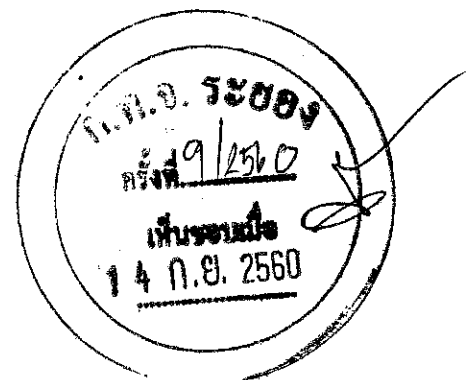




แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

เทศบาลตำบลชำฆ้อ
อำเภอ เขาชะเมา จังหวัด ระยอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓





ประกาศเทศบาลตำบลชำช้อ

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และแผนพัฒนาบุคลากร
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ด้วยเทศบาลตำบลชำช้อ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล การพัฒนาและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้ได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะทัศนคติ คุณธรรมจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๔ และข้อ ๓๐๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๐ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายสมชัย ทรงวสิน)

นายกเทศมนตรีตำบลชำช้อ

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๓๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล	๓๕

๑. หลักการและเหตุผล

ตาม ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล(ก.ท.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง(ก.ท.จ.ระยอง) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้ เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.ระยอง) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลชำฉ้อ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒- วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลข้าซ้อ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลข้าซ้อ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง (ก.ท.จ.ระยอง) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง (ก.ท.จ.ระยอง) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลข้าซ้อ

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลข้าซ้อ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลและการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของ้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล

๒.๙ เพื่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรี เป็นประธาน ปลัดเทศบาลและหัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลชำฉ้อ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลชำฉ้อ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้ เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงาน ที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคน ของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดระยอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระบบชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้กำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน

งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนราชการท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากมีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการอายุสูงจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว

พบว่า การกำหนดตำแหน่งกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่มีใช้ต้นทุนไม่ต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพอเพียงในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหาจะต้องมีการเสียอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๕. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก
- ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ปัญหาน้ำสำหรับการอุปโภคบริโภค
- ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร (ขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่เพื่อใช้สำหรับ

การเกษตร)

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกรทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจหรือรับบริการ
- ประชาชนบางส่วนว่างงาน และว่างงานแฝง เนื่องจากไม่มีการประกอบอาชีพเสริม
- ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- การผูกขาดผลิตผลทางการเกษตร
- ขาดแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อการเกษตร

๓. ด้านสังคม

- ปัญหายาเสพติดระบาดในกลุ่มเยาวชน และนักเรียน โดยเฉพาะ ยาบ้า ยาอี
- ปัญหาอาชญากรรม การทะเลาะวิวาท ซึ่งเกิดจากการดื่มสุราและของมีเมา ทำให้ขาด

สติ คึกคะนอง

- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินการลักขโมย

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

- งบประมาณมีไม่เพียงพอ
- ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง

๕. ด้านการสาธารณสุข

- ขาดแคลนสถานที่ออกกำลังกาย/ลานกีฬา/สวนสาธารณะ
- การใช้ยาโดยไม่ปรึกษาแพทย์
- สารเคมีตกค้างในอาหาร

๖. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- สถานที่ให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึงไม่มีห้องสมุด/แหล่งเรียนรู้/ที่อ่าน

หนังสือพิมพ์หมู่บ้าน

- กระแสโลกาภิวัตน์และการสื่อสารไร้พรมแดนนำวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีอิทธิพลต่อ

สังคมและครอบครัว ทำให้ละทิ้งวัฒนธรรมดั้งเดิม

- ขาดการให้ความรู้ทางศาสนาและและพัฒนาจริยธรรมแก่ประชาชน

๗. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาปริมาณขยะในเขตชุมชนตลาด/ทางสาธารณะ เพิ่มขึ้นทุกปี
- ห้วย หนอง คลอง บึง ตื้นเขิน ขาดการดูแลบำรุงรักษา
- ดินเสื่อมสภาพจากการใช้สารเคมีและปัญหาดินเค็ม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ โดยแยกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๓) การสาธารณสุขการ
- (๔) การควบคุมอาคาร
- (๕) การผังเมือง
- (๖) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การส่งเสริมกีฬา
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ
- (๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๔) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๖) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากิจของราษฎร
- (๒) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ

- (๓) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๕) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๓) การดูแลที่สาธารณะ
- (๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๓) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

บทวิเคราะห์ SWOT ในการดำเนินการตามภารกิจ

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง(Strength:S)

- มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมต่อหลายตำบล
- เทศบาลให้ความสำคัญในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- มีการประสานงานด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่องและขอรับการสนับสนุนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่มีศักยภาพและงบประมาณในการพัฒนาหรือก่อสร้างโครงการด้านพื้นฐานขนาดใหญ่

จุดอ่อน(Weakness:W)

- งบประมาณของเทศบาลมีจำนวนจำกัด ซึ่งต้องมีการพัฒนาในทุกด้าน
- การกระจายตัวของครัวเรือนในแต่ละหมู่บ้านมีผล ทำให้เส้นทางคมนาคม(ถนนสายรอง) มีจำนวนมากขึ้น
- โครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่มีการประสานงานที่ต้องใช้ระยะเวลานานเนื่องต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ผ่านหลายขั้นตอนในการพิจารณา

โอกาส(Opportunity:O)

- นโยบายเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจและงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- งานบริการสาธารณะที่มีขนาดใหญ่และเป็นประโยชน์ต่อประชาชนจำนวนมาก สามารถขอรับ สนับสนุนจากหน่วยงานส่วนกลางหรือ อปท.ที่มีศักยภาพกว่า

ภัยคุกคาม(Threat:T)

- มีภัยธรรมชาติ(น้ำหลาก) ซึ่งทำให้ถนนชำรุดเสียหายและสะพานถูกกัดเซาะ
- มีรถบรรทุกขนาดใหญ่บรรทุกน้ำหนักเกินในพื้นที่

๒.ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง(Strength:S)

- สภาพของพื้นดิน มีคุณภาพค่อนข้างสมบูรณ์เหมาะสมกับการปลูกพืชได้ทุกชนิดพื้นที่เพาะปลูกมีความอุดมสมบูรณ์เหมาะสมแก่การ ปลูกพืชเกษตร เช่น ผลไม้ ยางพารา ทูเรียน ขนุน มังคุด ฯลฯ
- ประชาชนมีการว่างงานน้อย
- มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย
- มีแหล่งทุนของรัฐบาลในทุกชุมชน
- เทศบาลเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้

อย่างรวดเร็ว

-จุดอ่อน (Weakness:W)

- คุณภาพของผลิตผลทางการเกษตรยังไม่ได้มาตรฐาน ประชาชนยังมีระบบความคิด หรือการประกอบอาชีพแบบเดิมๆ เช่น การปลูกพืชเชิงเดี่ยว
- ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่ ทำให้ไม่มีการจ้างงานในช่วงฤดูฝน
- ไม่มีการควบคุมการผลิตสินค้าเกษตร ทำให้ผลผลิตล้นตลาด
- เกษตรกรขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาสินค้า และระบบการตลาด
- ระบบข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน หรือไม่ครบถ้วนครอบคลุมในทุกด้าน

โอกาส (Opportunity:O)

- รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการลงทุน และพัฒนา ธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม
- นโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับการแปลงสินทรัพย์เป็นทุน
- ในพื้นที่มีโครงการคมนาคมที่สะดวกรวดเร็ว

ภัยคุกคาม (Threat:T)

- ราคาผลผลิตหรือต้นทุนการผลิตตกต่ำ
- ปัจจัยการผลิตหรือต้นทุนการผลิตมีราคาสูง
- เกิดภัยแล้งหนักต่อเนื่องทุกปีอาชีพหลักของคนในชุมชนส่วนใหญ่ทำการเกษตร ต้องอาศัย

แหล่งน้ำจากธรรมชาติ บางครั้งไม่เพียงพอ

๓.ด้านสังคม

จุดแข็ง

- ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพและฐานะมั่นคง มีงานทำตลอดปี ทำให้มีผู้ว่างงานน้อย
- ประชาชนมีความสามัคคี และมีการรวมตัวกันอย่างเหนียวแน่น
- ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง
- การดำเนินงานด้านสังคม สวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก

