมกีฬานันทนาการเพื่อการมีส่วนร่วมและแก้ปัญหายาเสพติด
๕. ประชากรมีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรงห่างไกลยาเสพติดและโรคภัย
๖. ประชาชนมีช่องทางในการรับรู้ข่าวสารได้มากขึ้น

๔.ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

กำจัดขยะ

๑. การบำบัดน้ำเสียจากบ้านเรือนและบ่อดักไขมัน ปัญหาการจัดเก็บขยะ ขาดแหล่งทิ้งและ

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ประชาชนยังไม่เล็งเห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ ป้องกันและ ดูแลเรื่อง

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓. ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ป้องกันและดูแลเรื่อง

ความต้องการของประชาชน

ทรัพยากรธรรมชาติ

๑. มีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่อุดมสมบูรณ์ประชาชนในพื้นที่รักและหวงแหน

๒. ประชาชนมีการหันมาใช้พลังงานทดแทนในครัวเรือนที่เพิ่มขึ้น

๕.ด้านการเมืองและการบริหาร

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

อย่างจริงจัง

๑. ปัญหาประชาชนขาดความรู้ในด้านการเมือง การบริหาร

๒. ประชาชนขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหาร

บริหารงาน

๓. การส่งเสริมพัฒนาและปรับปรุงในส่วนของการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลไม่เพียงพอต่อการ

๔. สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย

ความต้องการของประชาชน

๑. การมีส่วนร่วมของประชาชน

๒. ประชาชนได้รับการช่วยเหลืออย่างทันท่วงทีเมื่อเกิดเหตุและรู้วิธีการป้องกันเหตุเบื้องต้น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านมือ

เทศบาลตำบลบ้านมือ ได้วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน และได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขโรค
- (๕) การจัดให้มีการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล ส่งเสริมการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- (๒) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๕) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๖) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๗) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๘) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) ส่งเสริมและรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ในเขตเทศบาลตำบลบ้านมือ
- (๔) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนา จังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๓) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษา น้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
- (๒) การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) ให้บริการแก่ประชาชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประสิทธิภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาใน
โอกาสการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลบ้านผือ ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

๑.การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

S=Strength(จุดแข็ง)	W=Weakness(จุดอ่อน)
<p>๑.การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๒.เป็นศูนย์กลางที่ตั้งของส่วนราชการระดับอำเภอมีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน</p> <p>๓.มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกในการเดินทางไปมา</p> <p>๔.เป็นพื้นที่ที่ประชาชนอยู่กันอย่างสงบสุข มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินค่อนข้างสูง</p> <p>๕.มีสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปค่อนข้างสะอาดและมีทิวทัศน์ที่สวยงาม</p> <p>๕.มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กับเป็นแหล่งน้ำสำรองสำหรับการอุปโภค</p> <p>๖.การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๗.มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง</p>	<p>๑.พื้นที่ในเขตเทศบาลส่วนใหญ่เป็นที่สาธารณะและราชพัสดุอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของกรมธนารักษ์ ทำให้ เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาปรับปรุง</p> <p>๒.ประชากรบางส่วนยังขาดการมีส่วนร่วม</p> <p>๓.ขาดแหล่งท่องเที่ยว</p> <p>๔.เทศบาลขาดการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการขนาดใหญ่</p> <p>๕.ชุมชนขาดการรวมกลุ่มและการขยายเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนและการประกอบการต่างๆ</p> <p>๖.บุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน</p>

๒.วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

O=Opportunity(โอกาส)	T=Threat(ข้อจำกัด/ภัยคุกคาม)
<p>๑.รัฐบาลมีนโยบายกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น ทำให้เทศบาลมีบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกๆด้านมากขึ้น</p> <p>๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด ตลอดจนนโยบายผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการพัฒนาเทศบาลให้เป็นเมืองน่าอยู่</p> <p>๓.รัฐบาลมีนโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจ เช่น กองทุนหมู่บ้าน โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ โครงการ SML เป็นต้น</p> <p>๔.รัฐบาลมีนโยบายในการสร้างหลักประกันสุขภาพทำให้ประชาชนตื่นตัว และมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพขั้นพื้นฐาน</p> <p>๕.รัฐบาลมีนโยบายปฏิรูปการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประเพณี เปิดโอกาส ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมประเพณี</p> <p>๖.รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้ประชาชนและชุมชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นของตนมากขึ้น</p> <p>๗.ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและวิทยาการต่างๆเอื้อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและพัฒนาในทุกๆด้าน</p>	<p>๑.สภาพปัญหาเศรษฐกิจส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้นของชุมชนทำให้เป็นอุปสรรคในการพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชนในเขตเทศบาล</p> <p>๒.ผู้ประกอบการรายย่อยในชุมชนขาดความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการผลิต การบริหารจัดการและการตลาด</p> <p>๓.ความคาดหวังของประชาชนสูงเกินไปเมื่อเทียบกับปริมาณงาน และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <p>๔.เป็นพื้นที่ห่างจากแหล่งผลิตสินค้า</p> <p>๕.ขั้นตอนของทางราชการในการให้การช่วยเหลือสนับสนุนชุมชนหรือครัวเรือนมีความซับซ้อนยุ่งยาก ลำช้า</p> <p>๖.ประชาชนเกิดค่านิยมว่ารัฐต้องช่วยเหลือชุมชนทำให้ชุมชนขาดการมีส่วนร่วมหรือช่วยเหลือตนเอง</p>

