

ประกาศเทศบาลตำบลบ้านผือ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลบ้านผือ ได้สิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และเทศบาลตำบลบ้านผือได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น เพื่อใช้กำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านผือ โดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๙ ไปแล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๑๖ ข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และเพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ มีผลบังคับใช้สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านผือ ให้ดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์พัฒนาเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยมีผลตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายไวพจน์ แสงเสนาะ)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านผือ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

เทศบาลตำบลบ้านผือ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง(รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับ กลาง (หน.สำนักปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น (หน.ฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น (หน.ฝ่ายปกครอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานเทศกิจปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถดับเพลิง (ทษ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์)(ทป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป(คนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)(ทป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานธุรการกิจการสภา)(ทป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายพัฒนารายได้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง (๐๔)ต่อ								
คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานแผนที่ภาษี) (ทป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ทป)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ทป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับ กลาง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น (หน.ฝ่ายการโยธา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น (หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ทป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสุขาภิบาลปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ทษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป(ทป)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
คนงานทั่วไป(ขับรถบรรทุกขยะ)(ทป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น(ผอ.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
<u>กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)ต่อ</u>								
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป(ทป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองการศึกษา(๐๘)</u>								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
คนงานทั่วไป (ทป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(แต่ละแห่ง)								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	๒	๒	๒	-			
ครู (เงินอุดหนุน)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครูผู้ช่วย (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (เงิน อปท.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทษ) (เงินอุดหนุน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทป) (เงินอุดหนุน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</u>								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น (หน.ฝ่ายพัฒนาชุมชน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
คนงานทั่วไป (ทป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๙๗**	**๙๗**	**๙๗**	**๙๗**	-	-	-	

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ของเทศบาล

ประกอบการพิจารณา ก.ท.จ.อุดรธานี ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๙

ลำดับ	อบต. อำเภอ รายได้ทั้งหมด	ข้อมูลทั่วไป ตามกรอบ (แผนเดิม) ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ผอ. รอง ผอ. ครู	ลูกจ้างประจำ	พนง. จ้าง	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๙ (ร้อยละ)	โครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังเดิม (กรณีส่วนราชการใดขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง/ตัดโอน ให้ใส่ข้อมูลทุกตำแหน่งที่มีในส่วนราชการนั้น)	โครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังใหม่ (เฉพาะชื่อตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง/ตัดโอน และจำนวนอัตราที่ขอ)	ปี พ.ศ. ที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล พ.ศ.๒๕๗๐ (ร้อยละ)	มติ ก.ท.จ. อุดรธานี
๑	เทศบาลนครอุดรธานี อำเภอเมืองอุดรธานี ๑,๖๙๓,๐๙๑,๖๐๐	๔๓๒	๔๗๐	๑๖	๙๒๒	๒๔.๖๒	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๒. สำนักคลัง ๓. สำนักช่าง ๑.(ผู้อำนวยการสำนักช่าง) นักบริหารงานช่าง ระดับสูง (ครอง) ๒.(หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป) นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (ครอง) ๓. นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ว่าง) ๔.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ครอง) ๕.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่าง) ๖.(ผู้อำนวยการส่วนควบคุมอาคารและผังเมือง) นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง (ครอง) ๗.เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ครอง) ๘.(หัวหน้าฝ่ายควบคุมอาคาร) นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ครอง) ๙.สถาปนิก ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ครอง) ๑๐วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ครอง ๒ อัตรา) ๑๑.นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ครอง ๓ อัตรา) ๑๒.(หัวหน้าฝ่ายผังเมือง) นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ครอง) ๑๓.สถาปนิก ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ครอง) ๑๔.นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่าง ๑ อัตรา ,ครอง ๑ อัตรา) ๑๕.(ผู้อำนวยการส่วนควบคุมการก่อสร้าง) นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง (ครอง) ๑๖.เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ครอง ๒ อัตรา) ๑๗.(หัวหน้าฝ่ายวิศวกรรมโยธา) นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ว่าง) ๑๘.นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่าง) ๑๙.วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ครอง) ๒๐.นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (ว่าง) ๒๑. วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ครอง) ๒๒.นายช่างโยธา อาวุโส (ครอง)	(คงอัตราเดิมที่มีอยู่ปัจจุบัน) (คงอัตราเดิมที่มีอยู่ปัจจุบัน) ๓. สำนักช่าง ๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ลูกจ้างประจำ) ขอยุบเลิก ๑ อัตรา ๒. คนสวน (ลูกจ้างประจำ) ขอยุบเลิก ๑ อัตรา ๓. พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ) ขอยุบเลิก ๑ อัตรา เหตุผลความจำเป็น เนื่องจากลูกจ้างประจำเกษียณอายุราชการ	๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ๒๕๗๐ ๒๕๗๐ ๒๕๗๐	๒๕.๕๐	เห็นชอบ

ลำดับ	อบต. อำเภอ รายได้ทั้งหมด	ข้อมูลทั่วไป ตามกรอบ (แผนเดิม)				ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๙ (ร้อยละ)	โครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังเดิม (กรณีส่วนราชการใดขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง/ตัดโอน ให้ใส่ข้อมูลทุกตำแหน่งที่มีในส่วนราชการนั้น)	โครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังใหม่ (เฉพาะชื่อตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง/ตัดโอน และจำนวนอัตราที่ขอ)	ปี พ.ศ. ที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล พ.ศ.๒๕๗๐ (ร้อยละ)	มติ ก.ท.จ. อุดรธานี
		ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ผอ.รอง ผอ. ครู	ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้าง						
๓๔	ทต.บ้านผือ อ.บ้านผือ ๘๕,๐๐๐,๐๐๐	๔๓	๖	๓	๔๕	๓๕.๒๘	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม หน่วยตรวจสอบภายใน	กรอบอัตรากำลังเดิม ไม่ขอเพิ่ม ยุบเลิก เปลี่ยนแปลง หรือ ตัดโอน (คงอัตราเดิมที่มีอยู่ปัจจุบัน)	๒๕๗๐-๒๕๗๒	๓๕.๒๘	เห็นชอบ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของเทศบาลตำบลบ้านผือ
อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

สารบัญ

	เรื่อง	หน้า
๑	หลักการและเหตุผล	๑
๒	วัตถุประสงค์	๒
๓	กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔	สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕	ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านผือ	๘
๖	ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลบ้านผือจะดำเนินการ	๑๓
๗	สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๓
๘	โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๔
๙	ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑
๑๐	แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕
๑๑	บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๖
๑๒	แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๔
๑๓	ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๓๖

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลบ้านผือ จัดทำขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ของตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือและกรอบทิศทางในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบ้านผือ ให้มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ตลอดจนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

เหตุผลสำคัญที่เทศบาลตำบลบ้านผือได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ สืบเนื่องมาจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิม (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ได้สิ้นสุดระยะเวลาการบังคับใช้ลง เทศบาลตำบลบ้านผือจึงจำเป็นต้องทบทวนและวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร ปริมาณงาน ภารกิจที่เพิ่มขึ้นตามความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังและตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีความเหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการและภาระงานจริง นอกจากนี้ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ยังมีเป้าหมายสำคัญในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล (เงินเดือน ค่าตอบแทน และประโยชน์ตอบแทนอื่น) ให้อยู่ภายในกรอบสัดส่วนไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด อันจะช่วยให้การบริหารจัดการงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่า และเปิดโอกาสให้เทศบาลมีงบประมาณเพียงพอในการจัดทำบริการสาธารณะและพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างเต็มศักยภาพ