หลายหน่วยงานของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

- มีกลไกการบริหารราชการ ประชาคม ภาคประชาชนในทุกชุมชน

จุดอ่อน

- มีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาและส่งเสริมสังคมมีน้อย
- ประชาชนส่วนใหญ่ขาดการเรียนรู้ด้านภาษาต่างประเทศและความรู้ความเข้าใจเรื่อง

ประชาคมอาเซียน

- ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติ
- ยังมีการระบาดของยาเสพติดในชุมชน

- ยังมีการระบาดของยาเสพติดในชุมชน
 - รัฐจัดสรรงบประมาณให้ท้องถิ่นค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจ และส่วนใหญ่เป็นเงินผ่าน เช่น งบอาหารกลางวัน เป็ยผู้สูงอายุ ผู้พิการ เอดส์ งบสาธารณสุขมูลฐาน
 - กลุ่มองค์กรภาคประชาชนยังไม่เข้มแข็ง และมีการทำงานในระบบของเครือข่ายไม่ครอบคลุม
- โอกาส (Opportunity:O)**
- รัฐบาลมีนโยบายในการแก้ไขปัญหาเสพติดอย่างต่อเนื่องและจริงจัง
 - แรงงานต่างชาตินำมาใช้แรงงานสามารถหาแรงงานได้ง่าย ราคาถูก
 - ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีส่วนช่วยให้สังคมมีการพัฒนา
- ภัยคุกคาม(Threat:T)**
- วัฒนธรรมทำให้สังคมหลงลืมความถูกต้อง ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และความมีน้ำใจให้กัน
 - สังคมปัจจุบันมีค่าครองชีพสูงเมื่อเทียบกับรายได้ของประชาชน
 - วัฒนธรรมตะวันตกเผยแพร่เข้ามาอย่างรวดเร็วและ มีการรับเอาวัฒนธรรมดังกล่าว โดยไม่มี

การปรับให้เข้ากับสังคม

๔.ด้านการเมืองการบริหาร

จุดแข็ง

- ประชาชนหรือผู้เกี่ยวข้องมีการตรวจสอบการทำงานของเทศบาลอย่างใกล้ชิด
- มีการรับโอนภารกิจบริการสาธารณะต่างๆให้ อบต. ดำเนินการเอง
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหาร และดำเนินงานตามนโยบาย และระเบียบ

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- สมาชิกสภาเทศบาล มีความเป็นอิสระในการตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหาร
- มีบุคลากรและระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ต่อ

หน้าที่

จุดอ่อน(Weakness:W)

-มีความขัดแย้ง ซึ่งบางกรณีเป็นผลดีในการบริหารงาน แต่บางกรณีก็ทำให้การบริหารติดขัด และเกิดความล่าช้าในการบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชน

- บุคลากรของเทศบาล ยังขาดความรู้ ความชำนาญเกี่ยวกับงานถ่ายโอนบางประเภท
- งานถ่ายโอนบางประเภทยังมีความสับสนและไม่ชัดเจนในการดำเนินการ
- สำนักงานคับแคบเมื่อเทียบกับบุคลากรที่เพิ่มขึ้นตามภารกิจ
- ยังขาดอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

โอกาส(Opportunity:O)

-กฎหมายรัฐธรรมนูญ พรบ.การกระจายอำนาจฯ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องทำให้มีการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ทันสมัยที่ทันสมัยทำให้การบริหารและการบริการและการรับรู้ข่าวสารของประชาชนเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

-นโยบายการปฏิรูประบบราชการทำให้การบริหารงานของหน่วยงานมีระบบและการบริการตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ดียิ่งขึ้น

-เทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้การบริหารและการบริการและการรับรู้ข่าวสารของประชาชนเป็นไป อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ภัยคุกคาม(Threat:T)

-ระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องมีขั้นตอนค่อนข้างมาก เช่น กฎหมายการเลือกตั้ง ซึ่งมีผลกับ

การบริหารงานของ อปท. โดยตรง

- การดำเนินงานบางอย่างที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนมีข้อจำกัดด้านระเบียบและกฎหมาย
ต่างๆที่เกี่ยวข้อง

๕. ด้านสาธารณสุข การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strength:S)

- มีสถานศึกษาทั้งระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา อย่างพอเพียง

- มีการจัดการศึกษาในระดับอนุบาล ๓ ขวบ ในเขตพื้นที่

- มีสถาบันทางศาสนา (วัด) จำนวนมาก

- มีกองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาล

- ประชาชนให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมด้านการศึกษาและให้ความร่วมมือในการจัดหรือ

เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆทางศิลปวัฒนธรรมเป็นอย่างดี

จุดอ่อน(Weakness:W)

- เด็ก เยาวชน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาค่อนข้างน้อย

- เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีเกี่ยวกับการเรียนการสอนยังไม่เพียงพอ

- บุคลากรทางการศึกษามีน้อย เมื่อเทียบกับนักเรียนในตำบล

- ประชาชนขาดแหล่งเรียนรู้ในตำบล

- การจัดกิจกรรมทางศิลปวัฒนธรรมประเพณี ยังไม่มีความหลากหลาย

โอกาส(Opportunity:O)

- มีการถ่ายโอนภารกิจอาหารเสริม (นม) อาหารกลางวัน อุปกรณ์สื่อการเรียนต่างๆให้ อปท.

ดำเนินการทำให้ท้องถิ่นต่างๆ ให้ อปท. ดำเนินการทำให้ท้องถิ่นสามารถสนับสนุนงบประมาณในส่วนที่ขาด
เหลือได้

- มีการขยายโอกาสทางการศึกษา

- การปฏิรูประบบราชการทำให้มีหน่วยงานที่ดูแล เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมโดยตรง

ภัยคุกคาม(Threat:T)

- ค่านิยมและวัฒนธรรมตะวันตก มีส่วนสำคัญต่อการศึกษาของเด็กนักเรียนด้วย ตลอดจนจน

ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่น

- การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี มีผลสำคัญต่อการอนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม

ท้องถิ่น

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง

- ในพื้นที่มีสวนยางพารา และสวนผลไม้ค่อนข้างมาก ทำให้มีความอุดมสมบูรณ์และความชุ่ม

ชื้น

- ไม่มีปัญหาเรื่องระบบบริการการจัดเก็บขยะภายในตำบล

- พื้นที่มีความอุดมสมบูรณ์ทางธรรมชาติ

จุดอ่อน(Weakness:W)

- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ทรัพยากรทางธรรมชาติในพื้นที่มีการส่งเสริมให้พัฒนานำมาใช้ประโยชน์สูงสุด

- คุณภาพน้ำธรรมชาติในพื้นที่ไม่ค่อยดีเป็นสนิมสีแดง

โอกาส(Opportunity:O)

- มีการรณรงค์รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจากหน่วยงานของรัฐทางวิทยุโทรทัศน์
 - มีการรณรงค์การฟื้นฟูธรรมชาติในโอกาสสมทวมงคลต่างๆทุกปี
- ภัยคุกคาม(Threat:T)
- พื้นที่จังหวัดเป็นเมืองอุตสาหกรรม ทำให้มีปัญหาหลักลอย นำสารพิษมาทิ้ง
 - เกิดภัยธรรมชาติในบางช่วง เช่น ลมพายุ น้ำหลาก

๒. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะตั้งเป็นถาวร

เทศบาลตำบลชำฆ้อ วิเคราะห์ พิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๔. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๗. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๘. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๙. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๑๐. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๑๑. หน้าที่อื่นตามกฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๕. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๖. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๗. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลชำฉ้อ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองวิชาการและแผนงาน
- ๖) กองการศึกษา
- ๗) กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวนทั้งสิ้น.....๒๑.....อัตรา พนักงานครู จำนวน ๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน...๑....อัตรา พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน...-....อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน...๒๒....อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน...๑๕....อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน...๖๒....อัตรา ด้วยที่ผ่านมาเทศบาลมีภารกิจและปริมาณงานที่ไม่ได้เพิ่มมากขึ้นในส่วนราชการใดและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่แต่อย่างใด