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การป้องกันและบรรเทาอุทกภัย
๒. การแก้ไขปัญหาการจราจร
๓. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานสากล
๔. ส่งเสริมสุขภาพประชาชน เพื่อให้คนมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงปราศจากโรค
๕. สนับสนุนให้มีการพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมของชุมชนให้เป็น "ชุมชนแห่งความสุข"
๖. สร้างความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๗. การจัดการธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. การส่งเสริมการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ กระตุ้นให้เกิดการค้าการลงทุน การท่องเที่ยว
๙. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการบริการ

ภารกิจรอง

๑. การจัดให้มีและบำรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๒. การจัดให้มีและควบคุมตลาดและที่จอดรถ
๓. การจัดให้มีและควบคุมโรงฆ่าสัตว์
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๖. การส่งเสริมกิจกรรมด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการแก้ปัญหาโครงสร้างและสิ่งอำนวยความสะดวกของเทศบาล

เทศบาลตำบลบ้านผือ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๖ กอง และ

๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองวิชาการและแผนงาน
๖. กองการศึกษา
๗. กองสวัสดิการสังคม
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๔๑ อัตรา พนักงานครูเทศบาลจำนวน ๗ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ) จำนวน ๑๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ) จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๙๘ อัตรา

๘. โครงสร้างการบริหารส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านผือ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่ในตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ตอบสนองความต้องการของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่)	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานเลขานุการสภาเทศบาล - งานราชพิธีและรัฐพิธี - งานการเจ้าหน้าที่ - งานจัดการเลือกตั้ง ๑.๒ ฝ่ายปกครอง <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนราษฎร - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานนิติการ - งานธุรการและงานสารบรรณ ๒.กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบการคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานทะเบียนทรัพย์สินและบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานธุรการและงานสารบรรณ ๒.๓ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานการเงิน 	๑.สำนักงานปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานเลขานุการสภาเทศบาล - งานราชพิธีและรัฐพิธี - งานการเจ้าหน้าที่ - งานจัดการเลือกตั้ง ๑.๒ ฝ่ายปกครอง <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนราษฎร - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานนิติการ - งานธุรการและงานสารบรรณ ๒.กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบการคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานทะเบียนทรัพย์สินและบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานธุรการและงานสารบรรณ ๒.๓ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานการเงิน 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่)	หมายเหตุ
<p>๓.กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานไฟฟ้าและสาธารณะ - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่ - งานสาธารณูปโภค - งานธุรการและงานสาธารณบรรณ <p>๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ ออกแบบและควบคุมงาน - งานควบคุมอาคาร ชุดและถมดิน - งานผังเมือง - งานช่างสุขาภิบาล - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานควบคุมวัสดุ - งานจัดเก็บข้อมูล - งานธุรการและงานสารบรรณ <p>๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๒ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานแผนงานสาธารณสุข - งานการเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตว์แพทย์ - งานสุขาภิบาล - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม ควบคุมมลพิษและเหตุรำคาญ - งานธุรการและงานสารบรรณ 	<p>๓.กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานไฟฟ้าและสาธารณะ - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่ - งานสาธารณูปโภค - งานธุรการและงานสาธารณบรรณ <p>๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจ ออกแบบและควบคุมงาน - งานควบคุมอาคาร ชุดและถมดิน - งานผังเมือง - งานช่างสุขาภิบาล - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานควบคุมวัสดุ - งานจัดเก็บข้อมูล - งานธุรการและงานสารบรรณ <p>๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๒ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรักษาความสะอาด - งานแผนงานสาธารณสุข - งานการเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตว์แพทย์ - งานสุขาภิบาล - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม ควบคุมมลพิษและเหตุรำคาญ - งานธุรการและงานสารบรรณ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่)	หมายเหตุ
<p>๕.กองวิชาการและแผนงาน</p> <p>๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนงานและงบประมาณ - งานจัดทำงบประมาณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานธุรการและงานสารบรรณ <p>๖.กองการศึกษา</p> <p>๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษาปฐมวัย - งานโรงเรียน - งานกิจการนักเรียน - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ - งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และเครือข่ายการศึกษา - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจการศาสนา - งานการเงินและบัญชีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานพัสดุศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานธุรการและงานสารบรรณ <p>๗.กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๗.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม - งานธุรการและงานสารบรรณ <p>๘.หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมภายใน - งานตรวจสอบภายใน - งานธุรการและงานสารบรรณ 	<p>๕.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <p>๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานยุทธศาสตร์และแผนงาน - งานจัดทำงบประมาณ - งานประชาสัมพันธ์และงานสารบรรณ <p>๖.กองการศึกษา</p> <p>๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษาปฐมวัย - งานโรงเรียน - งานกิจการนักเรียน - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ - งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และเครือข่ายการศึกษา - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจการศาสนา - งานการเงินและบัญชีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานพัสดุศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานธุรการและงานสารบรรณ <p>๗.กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๗.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม - งานธุรการและงานสารบรรณ <p>๘.หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมภายใน - งานตรวจสอบภายใน - งานธุรการและงานสารบรรณ 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลบ้านผือได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่ง ประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลบ้านผือและเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านผือ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙
เทศบาลตำบลบ้านผือ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง(รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
กลุ่มนักปลัดเทศบาล(๑๖)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับ กลาง (หน.สำนักปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น (หน.ฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น (หน.ฝ่ายปกครอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักจัดการงานเทศกิจปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
กลุ่มงานประจักษ์								
พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๑	-	-	-๑	ครองตำแหน่ง
พนักงานบังคับ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์ (ทข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถดับเพลิง (ทข)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ครองตำแหน่ง
คนงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์)(ทป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
คนงานทั่วไป(คนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)(ทป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานธุรการกิจการสภา)(ทป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง (๑๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายพัฒนารายได้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