เทศบาลตำบลบ้านผือ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ฉบับนี้ จะเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล การบรรจุ แต่งตั้ง การสรรหา และการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ พร้อมที่จะขับเคลื่อนการดำเนินงานของเทศบาลตำบลบ้านผือให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

เทศบาลตำบลบ้านผือ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือหนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปุกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ, เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราขการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือหนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนห้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนห้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักเกณฑ์และเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านผือจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านผือ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านผือ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านผือ

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านผือ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านผือ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชานได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านผือ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประกอบด้วยนายกเทศมนตรี เป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ และหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทน เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังนี้ต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านผือ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านผือ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านผือ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ 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 ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสม หรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาค ราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น การกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการ บางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการ แบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมาก น้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์ อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิง วิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำ ข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และการให้บริการสาธารณะ ภายในเขตเทศบาลตำบลบ้านผือยังคงเป็นปัญหาหลักต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งปัจจัยหลักในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานก็คือด้านงบประมาณ ดังนั้น เทศบาลตำบลบ้านผือ ซึ่งเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องบริหารงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด แก้ปัญหาโครงสร้างพื้นฐานให้เหมาะสมและเป็นธรรมอย่างที่สุด ส่วนอีกปัญหาที่สำคัญและจำเป็นจะต้องวางแผนรองรับความเจริญเติบโตทั้งด้านเศรษฐกิจ และการขยายตัวของชุมชน คือ การวางแผนผังเมือง เพื่อจัดระบบผังเมืองรองรับปัญหาในอนาคต ซึ่งปัญหาผังเมืองนี้ในเมืองใหญ่ๆหรือชุมชนใหญ่กำลังประสบปัญหามาก เพราะไม่มีการวางแผนรองรับการเจริญเติบโตในอนาคต สำหรับเทศบาลตำบลบ้านผือต้องให้ความสำคัญกับปัญหาการวางแผนผังเมืองเพื่ออนาคตจะไม่ประสบปัญหาหรือประสบกับปัญหาก็ไม่รุนแรงมากนักขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

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

๒. รางระบายน้ำบางแห่งต้องได้รับการแก้ไขระบายได้ไม่สะดวก 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 เศรษฐกิจภายในชุมชนสร้างจุดขายออกมาให้เห็นเพื่อเป็นตัวกระตุ้นเศรษฐกิจให้น่าลงทุนในด้านอื่นๆสร้างรายได้ให้ประชาชนมากขึ้นการลดต้นทุนทางการผลิตสินค้าทางการเกษตร การสร้างรายได้หรืออาชีพเสริมหลังจากฤดูกาลทำนา

ความต้องการของประชาชน

๑.พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน

๒.ส่งเสริมการพัฒนาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๓.ด้านสังคม

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

๑.การสร้างแหล่งเรียนรู้ การส่งเสริมให้มีการศึกษา รวมถึงการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนยังไม่เพียงพอ

๒.ปัญหาด้านยาเสพติด เป็นปัญหาที่รัฐบาลได้กำหนดให้เป็น วาระแห่งชาติแต่ปัญหานี้กลับไม่ลดน้อยลงเลย เพราะกลุ่มเสี่ยงส่วนใหญ่ จะมาจากลูกหลานในชุมชน/หมู่บ้าน การปกปิดปัญหาหรือไม่มีข้อมูลที่เป็น จริง จึงยากแก่การแก้ไขกำหนดมาตรการที่ชัดเจน

๓.เด็กและเยาวชนในเขตเทศบาลตำบลบ้านผือ ขาดการปลูกจิตสำนึกในด้านรักบ้านเกิด รักในอาชีพของพ่อแม่ วัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. การจัดพื้นที่ในการเล่นกีฬา หรือนันทนาการที่ได้มาตรฐาน หรือพื้นที่ในการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ให้มีความเพียงพอเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมและแก้ปัญหายาเสพติด

๕.การขาดเจ้าหน้าที่ให้ความรู้ ความเข้าใจ และจัดให้มีอาสาสมัครสาธารณสุข คอยดูแลสอดส่องปัญหาสาธารณสุขภายในชุมชนของตนเอง ยังไม่ทั่วถึง

๖.การพัฒนาช่องทางการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนที่ทันสมัย

ความต้องการของประชาชน

๑.ประชาชนได้รับการส่งเสริมพัฒนาการศึกษาสาธารณสุขและสังคม แก้ไขปัญหาสังคมและชุมชน ยกระดับคุณภาพชีวิตอย่างเหมาะสม

๒.ประชากรได้สืบสานอนุรักษ์ ศิลปะ วัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่น

๓.ประชากรได้รับการให้บริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง

๔.ประชากรได้มีกิจกรรมกีฬานันทนาการเพื่อการมีส่วนร่วมและแก้ปัญหายาเสพติด
๕.ประชากรมีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรงห่างไกลยาเสพติดและโรคภัย
๖.ประชาชนมีช่องทางในการรับรู้ข่าวสารได้มากขึ้น

๔.ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

๑.การบำบัดน้ำเสียจากบ้านเรือนและบ่อดักไขมัน ปัญหาการจัดเก็บขยะ ขาดแหล่งทิ้งและกำจัดขยะ

๒.ประชาชนยังไม่เล็งเห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ ป้องกันและ ดูแลเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ป้องกันและดูแลเรื่องทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความต้องการของประชาชน

๑.มีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่อุดมสมบูรณ์ประชาชนในพื้นที่รักและหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติ

๒.ประชาชนมีการหันมาใช้พลังงานทดแทนในครัวเรือนที่เพิ่มขึ้น

๕.ด้านการเมืองและการบริหาร

ขอบเขตและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย

๑.ปัญหาประชาชนขาดความรู้ในด้านการเมือง การบริหาร

๒. ประชาชนขาดความตระหนัก ความกระตือรือร้นในการมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหารอย่างจริงจัง

๓. การส่งเสริมพัฒนาและปรับปรุงในส่วนของการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน

๔. สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย

ความต้องการของประชาชน

๑.การมีส่วนร่วมของประชาชน

๒.ประชาชนได้รับการช่วยเหลืออย่างทันท่วงทีเมื่อเกิดเหตุและรู้วิธีการป้องกันเหตุเบื้องต้น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบ้านผือ

เทศบาลตำบลบ้านผือ ได้วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน และได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ

(๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร

(๔) การสาธารณูปโภค

(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 ในเขตเทศบาลตำบลบ้านผือ

(๔) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๓) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า

(๒) การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๓) การจัดการศึกษา

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓)การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาเทศบาลและและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) ให้บริการแก่ประชาชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประสิทธิภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในโอกาสการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลบ้านผือ ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

๑.การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

S=Strength(จุดแข็ง)	W=Weakness(จุดอ่อน)
๑.การบริหารจัดการยึดหลักธรรมมาภิบาล ๒.เป็นศูนย์กลางที่ตั้งของส่วนราชระดับอำเภอมีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ๓.มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกในการเดินทางไปมา ๔.เป็นพื้นที่ที่ประชาชนอยู่กันอย่างสงบสุข มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินค่อนข้างสูง ๕.มีสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปค่อนข้างสะอาดและมีทิวทัศน์ที่สวยงาม ๕.มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กับเป็นแหล่งน้ำสำรองสำหรับการอุปโภค ๖.การบริหารงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ๗.มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง	๑.พื้นที่ในเขตเทศบาลส่วนใหญ่เป็นที่สาธารณะและราชพัสดุอยู่ในความดูแลรับผิดชอบของกรมธนารักษ์ ทำให้ เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาปรับปรุง ๒.ประชากรบางส่วนยังขาดการมีส่วนร่วม ๓.ขาดแหล่งท่องเที่ยว ๔.เทศบาลขาดการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการขนาดใหญ่ ๕.ชุมชนขาการรวมกลุ่มและการขยายเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนและการประกอบการต่างๆ ๖.บุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๒.วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