๘. โครงสร้างการกำหนดสว่นราชการ

จากแนวทางการกำหนดโครงสร้างของเทศบาลตำบลข้า้ขอ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมการเกษตร	๑. สำนักปลัดเทศบาล - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกิจการสภา - งานส่งเสริมการเกษตร	
๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง - งานแผนงานและงานก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง - งานแบบแผนและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค	*แก้ไขชื่องาน
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและควบคุมโรค	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและควบคุมโรค	
๕. กองวิชาการและแผนงาน - งานบริการและแผนงาน - งานแผนและงบประมาณ - งานนิติการ	๕. กองวิชาการและแผนงาน - งานบริการและแผนงาน - งานแผนและงบประมาณ - งานนิติการ	
๖. กองการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๖. กองการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๗. กองสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	๗. กองสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

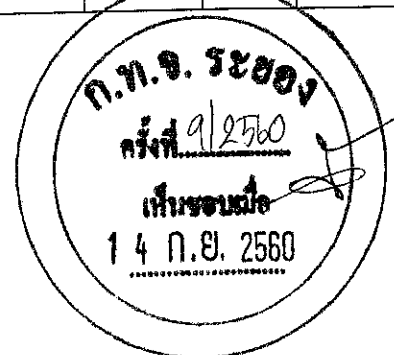
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น(ปลัดเทศบาล) สำนักปลัดเทศบาล(๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น(ท.น.ส.ป.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
คนงานเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น(ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น(ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดหนัก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๕)								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองวิชาการและแผนงาน(๖)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (ผอ.กองวิชาการและ แผนงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองการศึกษา								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น(ผอ.กองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	"การสรรหา ตำแหน่ง ดังกล่าวให้ กระทำได้อีก ต่อเมื่อได้รับ แจ้งอนุมัติ จัดสรร อัตรากำลังจา กรมฯแล้ว"
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๗	๗	๗	+๗	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
รวม	๖๒	๖๙	๖๙	๖๙	+๗/-	-/-	-/-	

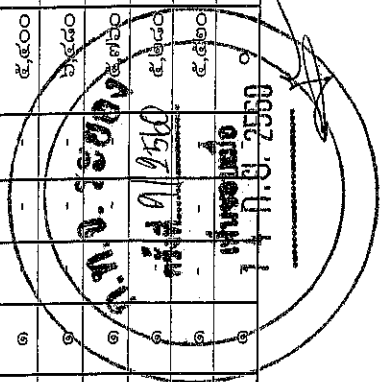


๑๕. การกระจายค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

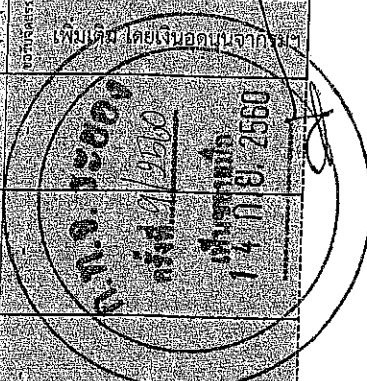
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน (คน)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ คงใช้ในระยะเวลาปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			การใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๑,๐๘๐	๔๒๑,๐๘๐	๔๒๑,๐๘๐	(๒๕,๑๑๐)
๒	สำนักงานปลัดเทศบาล(๑๕)	ต้น	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๕๓,๖๔๐	(๒๕,๐๑๐)
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๒,๒๔๐	(๑๗,๘๘๐)
๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๘๘๐	๙,๘๘๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๐๗,๗๒๐	(๑๕,๘๘๐)
๕	เจ้าพนักงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๑,๗๒๐	(๑๓,๘๖๐)
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	(๑๒,๘๓๐)
	พนักงานจ้าง																
๗	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๒๗,๑๖๐	๒๒๗,๑๖๐	๒๒๗,๑๖๐	(๑๗,๕๐๐)
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๖๐,๒๐๐	๑๖๐,๒๐๐	๑๖๐,๒๐๐	(๑๒,๓๓๐)
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๐๘๐	๕,๒๔๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๒๕,๘๘๐	๑๒๕,๘๘๐	(๑๐,๐๘๐)
๑๐	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๕๖,๖๘๐	๑๕๖,๖๘๐	๑๕๖,๖๘๐	(๑๒,๘๑๐)
๑๑	ผ.จ.พง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๘๐	๕,๘๘๐	๑๓๖,๗๖๐	๑๓๖,๗๖๐	๑๓๖,๗๖๐	(๑๐,๘๘๐)
๑๒	คนงานทั่วไป		๖	๖	๖	๖	๖	-	-	-	๐	๐	๐	๖๕๘,๐๐๐	๖๕๘,๐๐๐	๖๕๘,๐๐๐	
๑๓	คนงานเกษตร		๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๔	ภารโรง		๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

ก.น.จ. ๒๕๖๖
 ๑๓/๑/๒๕๖๖
 ๑๔ ก.ย. ๒๕๖๖
 ๑๔ ก.ย. ๒๕๖๖
 ๑๔ ก.ย. ๒๕๖๖
 ๑๔ ก.ย. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ คิดงใช้ไม่ระระดับข้างต้น			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			ภาระการใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				(คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
	กองคลัง(๐๕)																		
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๔๒๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๕๕,๓๒๐	๔๕๕,๓๒๐	๔๕๕,๓๒๐	(๑๓,๓๒๐)			
๑๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๒๓๐,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	๙,๒๒๐	๙,๒๒๐	๙,๒๒๐	๒๓๙,๗๒๐	๒๓๙,๗๒๐	(๙,๒๒๐)				
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๒๐๓,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	๙,๒๒๐	๙,๒๒๐	๙,๒๒๐	๒๑๒,๒๒๐	๒๑๒,๒๒๐	(๙,๒๒๐)				
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	(๙,๗๒๐)				
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	(๙,๗๒๐)				
	ลูกจ้างประจำ																		
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑๖๕,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๑,๗๒๐	(๖,๖๐๐)				
	พนักงานจ้าง																		
๒๑	ผ.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑๓๕,๕๕๐	๑	๑	๑	-	-	๕,๕๕๐	๕,๕๕๐	๕,๕๕๐	๑๔๑,๐๐๐	๑๔๑,๐๐๐	(๕,๕๕๐)				
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑๓๗,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๕,๕๕๐	๕,๕๕๐	๕,๕๕๐	๑๔๒,๕๕๐	๑๔๒,๕๕๐	(๕,๕๕๐)				
๒๓	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑๓๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	๕,๒๕๐	๕,๒๕๐	๕,๒๕๐	๑๓๗,๐๐๐	๑๓๗,๐๐๐	(๕,๒๕๐)				
๒๔	คนงานทั่วไป		๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๐,๐๐๐)				
	กองช่าง(๐๕)																		
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๐๘,๐๕๐	๑	๑	๑	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๓๑๙,๒๑๐	๓๑๙,๒๑๐	(๑๑,๑๖๐)				
๒๖	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑๗๕,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๘๒,๒๘๐	๑๘๒,๒๘๐	(๗,๐๘๐)				
	พนักงานจ้าง																		
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๓๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๑๔๐,๕๐๐	๑๔๐,๕๐๐	(๕,๕๐๐)				
๒๘	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรขนาดหนัก		๑	๑๖๐,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๑๖๗,๕๒๐	๑๖๗,๕๒๐	(๖,๗๒๐)				
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑๔๔,๘๕๐	๑	๑	๑	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๕๐,๘๕๐	๑๕๐,๘๕๐	(๖,๐๐๐)				
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑๓๓,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๓๘,๖๘๐	๑๓๘,๖๘๐	(๕,๕๒๐)				
๓๑	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑๓๖,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๑๔๑,๘๔๐	๑๔๑,๘๔๐	(๕,๗๖๐)				
๓๒	คนงานทั่วไป		๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๐,๐๐๐)				