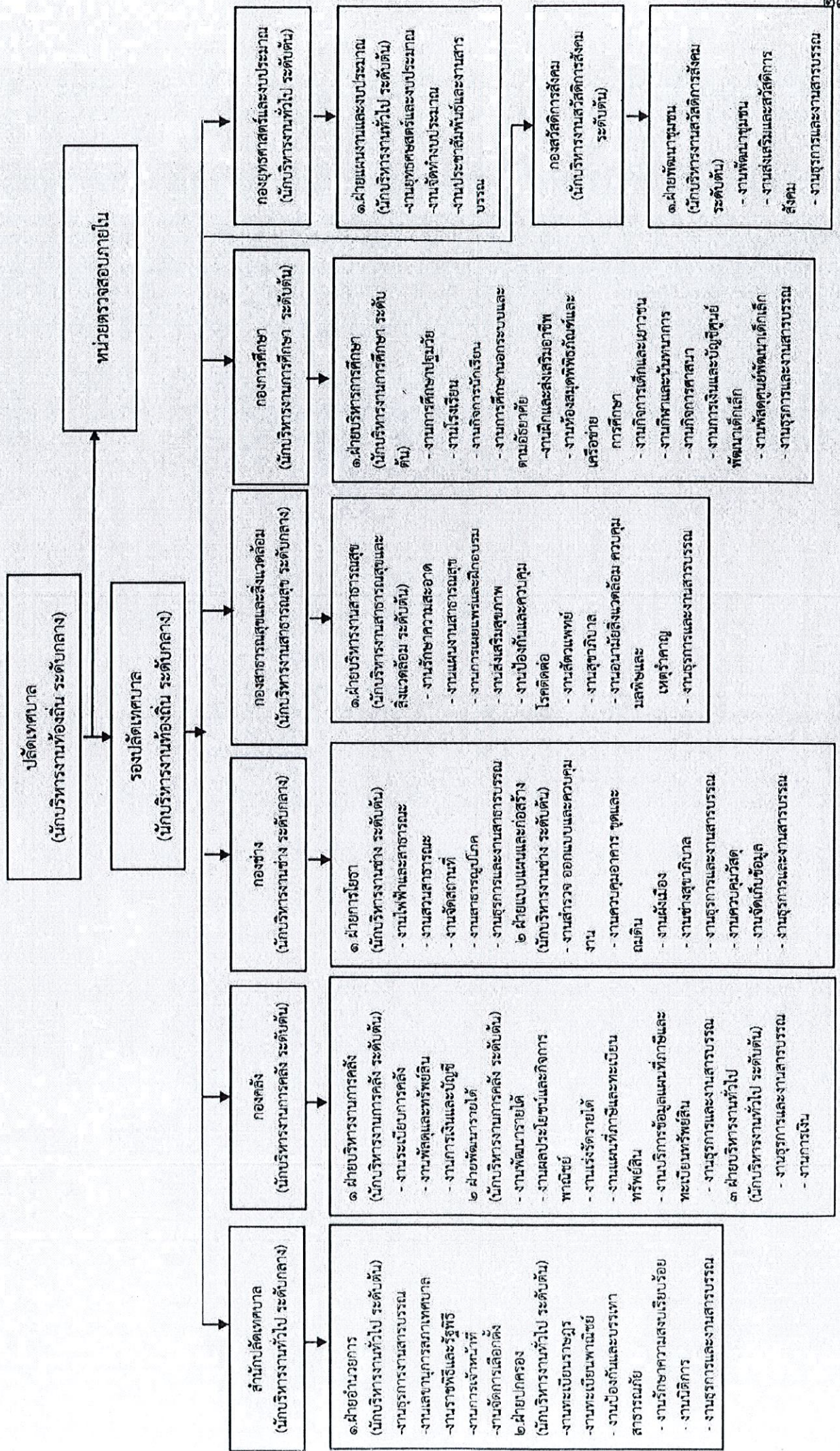
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๑๔) ต่อ								
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานแผนที่ภาษี) (ทบ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
คนงานทั่วไป (ทบ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ครองตำแหน่ง
คนงานทั่วไป (ทบ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
กองช่าง (๑๖)								
นักบริหารงานช่าง ระดับ กลาง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น (หน.ฝ่ายการโยธา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น (หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
คนงานทั่วไป (ทบ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ครองตำแหน่ง
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานสุขาภิบาลปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์(ทบ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
คนงานทั่วไป(ทบ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ครองตำแหน่ง
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๑๗)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น(หน.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
คนงานทั่วไป(ทบ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
กองการศึกษา(๑๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
กองการศึกษาศึกษา(๑๘) ต่อ								
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้าง								
นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้าง								
คนงานทั่วไป (ทป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(นตส-นง)								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๒	๒	๒	+๒			กำหนดเพิ่ม
ครู (เงินอุดหนุน)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ครู ค.ศ.๑ (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
ครูผู้ช่วย (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (เงิน อปท.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ดูแลเด็ก(ทช) (เงินอุดหนุน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ดูแลเด็ก(ทป) (เงินอุดหนุน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ครองตำแหน่ง
กองส่งเสริมการศึกษาระดับมัธยมศึกษา(๑๑)								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น (ทน.ฝ่ายพัฒนาชุมชน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้าง								
คนงานทั่วไป (ทป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ทปโดยตรวจสอบภายใน(๑๖)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
รวม	๙๖	๙๘	๙๘	๙๗	+๒	-	-๑	