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

สรุปผลการวิเคราะห์ศักยภาพ (SWOT Analysis)
เทศบาลตำบลบ้านผือ



S-จุดแข็ง (Strengths)

- บริหารด้วยธรรมาภิบาล
- ศูนย์กลางติดต่อราชการ
- เส้นทางคมนาคมสะดวก
- ปลอดภัยและสงบสุข
- แหล่งน้ำและทิวทัศน์สวย
- บริหารงบมีประสิทธิภาพ
- อัตรากำลังตามโครงสร้าง

สรุป: โครงสร้างพื้นฐานและความปลอดภัยที่เข้มแข็ง



W-จุดอ่อน (Weaknesses)

- ข้อจำกัดพื้นที่ราชพัสดุ
- การมีส่วนร่วมชุมชนต่ำ
- ขาดแคลนแหล่งท่องเที่ยว
- งบประมาณโครงการใหญ่จำกัด
- ขาดการรวมกลุ่มวิสาหกิจ
- ขาดการรวมกลุ่มวิสาหกิจ
- บุคลากรไม่เพียงพอ

สรุป: ข้อจำกัดด้านพื้นที่และการสนับสนุนชุมชน



O-โอกาส (Opportunities)

- นโยบายกระจายอำนาจ
- ยุทธศาสตร์เมืองน่าอยู่
- โครงการกระตุ้นเศรษฐกิจรัฐ
- หลักประกันสุขภาพทั่วถึง
- ปฏิรูปการศึกษา/ศาสนา
- เทคโนโลยีและการสื่อสาร

สรุป: การสนับสนุนเชิงนโยบายและเทคโนโลยี



T-ภัยคุกคาม/อุปสรรค

- เศรษฐกิจฝืดเคือง/ต้นทุนสูง
- ผู้ประกอบการขาดความรู้ (unknowledgrable owner)
- ความคาดหวังสูงของประชาชน
- ห่างไกลแหล่งผลิต
- ขั้นตอนราชการล่าช้า
- ค่านิยมรอความช่วยเหลือ

สรุป: ปัจจัยภายนอกและข้อจำกัดเชิงโครงสร้าง



แนวทางยุทธศาสตร์: เสริมสร้างจุดแข็ง ลดจุดอ่อน ฉวยโอกาส และป้องกันภัยคุกคาม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑. การป้องกันและบรรเทาอุทกภัย

๒. การแก้ไขปัญหาการจราจร

๓. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานสากล

๔. ส่งเสริมสุขภาพประชาชน เพื่อให้คนมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงปราศจากโรค

๕. สนับสนุนให้มีการพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมของชุมชนให้เป็น “ชุมชนแห่งความสุข”

๖. สร้างความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๗. การจัดการธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘. การส่งเสริมการสร้างอาชีพ สร้างรายได้ กระตุ้นให้เกิดการค้าการลงทุน การท่องเที่ยว

๙.การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการบริการ

<u>ภารกิจรอง</u>

๑. การจัดให้มีและบำรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๒. การจัดให้มีและควบคุมตลาดและที่จอดรถ

๓. การจัดให้มีและควบคุมโรงฆ่าสัตว์

๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๕. ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๖.การส่งเสริมกิจกรรมด้านการกีฬา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

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 ๔๓ อัตรา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ) จำนวน ๑๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ) จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๙๗ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑โครงสร้าง

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านผือ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ในตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ตอบสนองความต้องการของประชาชนในการพัฒนาพื้นที่ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่)	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัดเทศบาล **๑.๑ฝ่ายอำนวยการ** - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานเลขานุการสภาเทศบาล - งานราชพิธีและรัฐพิธี - งานการเจ้าหน้าที่ - งานจัดการเลือกตั้ง **๑.๒ ฝ่ายปกครอง** - งานทะเบียนราษฎร - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานนิติการ - งานธุรการและงานสารบรรณ **๒.กองคลัง** **๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง** - งานระเบียบการคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี **๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้** - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานทะเบียนทรัพย์สินและบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานธุรการและงานสารบรรณ	**๑.สำนักปลัดเทศบาล** **๑.๑ฝ่ายอำนวยการ** - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานเลขานุการสภาเทศบาล - งานราชพิธีและรัฐพิธี - งานการเจ้าหน้าที่ - งานจัดการเลือกตั้ง **๑.๒ ฝ่ายปกครอง** - งานทะเบียนราษฎร - งานทะเบียนพาณิชย์ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานนิติการ - งานธุรการและงานสารบรรณ **๒.กองคลัง** **๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง** - งานระเบียบการคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี **๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้** - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานทะเบียนทรัพย์สินและบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานธุรการและงานสารบรรณ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่)	หมายเหตุ
๓.กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานไฟฟ้าและสาธารณะ - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่ - งานสาธารณูปโภค - งานธุรการและงานสาธารบรรณ ๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานสำรวจ ออกแบบและควบคุมงาน - งานควบคุมอาคาร ขุดและถมดิน - งานผังเมือง - งานช่างสุขาภิบาล - งานควบคุมวัสดุ - งานจัดเก็บข้อมูล - งานธุรการและงานสารบรรณ ๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานแผนงานสาธารณสุข - งานการเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตวแพทย์ - งานสุขาภิบาล - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม ควบคุมมลพิษและเหตุรำคาญ ๔.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานการเผยแพร่และฝึกอบรม - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ และร้องเรียน	๓.กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานไฟฟ้าและสาธารณะ - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่ - งานสาธารณูปโภค - งานธุรการและงานสาธารบรรณ ๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานสำรวจ ออกแบบและควบคุมงาน - งานควบคุมอาคาร ขุดและถมดิน - งานผังเมือง - งานช่างสุขาภิบาล - งานควบคุมวัสดุ - งานจัดเก็บข้อมูล - งานธุรการและงานสารบรรณ ๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานแผนงานสาธารณสุข - งานการเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตวแพทย์ - งานสุขาภิบาล - งานอนามัยสิ่งแวดล้อม ควบคุมมลพิษและเหตุรำคาญ ๔.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานการเผยแพร่และฝึกอบรม - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ และร้องเรียน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่)	หมายเหตุ
๕.กองวิชาการและแผนงาน	**๕.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ**	
๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	**๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ**	
- งานแผนงานและงบประมาณ	- งานยุทธศาสตร์และแผนงาน	
- งานจัดทำงบประมาณ	- งานจัดทำงบประมาณ	
- งานประชาสัมพันธ์และงานสารบรรณ	- งานประชาสัมพันธ์และงานสารบรรณ	
๖.กองการศึกษา	**๖.กองการศึกษา**	
๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา	**๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา**	
- งานการศึกษาปฐมวัย	- งานการศึกษาปฐมวัย	
- งานโรงเรียน	- งานโรงเรียน	
- งานกิจการนักเรียน	- งานกิจการนักเรียน	
- งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย	- งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย	
-งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ	- งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ	
- งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และเครือข่ายการศึกษา	- งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และเครือข่ายการศึกษา	
- งานกิจการเด็กและเยาวชน	- งานกิจการเด็กและเยาวชน	
- งานกีฬาและนันทนาการ	- งานกีฬาและนันทนาการ	
- งานกิจการศาสนา	- งานกิจการศาสนา	
- งานการเงินและบัญชีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	- งานการเงินและบัญชีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
- งานพัสดุศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	- งานพัสดุศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
- งานธุรการและงานสารบรรณ	- งานธุรการและงานสารบรรณ	
๗.กองสวัสดิการสังคม	**๗.กองสวัสดิการสังคม**	
๗.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน	**๗.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน**	
- งานพัฒนาชุมชน	- งานพัฒนาชุมชน	
- งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม	- งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม	
- งานธุรการและงานสารบรรณ	- งานธุรการและงานสารบรรณ	
๘.หน่วยตรวจสอบภายใน	**๘.หน่วยตรวจสอบภายใน**	
- งานควบคุมภายใน	- งานควบคุมภายใน	
- งานตรวจสอบภายใน	- งานตรวจสอบภายใน	
- งานธุรการและงานสารบรรณ	- งานธุรการและงานสารบรรณ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลบ้านผือได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลบ้านผือและเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบ้านผือ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐-๒๕๗๒