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่คาดว่าจะ ต้องใช้นับระยะต่อไปข้างหน้า			อัตรากำลัง			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ	
				(คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		
๓๓	กองสวัสดิการและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																				
	กองสวัสดิการและสิ่งแวดล้อม																				
๓๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ต้น ปจ./จง.	๑		๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑													
	พนักงานจ้าง				๒๔๗,๙๐๐	๑	๑	๑													
๓๕	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล		๑		๒๐๖,๖๔๐	๑	๑	๑													
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุรการ		๑		๑๑๙,๗๖๐	๑	๑	๑													
๓๗	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา		๑		๑๑๒,๙๐๐	๑	๑	๑													
๓๘	คนงานทั่วไป		๑		๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑													
๓๙	คนงานประจำรถขยะ		๒		๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒													
	กองวิชาการและแผนงาน(๐๗)																				
๔๐	ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน(ต้น)	ต้น	๑		๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑													
๔๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑		๒๗๖,๙๖๐	๑	๑	๑													
	พนักงานจ้าง																				
๔๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑		๒๒๑,๑๖๐	๑	๑	๑													
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุรการ		๑		๑๒๙,๗๖๐	๑	๑	๑													
	กองการศึกษา (๐๘)																				
๔๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(ต้น)	ต้น	๑		๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑													
๔๕	นักวิชาการศึกษา	ปจ.	๑		๒๕๘,๐๐๐	๑	๑	๑													
๔๖	ครู	กศ.๑	๓		๒๕๘,๐๐๐	๓	๓	๓													
๔๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๓			๓	๓	๓													



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องเลิกในระยะสัปดาห์หน้า			อัตรากำลัง			การะคำใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			คำใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				(คน)	เงินเดือน(๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	เพิ่ม/ลด	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒		๒๕๖๓
๕๑	กองสวัสดิการสังคม(๑๑)																		
๕๒	ผู้อำนวยการสำนักงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๑	๓๗๘,๓๖๐	๑	-	-	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๑,๖๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	(๒๘,๐๓๐)	
๕๓	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	-	-	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม	
	พนักงานจ้าง																		
๕๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๑๐,๑๒๐	๑	-	-	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๗๖๐	๘,๙๐๐	๒๑๘,๖๔๐	๒๒๗,๔๐๐	๒๓๖,๕๒๐	(๑๗,๕๓๐)	
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๕๗,๘๐๐	๑	-	-	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๕,๑๖๐	๑๗๑,๗๖๐	๑๗๘,๖๐๐	(๑๓,๑๔๐)	
(๕๔)	รวม		๖๒	๕๔	๑๑,๑๓๓,๖๐๐	๖๙	-	-	-	-	-	๓๖๕,๙๘๐	๓๖๕,๙๘๐	๓๗๔,๗๐๐	๑๑,๕๐๕,๕๘๐	๑๒,๑๘๘,๕๒๐	๑๒,๖๓๓,๒๒๐	(๑๓,๑๕๐)	
(๕๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%																		
(๖)	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ใช้เศษบัญชีงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ (๔๑,๖๓๘,๒๐๐ บาท)

-เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณค่าใช้จ่าย ดังนี้

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณค่าใช้จ่าย ดังนี้

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ จำนวน ๔๑,๖๓๘,๒๐๐ บาท = (๔๑,๖๓๘,๒๐๐ x ๕%) + ๔๑,๖๓๘,๒๐๐ = ๔๓,๗๒๐,๑๐๐

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ จำนวน ๔๓,๗๒๐,๑๐๐ บาท = (๔๓,๗๒๐,๑๐๐ x ๕%) + ๔๓,๗๒๐,๑๐๐ = ๔๕,๙๐๖,๑๐๐

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ จำนวน ๔๕,๙๐๖,๑๐๐ บาท = (๔๕,๙๐๖,๑๐๐ x ๕%) + ๔๕,๙๐๖,๑๐๐ = ๔๘,๒๐๑,๕๐๐

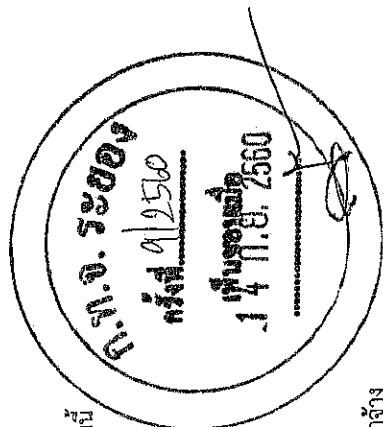
*ข้าราชการค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทน ค่าจ้าง ค่าจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบประมาณอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง

ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

* ข้อมูลในข้อเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในข้อเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับที่ส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ห้องหรือกอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.น.ท. และ ก.อบต. ต่ำสุดถึงที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง

การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาล

ปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

สำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
- งานธุรการ
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานกิจการสภา
- งานส่งเสริมการเกษตร

กองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
- งานแบบแผนและก่อสร้าง
- งานสาธารณูปโภค

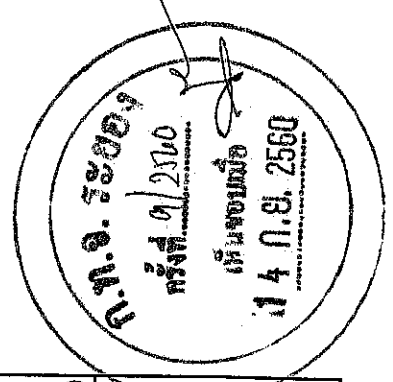
กองวิชาการและแผนงาน
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ
- งานแผนและงบประมาณ
- งานนิติการ

กองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)
- งานพัฒนาชุมชน
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน

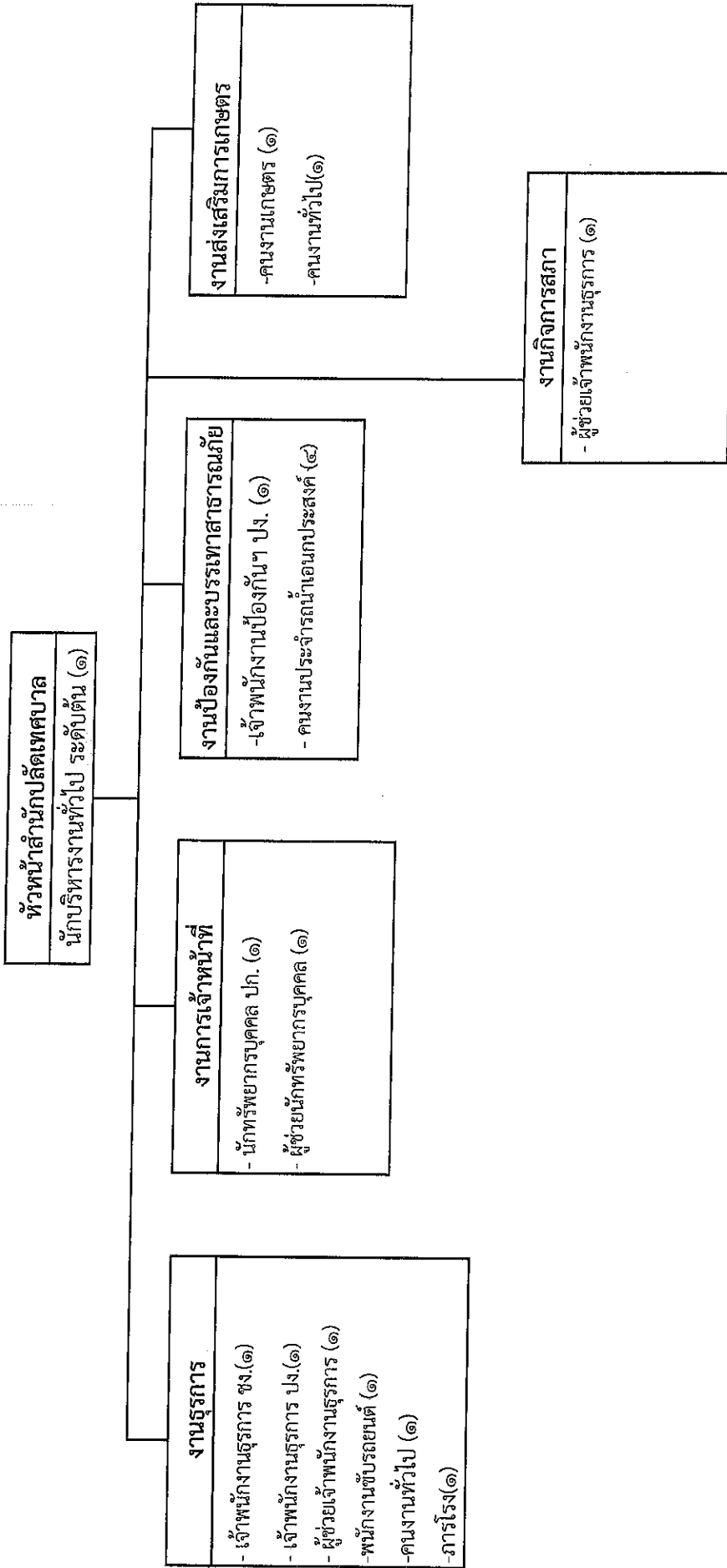
กองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
- งานการเงินและบัญชี
- งานจัดเก็บและพัฒนารายได้
- งานพัสดุและทรัพย์สิน