ที่	ชื่อรายงาน (๓)	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวน (ม)	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราส่วนที่คาดว่าจะคงมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)				ค่าใช้จ่ายรวม(๔)		หมายเหตุ	
					เต็มอัตร	ไม่ประจำ	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
๓๓	พนักงานจ้าง															
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑		๑๓๕,๕๖๐	-	๑	๑							๒๐๕,๕๖๐
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑		๑๓๖,๕๖๐	-	๑	๑							๒๐๕,๕๖๐
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑		๑๖๕,๕๖๐	-	๑	๑							๒๓๕,๕๖๐
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑		๑๓๖,๖๕๐	-	๑	๑							๒๐๕,๖๕๐
๓๗	พนักงานทั่วไป		๑	๑		๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑							๑๐๕,๐๐๐
๓๘	พนักงานทั่วไป		๑	๑		๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑							๑๐๕,๐๐๐
๓๙	พนักงานทั่วไป		๑	๑		๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑							๑๐๕,๐๐๐
๔๐	พนักงานทั่วไป		๑	๑		๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑							๑๐๕,๐๐๐
๔๑	พนักงานทั่วไป		๑	๑		๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑							๑๐๕,๐๐๐
๔๒	พนักงานทั่วไป		๑	๑		๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑							๑๐๕,๐๐๐
๔๓	กองช่าง															
๔๓	ผอ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ภ.ต.ท.	๑	-		๑๓๕,๕๐๐	๑๓๕,๕๐๐	๑	๑							๒๗๑,๐๐๐
๔๔	หัวหน้างานช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต.น.	๑	๑		๕๕๐,๕๐๐	๑๕๕,๐๐๐	๑	๑							๗๐๕,๕๐๐
๔๕	หัวหน้าแผนกและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง)	ต.น.	๑	-		๑๓๕,๖๐๐	๑๓๕,๐๐๐	๑	๑							๒๗๐,๖๐๐
๔๖	นายช่างโยธา	ป.ร./พ.ร.	๑	๑		๒๕๕,๕๕๐	-	๑	๑							๒๕๕,๕๕๐
๔๗	นายช่างไฟฟ้า	ป.ร./พ.ร.	๑	-		๒๕๓,๕๐๐	-	๑	๑							๒๕๓,๕๐๐
๔๘	นายช่างโยธา	ป.ร./พ.ร.	๑	-		๒๕๓,๕๐๐	-	๑	๑							๒๕๓,๕๐๐
๔๙	พนักงานขับรถ															
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุภาพการ		๑	๑		๑๒๕,๕๐๐	-	๑	๑							๑๒๕,๕๐๐
๕๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑		๑๓๓,๖๕๐	-	๑	๑							๑๓๓,๖๕๐
๕๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑		๑๓๕,๐๐๐	-	๑	๑							๑๓๕,๐๐๐
๕๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑		๑๕๕,๐๕๐	-	๑	๑							๑๕๕,๐๕๐
๕๓	คนงานทั่วไป (คนสวน)		๑	๑		๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑							๑๐๕,๐๐๐
๕๔	คนงานทั่วไป (คนสวน)		๑	๑		๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑							๑๐๕,๐๐๐
๕๕	คนงานทั่วไป		๑	๑		๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑							๑๐๕,๐๐๐
๕๖	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม															
๕๖	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ภ.ต.ท.	๑	-		๕๓๕,๖๐๐	๑๓๕,๕๐๐	๑	๑							๖๗๑,๑๐๐
๕๗	หัวหน้ากองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต.น.	๑	-		๑๓๕,๖๐๐	๑๕๕,๐๐๐	๑	๑							๒๙๐,๖๐๐
๕๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.น./พ.น.	๑	๑		๑๕๕,๐๕๐	-	๑	๑							๑๕๕,๐๕๐
๕๙	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ร./พ.ร.	๑	-		๒๐๓,๕๐๐	-	๑	๑							๒๐๓,๕๐๐
๖๐	เจ้าพนักงานสุขภาพ	ป.ร./พ.ร.	๑	๑		๑๓๕,๒๖๐	-	๑	๑							๑๓๕,๒๖๐
	ผู้อำนวยการ															
๖๑	พนักงานประจำรถขยะ		๑	๑		๒๕๖,๒๖๐	-	๑	๑							๒๕๖,๒๖๐
๖๒	พนักงานประจำรถขยะ		๑	๑		๒๕๖,๒๖๐	-	๑	๑							๒๕๖,๒๖๐
๖๓	พนักงานประจำรถขยะ		๑	๑		๒๕๖,๒๖๐	-	๑	๑							๒๕๖,๒๖๐

ที่	ชื่อสายงาน (ช)	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ที่ว่าง	จำนวนที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน		อัตราส่วนแห่งที่ว่างที่จะต้องมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			การใช้จ่ายเงินต้น(ต)			การใช้จ่ายเงิน(ง)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน ตำแหน่ง	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	เงิน/ชด	เงิน/ชด	เงิน/ชด	เงิน/ชด	เงิน/ชด	เงิน/ชด			
๖๔	พนักงานขับรถ	๓															
๖๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คนวุฒิ)	๓		๓๓๘,๐๐๐													
๖๕	พนักงานขับรถขนส่ง(พิเศษ)	๓		๒๖๕,๒๖๖													
๖๖	พนักงานทั่วไป	๓		๓๐๔,๐๐๐													
๖๗	พนักงานทั่วไป	๓		๓๐๔,๐๐๐													
๖๘	พนักงานทั่วไป	๓		๓๐๔,๐๐๐													
๖๙	พนักงานทั่วไป	๓		๓๐๔,๐๐๐													
๗๐	พนักงานทั่วไป	๓		๓๐๔,๐๐๐													
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ																	
๗๑	ผอ.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น		๕๖๕,๒๕๐	๕๖,๐๐๐												
๗๒	ทนายความและงบประมาณ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น		๕๑๖,๑๖๐	๓๔,๐๐๐												
๗๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.น/ช.ก.		๓๕๕,๓๖๐													
พนักงานจ้าง																	
๗๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			๓๕๕,๕๐๐													
๗๕	พนักงานทั่วไป			๓๐๔,๐๐๐													
กองการศึกษา																	
๗๖	ผอ.กองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น		๓๓๓,๖๐๐	๕๖,๐๐๐												
๗๗	ทนายความบริหารงานการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น		๕๑๖,๑๖๐	๓๔,๐๐๐												
๗๘	นักวิชาการศึกษา	ป.น/ช.ก.		๓๕๕,๓๖๐													
๗๙	นักจัดการงานทั่วไป	ป.น/ช.ก.		๓๖๐,๒๕๐													
ผู้อำนวยการ																	
๘๐	นักวิชาการศึกษา			๓๕๕,๓๖๐													
พนักงานจ้าง																	
๘๑	พนักงานทั่วไป			๓๐๔,๐๐๐													
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอน																	
๘๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																
๘๓	ครู	ศ.๑															
๘๔	ครู	ศ.๒															
พนักงานจ้าง																	
๘๕	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๓๖,๒๓๐)				๓๕๕,๓๖๐												
๘๖	ผู้ดูแลเด็ก(พิเศษ) (๓,๒๖๐)				๓๕,๓๖๐												
๘๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)				๓๕,๓๖๐												