เทศบาลตำบบ้านผือ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง(รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับ กลาง (หน.สำนักปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น (หน.ฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น (หน.ฝ่ายปกครอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานเทศกิจปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถดับเพลิง (ทษ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์)(ทป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป(คนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)(ทป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานธุรการกิจการสภา)(ทป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายพัฒนารายได้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง (๐๔) ต่อ								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานแผนที่ภาษี) (ทป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ทป)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ทป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับ กลาง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น (หน.ฝ่ายการโยธา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น (หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ทป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับ ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสุขาภิบาลปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)ต่อ</u>								
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ทษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป(ทป)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
คนงานทั่วไป(ขับรถบรรทุกขยะ)(ทป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)</u>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น(ผอ.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป(ทป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองการศึกษา(๐๘)</u>								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
คนงานทั่วไป (ทป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก(แต่ละแห่ง)								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	๒	๒	๒	-			
ครู (เงินอุดหนุน)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครูผู้ช่วย (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (เงิน อปท.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทษ) (เงินอุดหนุน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก(ทป) (เงินอุดหนุน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</u>								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น (หน.ฝ่ายพัฒนาชุมชน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
<u>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)ต่อ</u>								
พนักงานจ้าง								
คนงานทั่วไป (ทป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๙๗	๙๗	๙๗	๙๗	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๑๕,๙๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖,๙๖๐	๓๙,๖๔๐	๔๑,๖๔๐	๘๒๐,๗๒๐	๘๖๐,๑๖๐	๙๐๑,๘๐๐	(๕๑,๓๓๐)
๒	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๙๐	๓๔,๘๖๐	๓๖,๙๕๐	๗๑๕,๓๓๐	๗๕๐,๑๙๐	๗๘๗,๑๕๐	ว่างเดิม
	สำนักปลัดเทศบาล																		
๓	หน.สป. (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๑	๕๔๕,๕๒๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๗๖๐	๓๔,๘๐๐	๓๖,๘๔๐	๗๑๒,๖๘๐	๗๔๗,๔๘๐	๗๘๔,๓๒๐	(๔๕,๔๖๐)
๔	หน.ฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๘๙,๘๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๔๐๐	๓๑,๒๐๐	๓๓,๑๒๐	๕๓๗,๒๔๐	๕๖๘,๔๕๐	๖๐๑,๕๖๐	(๔๐,๘๒๐)
๕	หน.ฝ่ายปกครอง(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๖๔๐	๕๓๐,๑๖๐	๕๖๑,๐๐๐	๕๙๓,๖๔๐	(๔๐,๒๖๐)
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๓๓๘,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๔๐๐	๒๑,๖๐๐	๒๒,๘๐๐	๓๕๘,๕๖๐	๓๘๐,๑๖๐	๔๐๒,๙๖๐	(๒๘,๑๘๐)
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ชพ.	๑	๑	๔๕๙,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๖๐๐	๒๙,๒๘๐	๓๐,๙๖๐	๕๒๘,๖๐๐	๕๕๗,๘๘๐	๕๘๘,๘๔๐	(๓๘,๒๕๐)
๘	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๑	๑	๔๘๙,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๔๐๐	๓๑,๒๐๐	๓๓,๑๒๐	๕๑๙,๒๔๐	๕๕๐,๔๔๐	๕๘๓,๕๖๐	(๔๐,๘๒๐)
๙	นักจัดการงานเทศกิจ	ปก./ชก.	๑	๑	๒๔๐,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๕๒๐	๑๕,๓๖๐	๑๖,๓๒๐	๒๕๕,๓๖๐	๒๗๐,๗๒๐	๒๘๗,๐๔๐	(๒๐,๐๗๐)
๑๐	นิติกร	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐			๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๕,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๒	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๒๘๔,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๖๐๐	๕,๐๔๐	๒๙๔,๔๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๙,๐๔๐	(๒๓,๗๑๐)
	พนักงานจ้าง																		
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)		๑	๑	๑๘๐,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๗๒๐	๑๘๘,๑๖๐	๑๙๕,๗๒๐	๒๐๓,๖๔๐	(๑๕,๐๗๐)
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน(คุณวุฒิ)		๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๔๘๐	๑๘๗,๘๐๐	(๑๓,๗๒๐)
๑๕	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)		๑	๑	๑๗๑,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๘,๕๖๐	๑๘๕,๗๖๐	๑๙๓,๒๐๐	(๑๔,๓๐๐)
๑๖	พนักงานขับรถดับเพลิง(ทักษะ)		๑	๑	๒๑๙,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๑๒๐	๙,๘๘๐	๒๒๘,๑๒๐	๒๓๗,๒๔๐	๒๔๖,๗๒๐	(๑๘,๒๗๐)
๑๗	พนักงานขับรถดับเพลิง(ทักษะ)		๑	๑	๒๑๕,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๓,๒๐๐	๒๓๒,๒๐๐	๒๔๐,๕๖๐	(๑๗,๘๘๐)
๑๘	พนักงานขับรถดับเพลิง(ทักษะ)		๑	๑	๒๒๖,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	-	๒๓๕,๕๖๐	๒๔๕,๐๔๐	๒๔๕,๐๔๐	(๑๘,๘๗๐)
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ(คุณวุฒิ)		๑	๑	๑๗๖,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๓,๑๒๐	๑๙๐,๕๖๐	๑๙๘,๒๔๐	(๑๔,๖๗๐)
๒๐	คนงานทั่วไป(คนงานป้องกันฯ)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๑	คนงานทั่วไป(ปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๒	คนงานทั่วไป(ปฏิบัติงานธุรการกิจการสภา)		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเดิม)
	กองคลัง																		
๒๓	ผอ.กองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๔๗,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๘๐	๓๔,๙๒๐	๓๖,๙๖๐	๖๒๒,๒๐๐	๖๕๗,๑๒๐	๖๙๔,๐๘๐	(๔๕,๖๑๐)
๒๔	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๕,๖๔๐	๔๓๕,๒๒๐	๔๖๐,๒๖๐	๔๘๕,๙๐๐	ว่างเดิม
๒๕	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๕,๖๔๐	๔๓๕,๒๒๐	๔๖๐,๒๖๐	๔๘๕,๙๐๐	ว่างเดิม
๒๖	นักวิชาการพนักงานพัสดุ	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๒๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๕,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
๒๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๕,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
๒๙	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๕,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน (๗)	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	<u>พนักงานจ้าง</u>																		
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	๑๖๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๔๘๐	ว่างเดิม
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๒๑๔,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๑๗๘,๕๖๐	๑๘,๕๖๐	๑๘๖,๙๒๐	(๑๔,๗๑๐)
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๔๘๐	(๑๓,๗๒๐)
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	(๑๑,๓๘๐)
๓๔	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๕	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๖	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๗	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๘	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๙	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองช่าง																		
๔๐	ผอ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑	๑	๔๕๗,๙๒๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๕๖๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๖๓๘,๘๘๐	๖๖๙,๒๔๐	๗๐๑,๔๐๐	(๓๙,๖๖๐)
๔๑	หน.ฝ่ายการโยธา(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๕,๖๔๐	๔๓๕,๒๒๐	๔๖๐,๒๖๐	๔๘๕,๙๐๐	ว่างเดิม
๔๒	หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๕,๖๔๐	๔๓๕,๒๒๐	๔๖๐,๒๖๐	๔๘๕,๙๐๐	ว่างเดิม
๔๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๓๕๑,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๑๒๐	๒๒,๔๔๐	๒๓,๗๖๐	๓๗๒,๖๐๐	๓๙๕,๐๔๐	๔๑๘,๘๐๐	(๒๙,๒๙๐)
๔๔	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	๑	๒๐๕,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๓๖๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๒๑๘,๑๖๐	๒๓๑,๓๖๐	๒๔๕,๒๘๐	(๑๗,๑๕๐)
๔๕	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๒๑๓,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๘๔๐	๑๓,๖๘๐	๑๔,๕๒๐	๒๒๖,๘๐๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๕๕,๐๐๐	(๑๗,๘๓๐)
	<u>พนักงานจ้าง</u>																		
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๕,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๔๔๐	๑๗๙,๔๐๐	๑๘๖,๖๐๐	(๑๓,๘๑๐)
๔๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๒๓๑,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	-	-	๒๔๐,๖๐๐	๒๔๐,๖๐๐	๒๔๐,๖๐๐	(๑๙,๒๗๐)
๔๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๗๙,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๖,๖๐๐	๑๙๔,๑๖๐	๒๐๑,๗๖๐	(๑๔,๙๕๐)
๔๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๒๒๑,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	๔๙,๒๔๐	(๑๘,๔๖๐)
๕๐	คนงานทั่วไป (คนสวน)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๑	คนงานทั่วไป (คนสวน)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๒	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
๕๓	ผอ.กองสาธารณสุขฯ(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	กลาง	๑	-	๕๓๘,๒๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๓๐๐	๓๔,๒๓๐	๓๖,๒๙๐	๗๐๔,๙๐๐	๗๓๙,๑๓๐	๗๗๕,๔๒๐	ว่างเดิม
๕๔	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๕,๖๔๐	๔๓๕,๒๒๐	๔๖๐,๒๖๐	๔๘๕,๙๐๐	ว่างเดิม
๕๕	หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๘๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๐๐๐	๒๘,๕๖๐	๓๐,๓๖๐	๔๙๓,๘๐๐	๕๒๒,๓๖๐	๕๕๒,๗๒๐	(๓๗,๔๐๐)
๕๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๒๖๑,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๖๘๐	๒๗๗,๐๘๐	๒๗๒,๘๐๐	๓๐๙,๔๘๐	(๒๑,๗๘๐)
๕๗	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๒๖๕,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๙๖๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๒๘๑,๗๖๐	๒๗๘,๖๘๐	๓๑๖,๖๘๐	(๒๒,๑๕๐)
๕๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	-	๒๗๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๗๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
๕๙	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง./ชง.	๑	๑	๒๐๒,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๖๘๐	๒๑๔,๓๒๐	๒๒๗,๒๘๐	๒๔๐,๙๖๐	(๑๖,๘๔๐)
๖๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๑๓,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๘๔๐	๑๓,๖๘๐	๑๔,๕๒๐	๒๒๖,๘๐๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๕๕,๐๐๐	(๑๗,๘๓๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	ลูกจ้างประจำ																		
๖๑	พนักงานประจำรถขยะ		๑	๑	๒๕๒,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๕๒,๑๒๐	๒๕๒,๑๒๐	๒๕๒,๑๒๐	(๒๑,๐๑๐)
๖๒	พนักงานประจำรถขยะ		๑	๑	๒๕๒,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๕๒,๑๒๐	๒๕๒,๑๒๐	๒๕๒,๑๒๐	(๒๑,๐๑๐)
	พนักงานจ้าง																		
๖๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)		๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๙๒,๔๘๐	๒๐๐,๒๘๐	๒๐๘,๓๒๐	(๑๕,๔๒๐)
๖๔	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)		๑	๑	๒๐๑,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๙,๕๒๐	๒๑๗,๙๒๐	๒๒๖,๖๘๐	(๑๖,๗๘๐)
๖๕	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๖๖	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๖๗	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๖๘	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๖๙	คนงานทั่วไป (ประจำรถขยะ)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๗๐	คนงานทั่วไป (ขับรถบรรทุกขยะ)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ																		
๗๑	ผอ.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๙๗,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๓๓,๖๐๐	๕๖๙,๕๒๐	๖๐๑,๒๐๐	๖๓๔,๘๐๐	(๔๑,๔๗๐)
๗๒	หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๐๕,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๓๔,๒๐๐	๕๕๓,๙๒๐	๕๘๖,๐๘๐	๖๒๐,๒๘๐	(๔๒,๑๓๐)
๗๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๗๔,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๖๐๐	๒๙๑,๓๖๐	๓๐๘,๘๘๐	๓๒๗,๔๘๐	(๒๒,๙๐๐)
	พนักงานจ้าง																		
๗๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๑๙๒,๔๘๐	๒๐๐,๒๘๐	๒๐๘,๓๒๐	(๑๕,๔๒๐)
๗๕	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองการศึกษา																		
๗๖	ผอ.กองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๕,๖๔๐	๔๓๕,๒๒๐	๔๖๐,๒๖๐	๔๘๕,๙๐๐	ว่างเดิม
๗๗	หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๕,๖๔๐	๔๓๕,๒๒๐	๔๖๐,๒๖๐	๔๘๕,๙๐๐	ว่างเดิม
๗๘	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๒๘๔,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๑๖๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๒๐๐	๓๐๑,๒๐๐	๓๑๙,๓๒๐	๓๓๘,๕๒๐	(๒๓,๖๗๐)
๗๙	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๔๒๘,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๘๐๐	๒๗,๓๖๐	๒๘,๗๒๐	๔๕๔,๕๖๐	๔๘๑,๗๒๐	๕๑๐,๘๔๐	(๓๕,๗๓๐)
	พนักงานจ้าง																		
๘๐	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านถ่อน																		
๘๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	สรรหาเมื่อกรมจัดสรร
๘๒	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๘๓	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้าง																		
๘๔	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๒๑,๔๔๐)	๑	๑	๑	๒๕๗,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๓๒๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๗,๖๐๐	๒๔๘,๖๐๐	๒๕๙,๕๖๐	จ่ายจากเงินรายได้
๘๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๒,๕๙๐)	๑	๑	๑	๓๑,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๐๘๐	๓๗,๘๐๐	๔๘,๘๘๐	๓๑,๐๘๐	๖๘,๘๘๐	๑๑๓,๗๖๐	
๘๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