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)
- งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานรักษาความสะอาด
- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

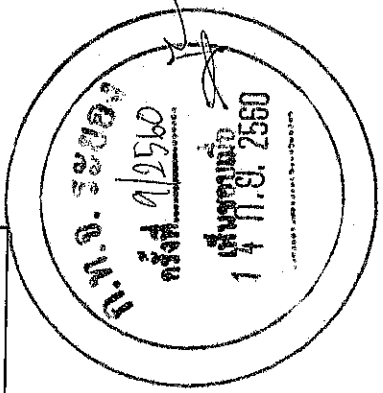
กองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



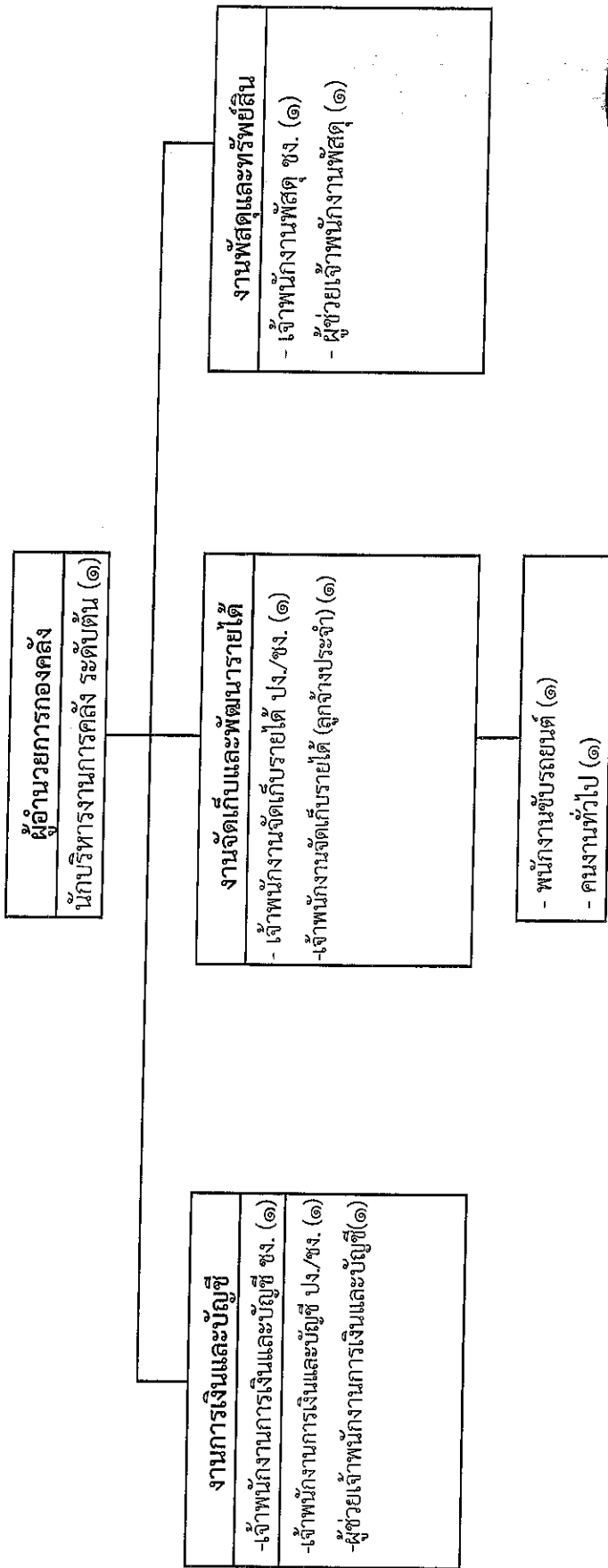
โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



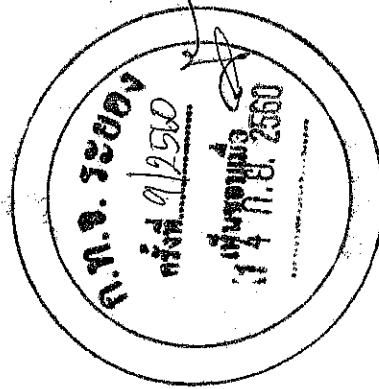
ระดับ	กลาง	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๑	๑	๒	-	๕	๘
คนครอง	-	๑	-	๑	๑	๒	-	๕	๘
ว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-



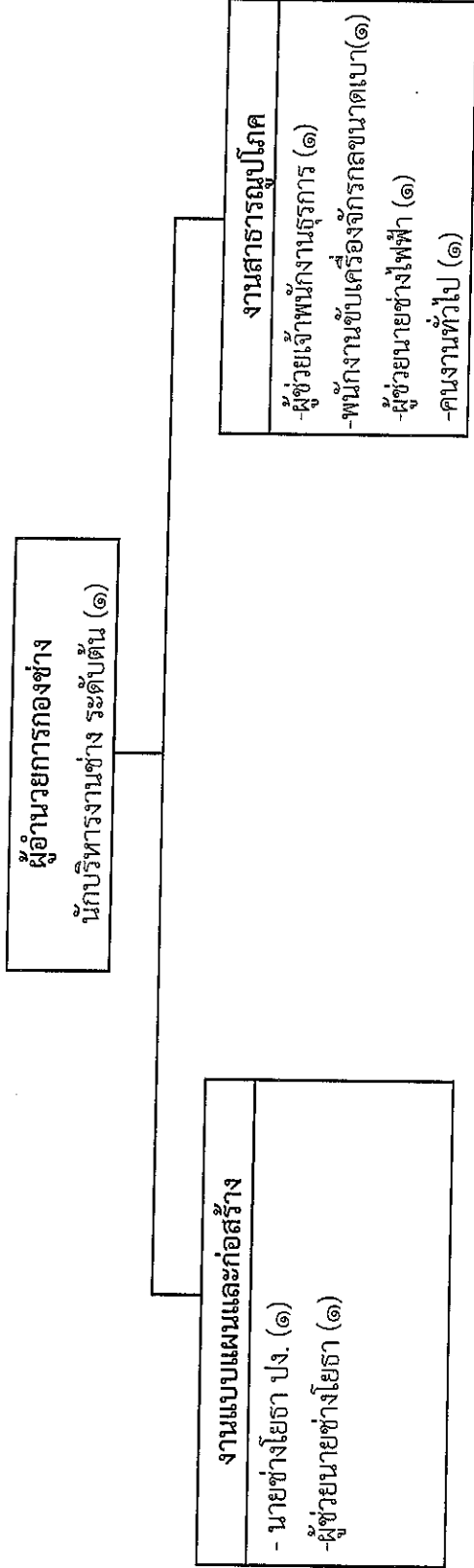
โครงสร้างองค์กร



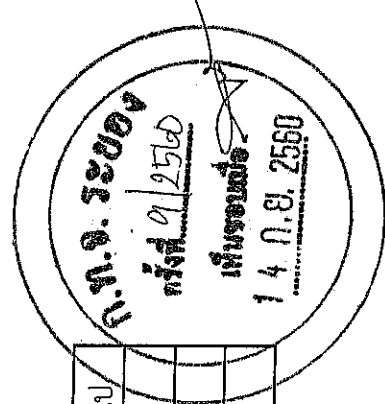
ระดับ	กลาง	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-	๒	๒	๑	๓	๑
คนครอง	-	๑	-	-	๒	-	๑	๓	๑
ว่าง	-	-	-	-	-	๒	-	-	-



โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	กลาง	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-	-	๑	-	๕	๑
คนครอง	-	๑	-	-	-	๑	-	๕	๑
ว่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-



โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (๑)

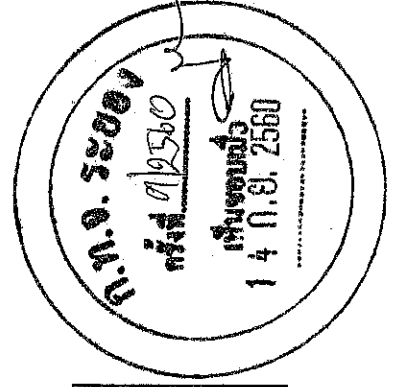
งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม
-ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล (๑)

งานส่งเสริมสุขภาพ
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

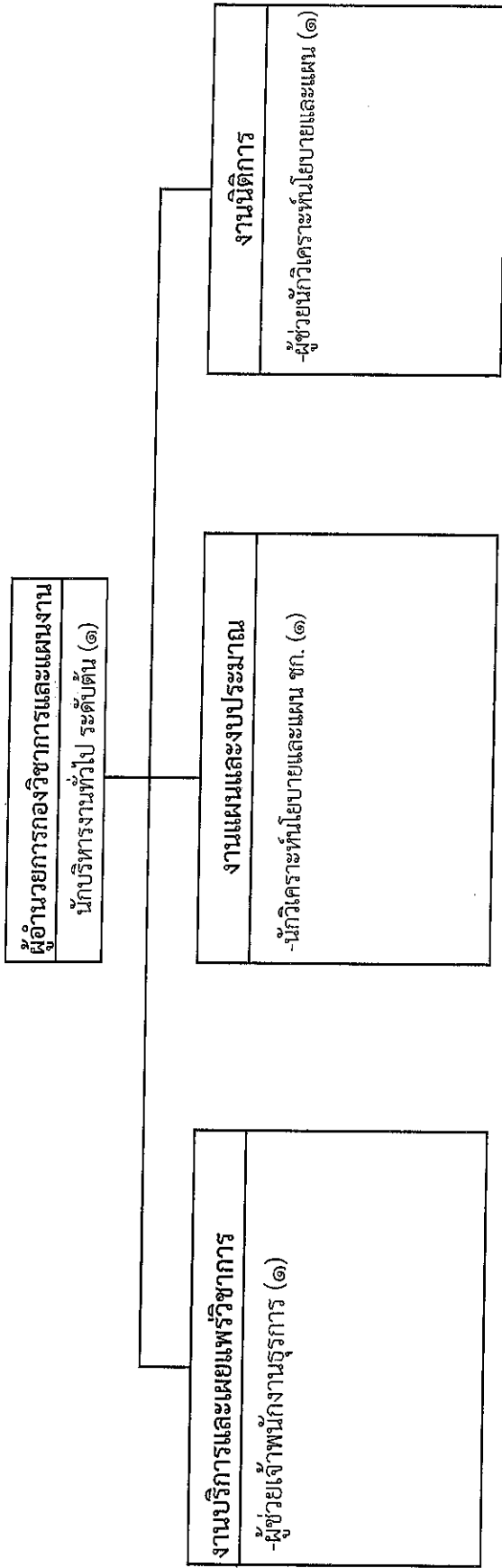
งานรักษาความสะอาด
-พนักงานขับเครื่องจักรขนาดใหญ่ (๑)
-คนงานประจำรถขยะ (๒)

งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
-เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. (๑)
-คนงานทั่วไป (๑)

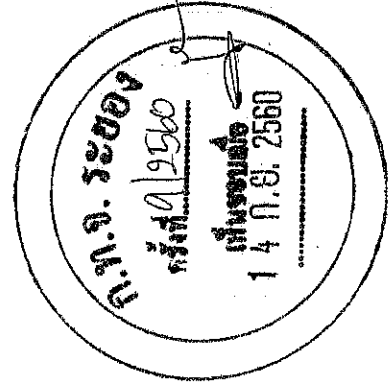
ระดับ	กลาง	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-	-	๑	-	๓	๓
คนครอง	-	-	-	-	-	-	-	๓	๓
ว่าง	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-



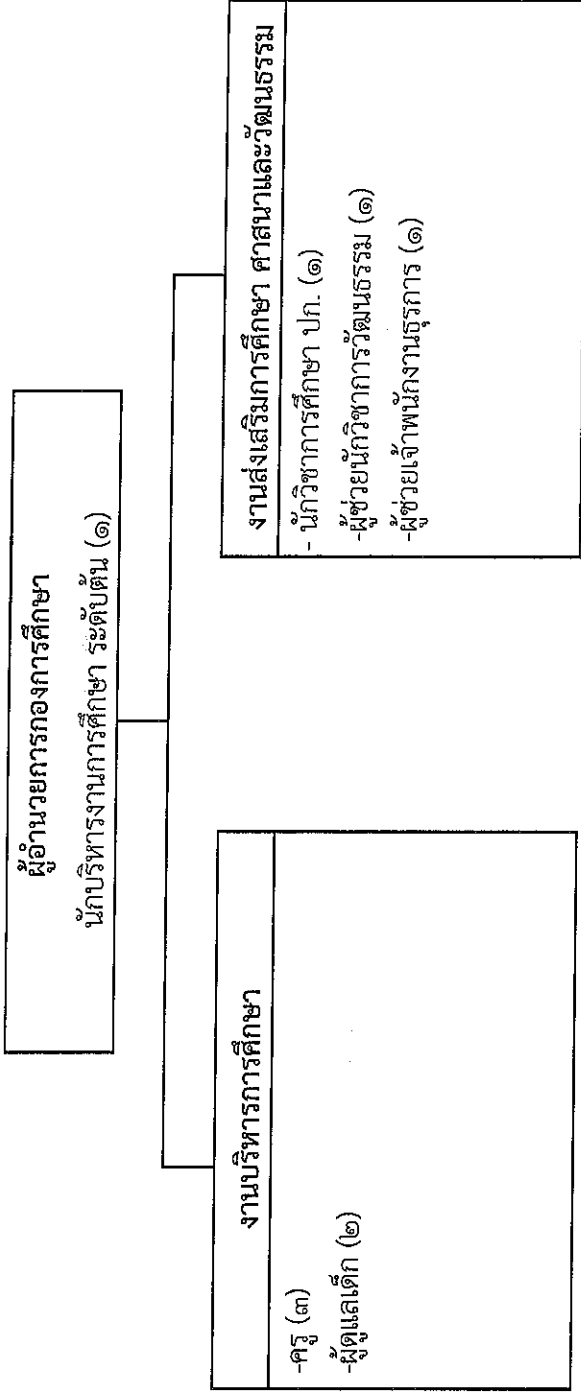
โครงสร้างกองวิชาการและแผนงาน



ระดับ	กลาง	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	-	-	-	-	๒	-
คนครอง	-	-	๑	-	-	-	-	๒	-
ว่าง	-	๑	-	-	-	-	-	-	-



โครงสร้างกองการศึกษา



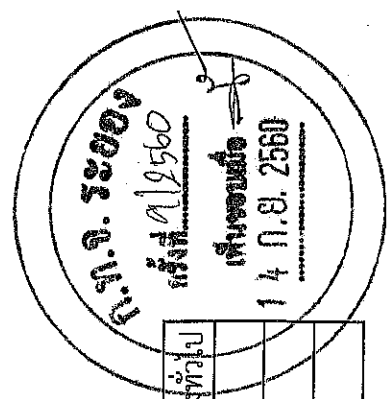
งานบริหารการศึกษา

-ครู (๓)
-ผู้ดูแลเด็ก (๒)