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๑๑.บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภาระการกำหนดเลขที่ตำแหน่งไปส่วนราชการ

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ-ชื่อสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม		กรอบอัตราจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง		เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่นๆ
๑	จำเอก ไพรินทร์ เชนาสนม	ปริญญาโท	๓๓-๒-๐๐-๓๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๓-๒-๐๐-๓๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) ๕๖๖,๐๕๐ (๕๕,๓๐๐x๑๒)	๕๕,๐๐๐ (๓,๐๐๐x๑๒) ๖๗,๐๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	(ว่างเดิม) ๓๖๖,๐๕๐ ๖๖๖,๐๖๐
๒	นายจักรพันธ์ คำคาบ	ปริญญาโท	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๖,๓๐๐ (๕๕,๓๐๐x๑๒) ๕๗,๐๐๐ (๕๖,๐๐๐x๑๒)	๖๗,๐๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๓๓,๕๖๐ ๓๖๗,๒๖๐
๓	นางสาวมาภา พรรคพล	ปริญญาโท	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕,๓๐๐ (๒๕,๓๐๐x๑๒) ๓๕,๓๐๐ (๒๕,๓๐๐x๑๒)	๓๕,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	(ว่างเดิม) ๕๑๑,๖๐๐ ๓๒๓,๓๖๐
๔	นางวิลาวัลย์ สิริโชคประเสริฐ	ปริญญาตรี	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๒,๓๖๐ (๒๖,๓๕๐x๑๒)	-	๓๒๖,๖๕๐
๕	นางณัฐธิดา คำวารี	ปริญญาตรี	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๒,๖๕๐ (๓๐,๒๐๐x๑๒)	-	๒๕๓,๕๕๐
๖	นายณัฐวัฒน์ ทองคำ	ปริญญาตรี	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก.	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก.	๒๕,๓๕๐ (๒๐,๑๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๓๕๑,๖๐๐ ๓๒๓,๓๖๐
๗	นายสมิต จันทวงษ์	ปวส.	๓๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานสถิติ	ป.ก./ชก.	๓๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานสถิติ	ป.ก./ชก.	๓๕,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) ๓๕๕,๕๕๐ (๑๖,๕๐๐x๑๒)	-	๓๐๕,๐๕๐ ๒๒๖,๖๕๐
๘	อัญญาประจักษ์ นายวัชร จันดี	ปวส.	๓๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๐๕,๐๕๐ (๑๕,๕๐๐x๑๒)	-	๓๐๕,๐๕๐ ๒๒๖,๖๕๐
๙	พนักงานจ้าง นางสาวณัฐธิดา ศิริประเสริฐ	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๓๐๕,๐๕๐ (๑๕,๕๐๐x๑๒)	-	๓๐๕,๐๕๐ ๒๒๖,๖๕๐
๑๐	นางนงจิรา แก่งสาคน	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๓๐๕,๐๐๐ (๑๕,๕๐๐x๑๒)	-	๓๐๕,๐๐๐ ๒๒๖,๖๕๐
๑๑	นายชาติกร ขาวพร	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๓๐๕,๐๐๐ (๑๕,๕๐๐x๑๒)	-	๓๐๕,๐๐๐ ๒๒๖,๖๕๐
๑๒	นายณัฐวัฒน์ ทองคำ	ปวส.	-	พนักงานขับรถ	-	-	พนักงานขับรถ	-	๓๐๕,๐๐๐ (๑๕,๕๐๐x๑๒)	-	๓๐๕,๐๐๐ ๒๒๖,๖๕๐
๑๓	นายสมจิต จันทน์เพ็ญ	ปวส.	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๓๐๕,๐๐๐ (๑๕,๕๐๐x๑๒)	-	๓๐๕,๐๐๐ ๒๒๖,๖๕๐

สำเนาบัญชีควบคุม(ต่อ)

ที่	ชื่อ-ชื่อสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบธรรมาภิบาลเดิม			กรอบธรรมาภิบาลใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง/ เงินขั้นบันได	
๑๗	นายถิษฐ์ มีภักดี	ป.๖		พนักงานขับรถดับเพลิง	-		พนักงานขับรถดับเพลิง	๑๑๐,๕๕๐ (๑๕,๐๕๐x๗.๖)	-	-	๑๕๐,๕๕๐	
๑๘	นายบัวลี ชี้อภัย	ป.๖		พนักงานขับรถดับเพลิง	-		พนักงานขับรถดับเพลิง	๑๑๗,๐๕๐ (๑๕,๕๐๐x๗.๖)	-	-	๑๕๗,๐๕๐	
๑๙	นายอรุณกร นระจักษ์	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	๑๓๕,๐๐๐ (๑๗,๕๐๐x๗.๖)	-	-	๑๓๕,๐๐๐	
๒๐	นายวิไล บุญหลัง	ป.๖		คนงานทั่วไป (ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	-		คนงานทั่วไป (ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	๑๐๕,๐๐๐	-	-	๑๐๕,๐๐๐	
๒๑	นายวิระพงษ์ ภัคธรมันท์	ป.๖		คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานที่ชั้นรถยนต์)	-		คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานที่ชั้นรถยนต์)	๑๐๕,๐๐๐	-	-	๑๐๕,๐๐๐	
๒๒		-		คนงานทั่วไป (ดูแลการถือการรถ)	-		คนงานทั่วไป (ดูแลการถือการรถ)	๑๐๕,๐๐๐	-	-	๑๐๕,๐๐๐ (ว่างเดิม)	