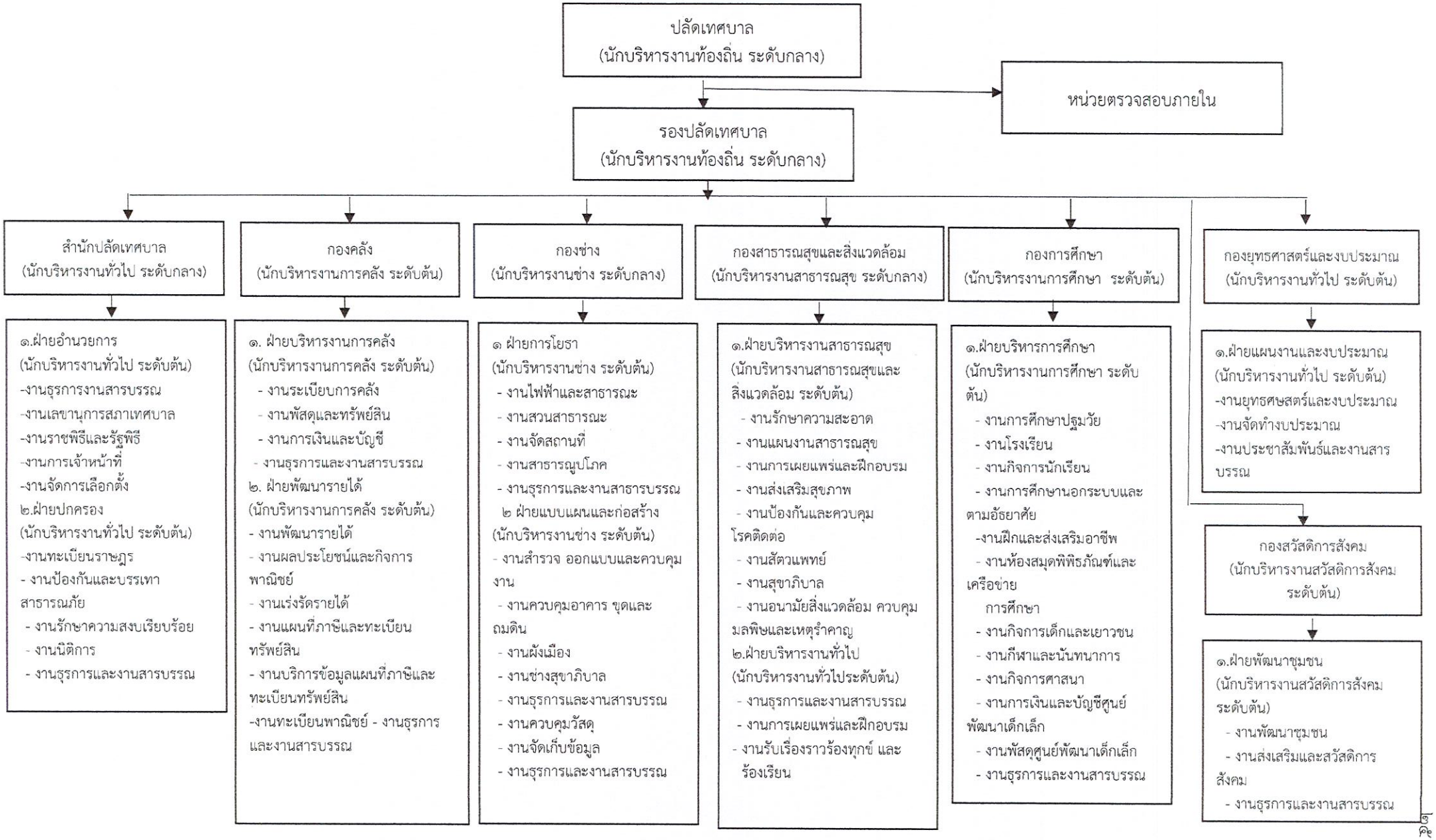
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีสะอาด																		
๘๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	สรรหาเมื่อกรมจัดสรรฯ
๘๘	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๘๙	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้าง																		
๙๐	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๒๑,๔๔๐)		๑	๑	๒๕๗,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๓๒๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๗,๖๐๐	๒๔๘,๔๐๐	๒๕๙,๕๖๐	จ่ายจากเงินรายได้
๙๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๒,๓๗๐)		๑	๑	๒๘,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๔๔๐	๓๕,๑๖๐	๔๒,๑๒๐	๒๘,๔๔๐	๖๓,๖๐๐	๑๐๕,๗๒๐	
๙๒	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	กองสวัสดิการสังคม																		
๙๓	ผอ.กองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๕๔๗,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๘๐	๓๔,๙๒๐	๓๖,๙๖๐	๖๒๒,๒๐๐	๖๕๗,๑๒๐	๖๙๔,๐๘๐	(๔๕,๖๑๐)
๙๔	หน.ฝ่ายพัฒนาชุมชน(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๕,๖๔๐	๔๓๕,๒๒๐	๔๖๐,๒๖๐	๔๘๕,๙๐๐	ว่างเดิม
๙๕	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๓๕,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๑๖๐	๒๗,๗๒๐	๒๙,๔๐๐	๔๖๑,๕๒๐	๔๘๙,๒๔๐	๕๑๘,๖๔๐	(๓๖,๒๘๐)
	พนักงานจ้าง																		
๙๖	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๙๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๗๙,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๘๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๖๐	๒๙๖,๔๐๐	๓๑๔,๒๘๐	๓๓๓,๒๔๐	(๒๓,๓๐๐)
(๕)	รวม		๙๗	๗๕	๒๓,๕๖๐,๐๒๐	๑,๑๑๓,๖๐๐	๙๗	๙๗	๙๗	-	-	-	๑,๒๐๘,๗๐๐	๑,๒๙๗,๐๓๓	๑,๓๕๘,๓๒๖	๒๕,๗๗๓,๒๘๐	๒๖,๘๓๓,๕๖๓	๒๘,๑๕๑,๔๙๖	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕ %															๓,๘๖๕,๙๙๒	๔,๐๒๕,๐๓๔	๔,๒๒๒,๗๒๔	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๒๙,๖๓๙,๒๗๒	๓๐,๘๕๘,๕๙๗	๓๒,๓๗๕,๒๒๐	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๕.๒๘	๓๔.๙๙	๓๔.๙๖	

ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ เท่ากับ ๘๘,๒๐๐,๐๐๐ บาท งบประมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ (๘๔,๐๐๐,๐๐๐X๕%+๘๔,๐๐๐,๐๐๐)

ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ เท่ากับ ๙๒,๖๑๐,๐๐๐ บาท งบประมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ (๘๘,๒๐๐,๐๐๐X๕%+๘๘,๒๐๐,๐๐๐)

ประมาณการรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ เท่ากับ ๙๗,๒๔๐,๕๐๐ บาท งบประมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๙๒,๖๑๐,๐๐๐X๕%+๙๒,๖๑๐,๐๐๐)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๑๑.บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ-ชื่อสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	จ่าเอก ธงชัย อาจแดง	ปริญญาโท	๗๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๑๕,๙๖๐	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	
๒	-	-	๗๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	ว่างเดิม
๓	นางสมัย โภคสวัสดิ์	ปริญญาตรี	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๔๕,๕๒๐ (๔๕,๔๖๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	
๔	นายลือชัย คำแก้ว	ปริญญาตรี	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘๙,๘๔๐ (๔๐,๘๒๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	
๕	จ่าเอก จักรพันธ์ แก้วกงพาน	ปริญญาตรี	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	
๖	จ่าสิบเอก ตระกูล ศรีเมือง	ปริญญาตรี	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๓๓๘,๑๖๐ (๒๘,๑๘๐x๑๒)	-	-	
๗	นางณัฐณิชา ถำวาปี	ปริญญาตรี	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชพ.	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชพ.	๔๕๙,๐๐๐ (๓๘,๒๕๐x๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	
๘	นายศุภวิชญ์ สุเสนา	ปริญญาโท	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๔๘๙,๘๔๐ (๔๐,๘๒๐x๑๒)	-	-	
๙	นายพายัพ ตะวงษา	ปริญญาโท	๗๓-๒-๐๑-๓๘๐๙-๐๐๑	นักจัดการงานเทศกิจ	ปก./ชก.	๗๓-๒-๐๑-๓๘๐๙-๐๐๑	นักจัดการงานเทศกิจ	ปก./ชก.	๒๔๐,๘๔๐ (๒๐,๐๗๐x๑๒)	-	-	
๑๐	-	-	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			ว่างเดิม
๑๑	-	-	๗๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๗๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ											
๑๒	นายสิทธิกร ชาวดร	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๒๘๔,๕๒๐ (๒๓,๗๑๐x๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้าง											
๑๓	นางสาวณัฏฐณิชา ฮวดชัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๐,๘๔๐ (๑๕,๐๗๐x๑๒)	-	-	
๑๔	นายวีระพงษ์ ภักรบดินท์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	-	-	