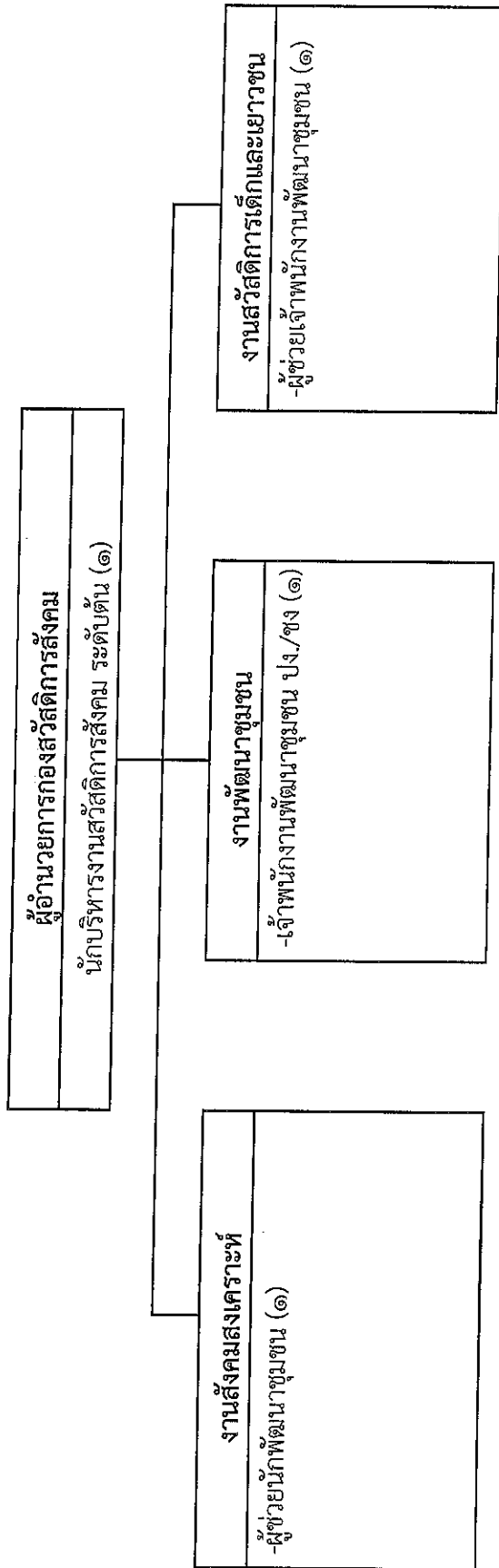
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- นักวิชาการศึกษา ปก. (๑)
- ผู้ช่วยนักวิชาการวัฒนธรรม (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

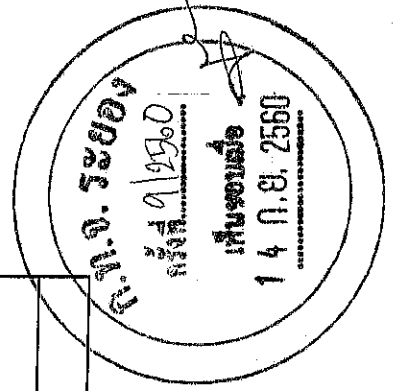
ระดับ	กลาง	ต้น	คศ.๑	ครูผู้ช่วย	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๓	-	-	๑	-	-	-	๒	๒
คนครอง	-	-	๓	-	-	๑	-	-	-	๒	๒
ว่าง	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-



โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	กลาง	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-	-	๑	-	๒	-
คนครอง	-	๑	-	-	-	-	-	๒	-
ว่าง	-	-	-	-	-	๑	-	-	-



๓๑.บัญชีการวัดคุณลักษณะด้านตำแหน่งและกิจการที่ตำแหน่งนั้นเป็นส่วนราชการ

สำนักปลัดเทศบาล

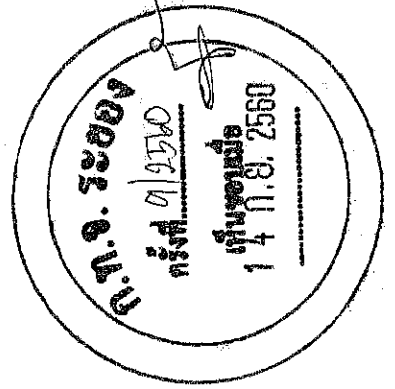
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือนตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่งอื่นๆ	
๑	พนักงานเทศบาล นายวินัย รัตนวิจิตร	รศ.บ. (ทฤษฎีและเทคนิคทางการบริหาร)	๔๔-๒-๐๐-๑๐๑-๑๐๑-๐๑๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๔-๒-๐๐-๑๐๑-๑๐๑-๐๑๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๔๘,๓๒๐ (๒๔๓๐๙๑๒)	-	๓๔๘,๓๒๐
๒	นางสาหร่าย จินดารัตน์	ร.น.ม.(การปกครองท้องถิ่น)	๔๔-๒-๐๑-๑๐๑-๑๐๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔-๒-๐๑-๑๐๑-๑๐๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๘๘,๑๒๐	-	๓๓๐,๑๒๐
๓	นายวิเชียร ใจศรี	บธ.บ.(การตลาด)	๔๔-๒-๐๑-๑๐๑-๑๐๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๔๔-๒-๐๑-๑๐๑-๑๐๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๑๔,๕๖๐	-	-
๔	นางสาวกนิษฐา แทนทด	ป.ส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๔๔-๒-๐๑-๑๐๑-๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๔๔-๒-๐๑-๑๐๑-๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๑๘๘,๖๐๐	-	-
๕	นายประพันธ์ พร้อมเหรียญ	ปวส.(ช่างไฟฟ้า)	๔๔-๒-๐๑-๑๐๑-๑๐๑-๐๑๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๔๔-๒-๐๑-๑๐๑-๑๐๑-๐๑๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๑๖๕,๑๒๐	-	-
๖	นางสาวสาวมีย์ รจพงษ์	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๔๔-๒-๐๑-๑๐๑-๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๔๔-๒-๐๑-๑๐๑-๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๕๒,๘๖๐	-	-
๗	พนักงานจ้าง นางกนกวรรณ พรวงศิน	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๑๐,๐๐๐	-	-
๘	นางสาวณัฐนิชา งามยิ่ง	บธ.บ.(การจัดการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๘,๙๖๐	-	-
๙	นางอนุช ทองกำเนิด	ร.ป.ส.(การปกครองท้องถิ่น)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๒๐,๙๖๐	-	-
๑๐	นายสมยศ เรืองอ่อน	ประถมศึกษปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๒,๘๖๐	-	-
๑๑	นายเจษฎา จันทร์รัมย์	ปวช.(ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและบรรเทา	-	-	ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและบรรเทา	-	๑๒๙,๔๘๐	-	-
๑๒	นายวิศุทธิ์ สิงห์บุณผา	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๑๓	นายมนัส ขอบทอง	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานเกษตร	-	-	คนงานเกษตร	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๑๔	นางสาวจริยา ชักผลงาม	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๑๕	นางสาวนิภา ศรีสวาท	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๑๖	นายสุวรรณชัย วรรณศิริ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำบ้านเอกชนประสงค์	-	-	คนงานประจำบ้านเอกชนประสงค์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๑๗	นายเกียรติกร กำลัรัมย์	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำบ้านเอกชนประสงค์	-	-	คนงานประจำบ้านเอกชนประสงค์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๑๘	นายสมคิด พร้อมเหรียญ	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	-	คนงานประจำบ้านเอกชนประสงค์	-	-	คนงานประจำบ้านเอกชนประสงค์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๑๙	นายภูริวัฒน์ สิงห์บุณผา	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานประจำบ้านเอกชนประสงค์	-	-	คนงานประจำบ้านเอกชนประสงค์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-