กองคลัง

ที่	ชื่อ-ชื่อสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบธรรมาภิบาลเดิม			กรอบธรรมาภิบาลใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง/ เงินขั้นบันได	
๒๓	นางคำภา ศรีนรินทร์	ปริญญาตรี	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ตัม	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๕๕๐,๕๕๐ (๕๕,๐๕๐x๗.๖)	๕๕,๐๐๐	-	๕๕๐,๕๕๐	
๒๔		-	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ตัม	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๓๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๓๕,๐๐๐	-	(ว่างเดิม) ๕๓๓,๖๐๐	
๒๕		-	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปฏิบัติการ (นักบริหารงานการคลัง)	ตัม	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปฏิบัติการ (นักบริหารงานการคลัง)	๓๓๓,๖๐๐	๓๕,๐๐๐	-	(ว่างเดิม) ๕๓๓,๖๐๐	
๒๖	นางสาวพรวิมล สนิทกลาง	ปริญญาตรี	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ตัม	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	๓๔๕,๓๖๐ (๒๕,๕๐๐x๗.๖)	๓๕,๐๐๐	-	๓๘๐,๓๖๐	
๒๗	นางสาวกนกวรรณ สิตศิริกัน	ปวส.	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๖	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑๖๒,๐๐๐	-	-	๑๖๒,๐๐๐	
๒๘		-	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานเงินรับรายได้	ป.๖	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานเงินรับรายได้	๒๓๗,๓๐๐ (๑๗,๕๐๐x๗.๖)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๓๗,๓๐๐	
๒๙	นางภวิดา โง่ชาน	ปริญญาตรี	๗๓-๒-๐๕-๕๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.๖	๗๓-๒-๐๕-๕๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๓๕,๒๕๐ (๑๖,๓๐๐x๗.๖)	-	-	๑๓๕,๒๕๐	
๓๐		-	๗๓-๒-๐๕-๕๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.๖/ช.๖	๗๓-๒-๐๕-๕๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒๓๗,๓๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๓๗,๓๐๐	
๓๑		-	๗๓-๒-๐๕-๕๗๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	ป.๖/ช.๖	๗๓-๒-๐๕-๕๗๐๓-๐๐๓	นายช่างโยธา	๒๓๗,๓๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๓๗,๓๐๐	

กองคลัง(สอ)

ที่	ชื่อ-ชื่อสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเงินเดือน		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๒	นายสมชาย วัฒนศิริ เวียงคำ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๓๒๖,๕๕๐ (๓๒,๖๖๐x๓๒)	-	-	๓๒๖,๕๕๐
๓๓	นางพิมพ์ขวัญ เสงี่ยม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๓๓๖,๕๕๐ (๓๓,๓๐๐x๓๒)	-	-	๓๓๖,๕๕๐
๓๔	นางอรุณ อินลา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๓๔๖,๕๕๐ (๓๔,๓๐๐x๓๒)	-	-	๓๔๖,๕๕๐
๓๕	นางจตุรวิทย์ กุวิรวม	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๕๖,๕๕๐ (๓๕,๓๖๐x๓๒)	-	-	๓๕๖,๕๕๐
๓๖	นางสาวนันทิศา สใจ	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๓๖๖,๐๐๐	-	-	๓๖๖,๐๐๐
๓๗	นายอนุชิต มุขศรีบุตร	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๓๗๖,๐๐๐	-	-	๓๗๖,๐๐๐
๓๘	นางสาวกานดา กะละศิลา	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๓๘๖,๐๐๐	-	-	๓๘๖,๐๐๐
๓๙	นายเบญจพล แวงแก้ว	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๓๙๖,๐๐๐	-	-	๓๙๖,๐๐๐ (ว่างเดิม)
๔๐	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๔๐๖,๐๐๐	-	-	๔๐๖,๐๐๐
๔๑	นายอาทิตย์ กองมณี	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	๔๑๖,๐๐๐	-	-	๔๑๖,๐๐๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ-ชื่อสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเงินเดือน		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๒	นายเชษฐ หองทิพย์	ปริญญาตรี	๓๒-๖-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้ช่วยช่างก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	ผู้ช่วยช่างก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๕๘๖,๒๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๓๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๓๒)	๖๕๖,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๔๓	นายเชษฐ หองทิพย์	ปริญญาตรี	๓๒-๖-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าช่างก่อสร้าง	ต้น	หัวหน้าช่างก่อสร้าง	ต้น	๕๙๖,๒๐๐ (๕๐,๕๐๐x๓๒)	๓๔,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๓๒)	๓๔,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๓๒)	๕๖๖,๒๐๐ (ว่างเดิม)
๔๔	นายเชษฐ หองทิพย์	ปวช.	๓๒-๖-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าช่างแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	หัวหน้าช่างแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๐๖,๒๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๓๔,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๓๒)	๓๔,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๓๒)	๕๗๖,๒๐๐ (ว่างเดิม)
๔๕	นายเชษฐ หองทิพย์	ปวช.	๓๒-๖-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๔	นายช่างไม้	ขง.	นายช่างไม้	ขง.	๖๕๖,๒๐๐ (๓๒,๕๖๐x๓๒)	-	-	๖๕๖,๒๐๐