สำนักปลัดเทศบาล(ต่อ)

ที่	ชื่อ-ชื่อสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๕	นายราชวัตร ขุนราช	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๗๑,๖๐๐ (๑๔,๓๐๐x๑๒)	-	-	
๑๖	นายสมจิต จันทร์เพ็ญ	ม.๖	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๒๑๙,๒๔๐ (๑๘,๒๗๐x๑๒)	-	-	
๑๗	นายสือชัย แก้วพล	ป.๖	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐x๑๒)	-	-	
๑๘	นายบัวลี ชื่อสัตย์	ป.๖	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๒๒๖,๔๔๐ (๑๘,๘๗๐x๑๒)	-	-	
๑๙	นายอรรถกร นะคะจัด	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	๑๗๖,๐๔๐ (๑๔,๖๗๐x๑๒)	-	-	
๒๐	นายวิไล บุญหลัง	ป.๖	-	คนงานทั่วไป (ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	-	-	คนงานทั่วไป (ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๑	นายศักดา ป้องคำแพง	ปริญาตรี	-	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์)	-		คนงานทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๒	นายพีระวัชร์ ขันตี	ปวส.	-	คนงานทั่วไป (ธุรการกิจการสภา)	-		คนงานทั่วไป (ธุรการกิจการสภา)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

กองคลัง

ที่	ชื่อ-ชื่อสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๓	นางสาวปภาดา แสนสอน	ปริญญาโท	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๔๗,๓๒๐ (๔๕,๖๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	
๒๔	-	-	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๒๕	-	-	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๒๖	-	-.	๗๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๗๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม

กองคลัง(ต่อ)

ที่	ชื่อ-ชื่อสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๗	-	-	๗๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๗๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๒๘	-	-	๗๓-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๗๓-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๒๙	-	-	๗๓-๒-๐๔-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๗๓-๒-๐๔-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง											
๓๐	นางสาวจริยา ทองทิพย์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐x๑๒)	-	-	
๓๑	นางพิศมัย เอกจิตร	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๑๔,๕๔๐ (๑๗,๘๗๐x๑๒)	-	-	
๓๒	นางสาวจุฬามาศ แก้วพล	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	-	-	
๓๓	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)			ว่างเดิม
๓๔	นางสาวณัฏฐธิดา ธิใจ	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๓๕	นายธนกฤต มูลตรีบุตร	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๓๖	นางสาวผกามาศ กะตะศิลา	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๓๗	นายปณิพล แวงแก้ว	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๓๘	นายตนัย ทองทิพย์	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๓๙	นายอาทิตย์ กองมณี	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

กองช่าง

ที่	ชื่อ-ชื่อสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๐	นายเสกสิทธิ์ ศรีสุระ	ปริญญาตรี	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๔๕๗,๙๒๐ (๓๘,๓๖๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	
๔๑	-	-	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๔๒	-	-	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๔๓	นายเสกสรรค์ ทิพเนตร	ปวช.	๗๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๗๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๕๑,๔๘๐ (๒๙,๒๙๐x๑๒)	-	-	
๔๔	นายอนุสรณ์ ชินโคตร	ปวส.	๗๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๗๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๑๓,๙๖๐ (๑๗,๘๓๐x๑๒)	-	-	
๔๕	นายทินณพัฒน์ กันภัย	ปวส.	๗๓-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๗๓-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๒๐๕,๘๐๐ (๑๗,๑๕๐x๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้าง											
๔๖	นายกฤษณะ แก้วนิวงษ์	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๓๑,๒๔๐ (๑๙,๒๗๐x๑๒)	-	-	
๔๗	นายสุรศักดิ์ สมศรี	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๒๒๑,๕๒๐ (๑๘,๔๖๐x๑๒)	-	-	
๔๘	นางสาวฐิติพร พรพงษ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๕,๗๒๐ (๑๓,๘๑๐x๑๒)	-	-	
๔๙	นายนพรัตน์ พุทโธวาส	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๗๙,๔๐๐ (๑๔,๙๕๐x๑๒)	-	-	
๕๐	นายสมควร จันทะวงษ์	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๕๑	นายประภาส กองมณี	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๕๒	นายสวัสดิ์ ขอสวยกลาง	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ-ชื่อสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๕๓	-	-	๗๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	กลาง	๗๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	กลาง	๕๓๘,๒๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	ว่างเดิม
๕๔	-	-	๗๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๗๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		ว่างเดิม
๕๕	นางยุพรรณ อาจแดง	ปริญญาโท	๗๓-๒-๐๖-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๒-๐๖-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๘,๘๐๐ (๓๗,๔๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)		
๕๖	นางสาวศุภิสรา ชิดภักดี	ปริญญาตรี	๗๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๗๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๒๖๑,๓๖๐ (๒๑,๗๘๐x๑๒)	-	-	
๕๗	นางสาวรัชฎาภรณ์ บำรุงสุข	ปริญญาโท	๗๓-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๗๓-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๒๖๕,๘๐๐ (๒๒,๑๕๐x๑๒)			
๕๘	-	-	๗๓-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๗๓-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๕๙	นางสาวณฤดี จันทรมณี	ปริญญาตรี	๗๓-๒-๐๖-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง./ชง.	๗๓-๒-๐๖-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง./ชง.	๒๐๒,๐๘๐ (๑๖,๘๔๐x๑๒)	-	-	
๖๐	ว่าที่ร้อยตรี ภูวดล สิทธิโชติ	ปริญญาตรี	๗๓-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๗๓-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๑๓,๙๖๐ (๑๗,๘๓๐x๑๒)	-	-	
	ลูกจ้างประจำ											
๖๑	นายอุดร โพนแป๊ะ	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๒๕๒,๑๒๐ (๒๑,๐๑๐x๑๒)	-	-	
๖๒	นายจำนงค์ นามบุบผา	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๒๕๒,๑๒๐	-	-	
	พนักงานจ้าง											
๖๓	นางสาวปุณณตา ทองทิพย์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	
๖๔	นายสมบูรณ์ สาดแล่น	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๐๑,๓๖๐ (๑๖,๗๘๐x๑๒)	-	-	
๖๕	นายถาวร ศรัทธาคลัง	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๖๖	นายไพศาล บานชื่น	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ต่อ

ที่	ชื่อ-ชื่อสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๖๗	นายทินณะกร นามดี	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๖๘	นายจักพันธ์ โม่สันทด	ม.๖		คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๖๙	นางสาวมณีรัตน์ กองมณี	ปวส.		คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๗๐	นายสมพร มณีโรจน์	ป.๖		คนงานทั่วไป (ขับรถบรรทุกขยะ)	-	-	คนงานทั่วไป(ขับรถบรรทุกขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