ก.พ. ระเบียบ
ครั้งที่ ๑๒๕๐
14 ก.ย. 2560
เห็นชอบ
14 ก.ย. 2560

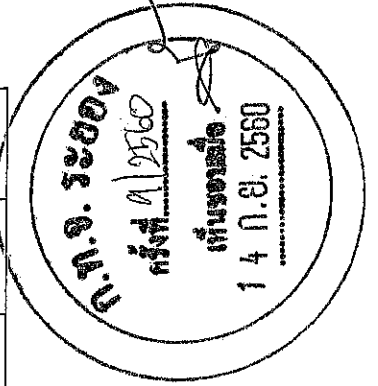
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน		หมายเหต			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ
	กองคลัง พนักงานเทศบาล											
๑	นางสาววิภาวดี ดวงแก้ว	ร.ป.ม.(การปกครองท้องถิ่น)	๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๒๔,๕๖๐
๒	นายทวี ศรีจันทร์	บ.บ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๔๕-๒-๐๕-๔๖๐๑-๐๐๑	จ.พ.ง.การเงินและบัญชี	ข.ง.	๔๕-๒-๐๕-๔๖๐๑-๐๐๑	จ.พ.ง.การเงินและบัญชี	ข.ง.	๒๓๐,๔๐๐	-	-	-
๓	นางกมลลักษณ์ ล้าเลิศ	ปวส.(การบัญชี)	๔๕-๒-๐๕-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ข.ง.	๔๕-๒-๐๕-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ข.ง.	๒๐๓,๐๔๐	-	-	-
๔	-	-	๔๕-๒-๐๕-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ข.ง.	๔๕-๒-๐๕-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ข.ง.	๒๘๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๕	-	-	๔๕-๒-๐๕-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ข.ง.	๔๕-๒-๐๕-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ข.ง.	๒๘๗,๙๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๖	ลูกจ้างประจำ											
๖	นายอนันต์สิทธิ์ ขัตติการลักษณ์	ร.ป.บ.(การปกครองท้องถิ่น)	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๕,๑๒๐	-	-	-
๗	พนักงานจ้าง											
๗	นางสาวกัญญา เจริญรื่น	ปวส.(การบัญชี)	-	ผ.ส.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผ.ส.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๕,๔๕๐	-	-	-
๘	นางศิริยาพร บุญชู	ปวส.(การจัดการทั่วไป)	-	ผ.ส.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผ.ส.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	-
๙	นายสมชวนศักดิ์ บุญชู	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๑,๗๖๐	-	-	-
๑๐	นางสาวนันทกานต์ ทองกำเนิด	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
	กองช่าง											
๑	พนักงานเทศบาล											
๑	นายญาณวุฒิ วิโย	ร.ป.ม.	๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๖๖,๐๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๐๘,๐๔๐
๒	นายวันเดช เกื้ออุบลวงษ์	ปวส.(ก่อสร้าง)	๔๕-๒-๐๕-๔๖๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง.	๔๕-๒-๐๕-๔๖๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง.	๑๗๘,๒๐๐	-	-	-
	พนักงานจ้าง											
๓	นายพรรัตน์ โพธิ์ดำกล้า	ปวส.(ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๑,๕๔๐	-	-	-
๔	นางสาวเรณู บุรณะพิมพ์	ปวส.(การบัญชี)	-	ผ.ส.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.ส.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๕,๐๐๐	-	-	-
๕	นายพนพร สร้อยศักดิ์นารี	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	พ.ขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	-	พ.ขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	๑๖๐,๘๐๐	-	-	-
๖	นายสมชาย สมพรมภา	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	พ.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พ.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๓๖,๐๘๐	-	-	-
๗	นายยุทธนา เชื้อจิบ	ปวช.(อิเล็กทรอนิกส์)	-	ผ.ส.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผ.ส.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๑,๑๖๐	-	-	-
๘	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

ก.ท.จ. ระยอง
 ๑๕/๑๑/๒๕๖๐
 เห็นชอบ
 14 ก.ย. 2560

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
	พนักงานเทศบาล											
๑	-	-	๔๔-๒-๐๖-๒๑๑๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๔๔-๒-๐๖-๒๑๑๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๒	-	-	๔๔-๒-๐๖-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๔๔-๒-๐๖-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๒๔๗,๕๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๓	พนักงานจ้าง											
๔	นางสาวศรณีย์ นิสัยมัน	วท.บ.(สาธารณสุขชุมชน) ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	-	๒๐๖,๖๔๐	-	-	
๕	นายพรชก มทวิเชียร	บธ.บ.(การจัดการ) มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พ.นง.เครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พ.นง.เครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๕๐๐	-	-	
๖	นางสาวเบญจา เจริญผล	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๑๙,๗๖๐	-	-	
๗	นายสำรอง ตรงชื่น	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๘	นายอนันต์ สัมมะจารินทร์	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
	กองวิชาการและแผนงาน											
๑	-	-	๔๔-๒-๐๗-๒๑๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔-๒-๐๗-๒๑๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๒	นายพิชาลย์ ขนทดเรืองโรจน์	ว.ป.ม.	๔๔-๒-๐๗-๒๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๔๔-๒-๐๗-๒๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๒๗๖,๕๖๐	-	-	
๓	พนักงานจ้าง											
๔	นางสาวสรโรชา พลายงาม	ศ.บ. (เศรษฐศาสตร์)	-	ผ.ช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผ.ช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๒๑,๑๖๐	-	-	
๕	นางสุภัทัญญา พุดอาจ	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๙,๗๒๐	-	-	



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๑	กองการศึกษา พนักงานเทศบาล		๔๔-๒-๐๔-๒๓๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๔-๒-๐๔-๒๓๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๒	นายบรรต อารตระการ พนักงานครูเทศบาล	วท.บ.(วิทยการคอมพิวเตอร์)	๔๔-๒-๐๔-๔๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๔๔-๒-๐๔-๔๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๕๕,๐๐๐	-	
๓	นางอมรพร เอี่ยมสกุล	คป.(เอกปฐมวัย)	๒๑-๒-๐๐๕๔	ครู	คศ.๑	๒๑-๒-๐๐๕๔	ครู	คศ.๑			เงินอุดหนุน เงินเดือน
๔	นางสาวสุลาลัย รุ่งงาม	คป.(เอกปฐมวัย)	๒๑-๒-๐๐๕๔	ครู	คศ.๑	๒๑-๒-๐๐๕๔	ครู	คศ.๑			เงินอุดหนุน เงินเดือน
๕	นางสาวมณฑิ กล้วยมูล	คป.(เอกปฐมวัย)	๒๑-๒-๐๐๕๔	ครู	คศ.๑	๒๑-๒-๐๐๕๔	ครู	คศ.๑			เงินอุดหนุน เงินเดือน
๖	พนักงานจ้าง นางสาวอรพรรณ ทรวงิติน	บธ.บ.(การจัดการ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการวัฒนธรรม	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการวัฒนธรรม	-	๒๐๖,๖๕๐	-	
๗	นายกิตติ บุญชู	บธ.บ.(การจัดการอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๒,๕๖๐	-	
๘	นางสาวนงนิจร์ มงคลตั้ง	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-			เงินอุดหนุน เงินเดือน
๙	นายกฤษฏา คุ้มโคก	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-			เงินอุดหนุน เงินเดือน
๑	กองสวัสดิการสังคม พนักงานเทศบาล		๑๑-๐๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๔-๒-๑๓-๒๓๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๓๗๘,๓๖๐ (ว่างเดิม)
๒	นางสาววชิณี น้อยมัน	รศ.ม.	๔๔-๒-๑๓-๔๕๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ขง.	๔๔-๒-๑๓-๔๕๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ขง.	๒๕๗,๕๐๐	-	
๓	พนักงานจ้าง นางสาวณัฐวิภา น้อยมัน	วท.บ.(สถิติ)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๑๐,๑๒๐	-	
๔	นายณัฐริพล จันทรัมย์	ศษ.บ.(การศึกษา)	-	พนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	พนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๕๗,๕๐๐	-	



๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลข้าหม้อ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติ และด้านคุณธรรมและจริยธรรม แล้ว เทศบาล ได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการแทน การจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้การบริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดความสามารถสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประเด็นคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลข้าพเจ้า มีหน้าที่ดำเนินการ ให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- ๑.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒.การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- ๓.การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๔.การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- ๕.การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖.การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๗.มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๘.การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๙.การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



คำสั่งเทศบาลตำบลชำฆ้อ

ที่ ๔๐๑ /๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๕ และข้อ ๑๖ แห่ง ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลชำฆ้อ (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

- | | |
|--|--------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรี | ประธาน |
| ๒. ปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองศึกษา | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๙. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ/เลขานุการฯ |

ให้คณะกรรมการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลที่มีอยู่เดิมให้สอดคล้องกับโครงสร้างของส่วนราชการที่มี โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการในเทศบาล พิจารณาถึงการใช้งบประมาณภาพรวมของเทศบาลชำฆ้อ โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของเทศบาลและงบประมาณตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๐

(นายสมชัย ทรวงสิน)

นายกเทศมนตรีตำบลชำฆ้อ