กองช่าง(ต่อ)

ที่	ชื่อ-ชื่อสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินพิเศษอื่นๆ	
๔๔	-	-	๓๓-๒-๐๕-๔๗๖๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ป.ง./ทง.	๓๓-๒-๐๕-๔๗๖๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ป.ง./ทง.	๒๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเต็ม) ๒๗,๕๐๐ (ว่างเต็ม)	
๔๓	-	-	๓๓-๒-๐๕-๔๗๖๐๑-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./ทง.	๓๓-๒-๐๕-๔๗๖๐๑-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง./ทง.	๒๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๗,๕๐๐ (ว่างเต็ม)	
๔๒	พินัยคุณวิจิตร นายถนอม ประทีปวิจิตร	ป.วศ.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓,๗๕๐ (๑๒,๕๐๐x๑.๑)	-	๑๓,๗๕๐	
๔๑	นายสุรศักดิ์ สมศรี	ป.วศ.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓,๗๕๐ (๑๒,๕๐๐x๑.๑)	-	๑๓,๗๕๐	
๔๐	นางสาวสุจิตรา พวงพงษ์	ป.วส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒,๕๐๐ (๑๐,๕๐๐x๑.๒)	-	๑๒,๕๐๐	
๓๙	นายสมพร วัฒนวงษ์	ป.วส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓,๗๕๐ (๑๓,๕๐๐x๑.๑)	-	๑๓,๗๕๐	
๓๘	นายประภาส กองมณี	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐,๕๐๐	-	๑๐,๕๐๐	
๓๗	นายสุวิทย์ ขอบทองกลาง	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐,๕๐๐	-	๑๐,๕๐๐	

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ-ชื่อสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินพิเศษอื่นๆ	
๔๔	-	-	๓๓-๒-๐๖-๕๖๑๐๔-๐๐๓	ผู้ช่วยนายช่างสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ทษ.๓	๓๓-๒-๐๖-๕๖๑๐๔-๐๐๓	ผู้ช่วยนายช่างสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ทษ.๓	๕๓,๒๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๖,๗๐๐ (๕,๖๐๐x๑.๒)	(ว่างเต็ม) ๖๓,๙๐๐ (ว่างเต็ม)	
๔๓	-	-	๓๓-๒-๐๖-๕๖๑๐๔-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ศษ.๓	๓๓-๒-๐๖-๕๖๑๐๔-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ศษ.๓	๓๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๔,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑.๒)	๓๓,๖๐๐ (ว่างเต็ม)	
๔๒	นางสาวอุษิษา วิจิตรศักดิ์	ปริญญาตรี	๓๓-๒-๐๖-๕๖๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๓๓-๒-๐๖-๕๖๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๑๔,๐๔๐ (๑๕,๕๐๐x๑.๑)	-	๑๔,๐๔๐	
๔๑	-	-	๓๓-๒-๐๖-๕๖๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ทง.	๓๓-๒-๐๖-๕๖๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ทง.	๒๗,๕๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเต็ม) ๒๗,๕๐๐	
๔๐	นางสาวณิศา จันทรมณี	ปริญญาตรี	๓๓-๒-๐๖-๕๖๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขภาพ	ป.ง.	๓๓-๒-๐๖-๕๖๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขภาพ	ป.ง.	๑๓,๕๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑.๑)	-	๑๓,๕๐๐	

กองกลางควบคุมและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ-ชื่อสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม		กรอบอัตราจ้างใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินพิเศษอื่นๆ	
๖๐	ชื่อ-ชื่อสกุล คุณวุฒิ การศึกษา	ป.๔	-	ตำแหน่ง	-	ตำแหน่ง	-	๒๕๖,๑๖๐ (๒๑,๐๑๖๓๒)	-	-	๒๕๖,๑๖๐
๖๑	นายศักดิ์ รมเย็น	ป.๖	-	ตำแหน่ง	-	ตำแหน่ง	-	๒๕๖,๑๖๐ (๒๑,๐๑๖๓๒)	-	-	๒๕๖,๑๖๐
๖๒	นายสุร โพนมเฒ่า	ป.๖	-	ตำแหน่ง	-	ตำแหน่ง	-	๒๕๖,๑๖๐ (๒๑,๐๑๖๓๒)	-	-	๒๕๖,๑๖๐
๖๓	นางสาวปณตดา ทองทิพย์	ปริญญาตรี	-	ตำแหน่ง	-	ตำแหน่ง	-	๓๑๔,๐๐๐ (๒๖,๕๐๐๓๒)	-	-	๓๑๔,๐๐๐
๖๔	นายคณพูนม์ สาคอแก้ว	ป.๖	-	ตำแหน่ง	-	ตำแหน่ง	-	๒๖๕,๓๖๐ (๒๑,๖๖๖๓๒)	-	-	๒๖๕,๓๖๐
๖๕	นายถาวร ศรีธาคลัง	ม.๖	-	ตำแหน่ง	-	ตำแหน่ง	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๖๖	นายไพศาล บวนชื่น	ป.๖	-	ตำแหน่ง	-	ตำแหน่ง	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๖๗	นายทินณะกร นามดี	ป.๖	-	ตำแหน่ง	-	ตำแหน่ง	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๖๘	นายจันทันต์ โมลิพิท	ม.๖	-	ตำแหน่ง	-	ตำแหน่ง	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๖๙	นางสาวณิรัตน์ กอมนต์	ปวส.	-	ตำแหน่ง	-	ตำแหน่ง	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	๓๐๔,๐๐๐