ที่	ชื่อ-ชื่อสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๗๑	นางระภีพร ขันดี	ปริญญาตรี	๗๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๕	ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๕	ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๙๗,๖๔๐ (๔๑,๔๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๗๒	สิบเอก ปวิช ประทุมรัตน์	ปริญญาโท	๗๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๖	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๖	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐๕,๕๖๐ (๔๒,๑๓๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	
๗๓	นางกวิตา ใจขาน	ปริญญาตรี	๗๓-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๗๓-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๒๗๔,๘๐๐ (๒๒,๙๐๐x๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้าง											
๗๔	นางสาวสุชาดา ภิรมจิตร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	
๗๕	นางสาวปรีดาภรณ์ ประเสริฐศรี	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

กองการศึกษา

ที่	ชื่อ-ชื่อสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๗๖	-	-	๗๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	-	๗๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	-	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๗๗	-	-	๗๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	-	๗๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	-	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๗๘	นายสมคิด จันทะวงษ์	ปริญญาตรี	๗๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๗๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	
๗๙	จ่าเอก ภานุพงศ์ หารินโสล	ปริญญาตรี	๗๓-๒-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๗๓-๒-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๓๖๐,๒๔๐ (๓๐,๐๒๐x๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้าง											
๘๐	นางสาวสุพัตรา นิตย์ภักดี	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านถ่อน											
๘๑	-			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			สรรหาเมื่อได้รับเงินจัดสรรจากกรมฯ		
๘๒	นางนฤมล ตรีกตรอง	ปริญญาโท	๗๓๒๐๘๖๖๐๐๔๒๙	ครู	ค.ศ.๒	๗๓๒๐๘๖๖๐๐๔๒๙	ครู	ค.ศ.๒	๔๑๕,๓๒๐ (๓๔,๖๑๐x๑๒)	ใช้เงินจัดสรรจากกรมฯ	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	
๘๓	นางพรทิพย์ ผลทิพย์	ปริญญาตรี	๗๓๒๐๘๖๖๐๐๔๓๒	ครู	ค.ศ.๑	๗๓๒๐๘๖๖๐๐๔๓๒	ครู	ค.ศ.๑	๓๗๓,๘๐๐ (๑๓,๑๕๐x๑๒)	ใช้เงินจัดสรรจากกรมฯ	-	
๘๔	นางสุธิดา ภัครบดินท์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๕๗,๒๘๐ (๒๑,๔๔๐x๑๒)	ใช้เงินอปท.	-	
๘๕	นางสาวพิชญากร ยุทธธรรม	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๗,๘๘๐ (๑๓,๙๙๐x๑๒)	ใช้เงินจัดสรรจากกรมฯ +เงินรายได้ อปท.	-	
๘๖	นางสาวกัญญาณัฐ องศา	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	ใช้เงินจัดสรรจากกรมฯ	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศีสะอาด											
๘๗	-			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			สรรหาเมื่อได้รับเงินจัดสรรจากกรมฯ		
๘๘	-	-	๗๓๒๐๘๖๖๐๐๔๓๐	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๗๓๒๐๘๖๖๐๐๔๓๐	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย		ใช้เงินจัดสรรจากกรมฯ	-	ว่างเดิม

กองการศึกษา(ต่อ)

ที่	ชื่อ-ชื่อสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศีสะอาด ต่อ												
๘๙	นางสุมาลี ลิชผล	ปริญญาตรี	๗๓๒๐๘๖๖๐๐๔๓๑	ครู	ค.ศ.๑	๗๓๒๐๘๖๖๐๐๔๓๑	ครู	ค.ศ.๑	๓๗๘,๑๒๐ (๓๑,๕๑๐x๑๒)	ใช้เงินจัดสรรจากกรมฯ		
๙๐	นางรัชนี ดวงศรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๙๔,๗๖๐ (๑๖,๒๓๐x๑๒)	ใช้เงินอปท.		
๙๑	นางสาวบุญญาพร ทองสัมฤทธิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๕,๒๔๐ (๑๓,๗๗๐x๑๒)	ใช้เงินจัดสรรจากกรมฯ +เงินรายได้ อปท.	-	
๙๒	นางสาวธาราภรณ์ ลิชผล	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	ใช้เงินจัดสรรจากกรมฯ	-	

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ-ชื่อสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๙๓	นางนราวดี สิงห์วงศ์	ปริญญาโท	๗๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๗๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๔๗,๓๒๐ (๔๕,๖๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๙๔	-	-	๗๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๗๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
๙๕	นายกำธร บุญคง	ปริญญาตรี	๗๓-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๗๓-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๓๕,๓๖๐ (๓๖,๒๘๐๐x๑๒)	-	-	
พนักงานจ้าง												
๙๖	นางสาวกรกมล ประสาทธนกุล	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ-ชื่อสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๙๗	นางสาวอาภารัศมิ์ จดชัย	ปริญญาตรี	๗๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๗๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๗๙,๖๐๐ (๒๓,๓๐๐x๑๒)	-	-	

๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบ้านผือ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนะคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลโดยแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการ ปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลัก ธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถ เข้าตรวจการทำงานได้ตลอด จนเปิดกว้างให้กลไกลหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้ เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบใน ลักษณะเครือข่ายมากว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายใน ภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและ ส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชานเป็นศูนย์กลาง ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอ ว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งมีการอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลได้ ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อด้วย ตนเอง อินเตอร์เนต เว็ปไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่ทีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการ ตอบโต้กลับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔.การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเองโดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนรัฐบาลรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธรหนึ่งก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวมในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

เทศบาลตำบลบ้านผือ ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตาม หน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สมารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้เทศบาลตำบลบ้านผือเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการท างานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการ ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถ ประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมาก ขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๙.การกำหนดแนวทางการพัฒนาด้านดิจิทัล โดยจัดกลุ่มบุคลากรตามบทบาทและระดับทักษะ เมื่อได้ผลสำรวจ ให้จัดกลุ่มผู้เรียน (Learner Profiling) เพื่อวางหลักสูตรให้ตรงกับบทบาทหน้าที่ โดยแบ่งเป็น ๔ กลุ่มหลัก

-กลุ่มผู้บริหาร/ผู้มีอำนาจตัดสินใจ: เน้นทักษะด้านวิสัยทัศน์รัฐบาลดิจิทัล การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) และการนำข้อมูลมาใช้ตัดสินใจเชิงนโยบาย (Data-Driven Decision Making)

-กลุ่มผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent): เน้นทักษะการวางระบบดิจิทัล การคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) และการปรับปรุงกระบวนการทำงาน

-กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี (IT Professionals): เน้นความเชี่ยวชาญเชิงเทคนิค ระบบโครงสร้างพื้นฐาน การดูแลความปลอดภัย และการจัดการฐานข้อมูล

-กลุ่มผู้ปฏิบัติงานทั่วไป: เน้นการใช้งานโปรแกรมพื้นฐาน การบริการออนไลน์ประชาชน และสุขอนามัยทางไซเบอร์ (Cyber Hygiene)

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลบ้านผือ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขโดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุสภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเสี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....



คำสั่งเทศบาลตำบลบ้านผือ
ที่ ๕๕๗/๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
****

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 ๕๔ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านผือ ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรีตำบลบ้านผือ	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลบ้านผือ	เป็นกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เป็นกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	เป็นกรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เป็นกรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	เป็นกรรมการ
๙.หัวหน้าหน่วยตรวจตรวจสอบภายในหรือผู้แทน	เป็นกรรมการ
๑๐. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๑๑.หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
๑๒. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลบ้านผือ โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเพื่อ เสนอ ก.ท.จ.อุดรธานี พิจารณาขอความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๙

(นายไวพจน์ แสงเสนาะ)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านผือ