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

ที่	ชื่อ-ชื่อสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม		กรอบอัตราจ้างใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินพิเศษอื่นๆ	
๗๐	นางระพีพร ขันดี	ปริญญาตรี	๓๓-๖-๐๗-๒๑๐๓-๐๐๕	ตำแหน่ง	๓๓-๖-๐๗-๒๑๐๓-๐๐๕	ตำแหน่ง	ต้น	๕๕๖,๒๕๐ (๓๕,๓๖๖๓๒)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐๓๒)	-	๕๕๖,๒๕๐
๗๑	นายทิมกร ศิริไฉตร	ปริญญาตรี	๓๓-๖-๐๗-๒๑๐๓-๐๐๖	ตำแหน่ง	๓๓-๖-๐๗-๒๑๐๓-๐๐๖	ตำแหน่ง	ต้น	๕๖๖,๓๖๐ (๓๕,๖๖๖๓๒)	๕๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐๓๒)	-	๕๖๖,๓๖๐
๗๒	-	-	๓๓-๖-๐๗-๒๑๐๓-๐๐๓	ตำแหน่ง	๓๓-๖-๐๗-๒๑๐๓-๐๐๓	ตำแหน่ง	ป.ก./พ.	๑๕๕,๓๖๐ (๓๓,๖๖๖๓๒)	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๖๐
๗๓	นางสาวสุภาดา ภิรมจิต	ปริญญาตรี	-	ตำแหน่ง	-	ตำแหน่ง	-	๓๕๕,๕๐๐ (๒๖,๕๐๐๓๒)	-	-	๓๕๕,๕๐๐
๗๔	นางจิงกรณีย์ สิทธิไฉตร	ปริญญาตรี	-	ตำแหน่ง	-	ตำแหน่ง	-	๓๐๔,๐๐๐	-	-	๓๐๔,๐๐๐

ที่	ชื่อ-ชื่อสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	
กองอำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกลาง										
๔๘										
๔๙	นางสุนาลี ลิ้มผล	ปริญญาตรี	๗๒๐๐๕๖๖๐๐๕๓๐	ครู	ผู้ช่วยกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ค.ศ.๑	๒๕๗,๕๖๐	ไม่มีค่าตอบแทน	ไม่มีเพิ่มอื่นๆ	(ว่างเต็ม)
๕๐	นางวันดี ดวงศรี	ปริญญาตรี	๗๒๐๐๕๖๖๐๐๕๓๑	ครู	ครู	ค.ศ.๑	(๑๕,๕๐๐x๒๒)	ไม่มีค่าตอบแทน	ไม่มีเพิ่มอื่นๆ	๒๕๗,๕๖๐
๕๑	นางสาวชนิพร ทองสัมฤทธิ์	ปริญญาตรี		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย			(๑๖,๒๐๐x๒๒)	ไม่มีค่าตอบแทน	ไม่มีเพิ่มอื่นๆ	๒๕๕,๕๖๐
๕๒	นางสาวกรรณิณี ลิ้มผล	ปวส.		ผู้ดูแลเด็ก	ผู้ดูแลเด็ก		(๑๐,๐๐๐x๒๒)	ไม่มีค่าตอบแทน	ไม่มีเพิ่มอื่นๆ	๒๖๐,๕๖๐
๕๓				ผู้ดูแลเด็ก	ผู้ดูแลเด็ก		๑๐๕,๐๐๐	ไม่มีค่าตอบแทน	ไม่มีเพิ่มอื่นๆ	๑๐๕,๐๐๐

ที่	ชื่อ-ชื่อสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	
กองสวัสดิการสังคม										
๕๔	นางสาววิไลลักษณ์	ปริญญาโท	๓๒-๒-๓๑-๒๑๐๕-๐๐๓	ผู้ชำนาญการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน	ค.ศ.๑	๔๕๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	ไม่มีค่าตอบแทน	ไม่มีเพิ่มอื่นๆ	๕๓๗,๕๖๐
๕๕	นายถาวร บุญคง	ปริญญาตรี	๓๒-๒-๓๑-๒๑๐๕-๐๐๖	นักพัฒนาชุมชน	ค.ศ.๑	(๑๕,๕๐๐x๒๒)	(๓,๕๐๐x๒๒)	ไม่มีค่าตอบแทน	ไม่มีเพิ่มอื่นๆ	(ว่างเต็ม)
๕๖	นางกัญญา	ปริญญาตรี	๓๒-๒-๓๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๓๕,๕๖๐	(๑,๕๐๐x๒๒)	ไม่มีค่าตอบแทน	ไม่มีเพิ่มอื่นๆ	๓๓๗,๕๖๐
๕๗	นางสาวกรรณิณี ลิ้มผล	ปริญญาตรี		คนงานทั่วไป		๑๐๕,๐๐๐		ไม่มีค่าตอบแทน	ไม่มีเพิ่มอื่นๆ	๑๐๕,๐๐๐

ที่	ชื่อ-ชื่อสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	
หน่วยตรวจลงใบอนุญาต										
๕๘	นางสาวอภิญญา หงษ์	ปริญญาตรี	๓๒-๒-๓๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๑๕๐,๕๖๐				๑๕๐,๕๖๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบ้านมือ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลโดยแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการ ปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลต้องมีการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลัก ธรรมภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจการทำงานได้ตลอด จนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้ เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบใน ลักษณะเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายใน ภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะ เป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและ ส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาล รวมทั้ง ใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับ ความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งมีการอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้ บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลได้ ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อด้วย ตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชัน ทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ ในการ ตอบโต้ กลับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการ ตอบสนอง กับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ สภาพความเป็น สำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสม กับบทบาทของตน

เทศบาลตำบลบ้านผือ ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้เทศบาลตำบลบ้านผือเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงาน และการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษ ทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลบ้านผือ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

- ๕ .การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่ถือเลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
 - ๘ .การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือเป็นการกระทำผิดทางวินัย
-