

# แผนอัตรากำลัง 3 ปี



เทศบาลตำบลแซแล

อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 - 2560

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	1-2
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลแซแล...	2-4
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแซแล	5-7
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	7-8
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	8
8. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	9-14
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	15-19
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	20-24
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	25-29
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	30
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	30-32

\*\*\*\*\*

## 1. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลแซแล อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 - 2560 โดยมีหลักการและเหตุผล ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพ ของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลแซแล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลแซแลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลแซแลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลตำบลแซแล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลแซแล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลแซแล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 - 2560 ขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลแซแล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้เทศบาลตำบลแซแล มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแซแล ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาลตำบลแซแลแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแซแล

2.5 เพื่อให้เทศบาลตำบลแซแล สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้บริการบริหารงาน ของเทศบาลตำบลแซแล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มี

ประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและขุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้เทศบาลตำบลแซแล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### 3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเทศบาลตำบลแซแล ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลแซแล เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย 1 คนเป็นกรรมการและเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลแซแล ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาล และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลแซแล

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุดรธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

3.4 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

3.5 ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

### 4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของ

#### 4.1. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคมขนส่งภายในหมู่บ้านและระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าส่องสว่างภายในหมู่บ้านไม่เพียงพอ
- ปัญหาการขาดเอกสารสิทธิในที่ดิน
- การขยายเขตไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง และการขยายเขตไฟฟ้าเข้าพื้นที่การเกษตรยังมีน้อย
- ระบบประปาไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

#### 4.2. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ราคาผลผลิตทางการเกษตรต่ำ
- การประกอบอาชีพอุตสาหกรรมครัวเรือน
- การขาดตลาดรองรับผลผลิตกลุ่มอาชีพเสริมรายได้
- ประชาชนมีภาระหนี้สิน ขาดอาชีพและรายได้

- ประชาชนยังขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ และขาดหลักวิชาการในการประกอบอาชีพทางการเกษตร

#### 4.3. ปัญหาด้านสังคม

- ปัญหาความยากจน
- เด็ก เยาวชนขาดส่งเสริมและสนับสนุนด้านการกีฬาและนันทนาการ
- ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน และให้ความสนใจน้อย
- เด็ก เยาวชน ประชาชน ให้ความสำคัญกับการกีฬาน้อย
- ปัญหาผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- แหล่งเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นสาธารณะมีน้อย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
- ขาดความรู้ในเรื่องสุขภาพอนามัยการป้องกันและการส่งเสริมสุขภาพ
- ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินยังไม่เพียงพอ
- ปัญหายาเสพติดแพร่ระบาด
- ขาดการรณรงค์ ฟื้นฟู และอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี
- ขาดการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### 4.4. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ระบบประปาหมู่บ้าน ไม่ทั่วถึงทุกครอบครัวเรือน
- ขาดแหล่งกักเก็บน้ำไว้ใช้ตลอดปีและน้ำเพื่อการเกษตร

#### 4.5. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- แหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- การให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- การแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งยาก โรคพิษสุนัขบ้า

#### 4.6. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ความเข้มแข็งของกิจการสภา
- ความเข้มแข็ง การมีส่วนร่วมขององค์กรภาคประชาชน
- บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
- การสื่อสารงานประชาสัมพันธ์ ข่าวสาร ของราชการสู่ประชาชน

#### 4.7. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การจัดการศึกษาอนุบาล 3 ขวบ
- การอนุรักษ์ สืบทอด ประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาชาวบ้าน
- ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา

#### 4.8. ทรัพยากรธรรมชาติ

- สภาพดินและคุณภาพดินเพื่อทำการเกษตร
- การดูแลรักษา น้ำ ความสะอาดสถานที่เก็บน้ำตามธรรมชาติ
- การดูแลและการปลูกต้นไม้ทดแทน
- พื้นที่ป่าไม่มีสภาพเสื่อมโทรมและมีแนวโน้มนลดลงอย่างมาก

## ความจำเป็นพื้นฐานความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

### 1. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้างถนนลาดยางหรือคอนกรีตเสริมเหล็กภายในหมู่บ้าน
- ซ่อมแซมถนนลูกรังถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน ถนนเข้าพื้นที่การเกษตร
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าส่องสว่างในหมู่บ้านเพิ่มขึ้น
- ให้มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินตนเอง

### 2. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตรและแนวทางการตลาด
- ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มผลผลิตการเกษตร
- สนับสนุนจัดหาตลาดรองรับสินค้ากลุ่มอาชีพเสริมรายได้
- สร้างงานสร้างรายได้แก่ประชาชน

### 3. ความต้องการด้านสังคม

- ป้องกันแก้ไขและปราบปรามยาเสพติด
- จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายและวัสดุการออกกำลังกายชุมชนทุกชุมชน

### 4. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำเข้าพื้นที่การเกษตร
- ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ให้มีสถานที่กักเก็บน้ำ

### 5. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- บำบัดปัญหาโรคเอดส์
- ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

### 6. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

- จัดประชุมอบรม สัมมนา สมาชิกสภา
- จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงานและจัดให้มีระบบการสื่อสารที่ดี

### 7. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- อนุรักษ์ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

### 8. ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- รณรงค์ให้ความรู้การดูแลรักษาน้ำ
- ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ร่วมใจกันดูแลรักษาปลูกป่าทดแทน

## 5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลแชแล ได้วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ออกเป็น 7 ด้าน โดยพิจารณาจาก พร.บ. เทศบาล พ.ศ. 2496 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2552 และ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

### 5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (2) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นอื่น

- (3) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (4) การสาธารณสุข
- (5) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (6) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (7) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (8) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (9) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

### 5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) การจัดให้มี โรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (3) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (5) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (6) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (7) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (8) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (9) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

### 5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (3) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (4) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

**5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำ  
แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (2) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (3) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (4) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง  
หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

**5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (1) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (3) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (4) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (5) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (3) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (4) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (5) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

**5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ  
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (1) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น  
สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (3) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครอง  
ส่วนท้องถิ่นอื่น
- (4) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น



ผลการวิเคราะห์ศักยภาพ ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จุดแข็ง (Strength - S)	จุดอ่อน (Weakness - W)
<ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรมีจำนวนเพียงพอและนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความรู้ความสามารถ ศักยภาพสูง</li> <li>มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติชัดเจน</li> <li>คณะผู้บริหารมีความเข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำ</li> <li>สมาชิกสภาเทศบาล มีความรู้ความสามารถและศักยภาพสูง</li> <li>สภาพภูมิประเทศที่สวยงามเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางด้านวัฒนธรรม และประเพณี และเชิงนิเวศน์</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน บุคลากรบางส่วนยังขาดการกระตุ้นหรือรื้อนในการปฏิบัติงาน</li> <li>งบประมาณยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนา</li> <li>ประชาชนขาดการมีส่วนร่วม การตัดสินใจ ในกระบวนการตามระบอบประชาธิปไตย</li> <li>ประชาชนไม่ตระหนักในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> </ol>
โอกาส (Opportunity - O)	ปัญหาอุปสรรค (Threat - T)
<ol style="list-style-type: none"> <li>รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมด้านเศรษฐกิจของประเทศ</li> <li>รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมให้อนุรักษ์และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> <li>มีเขตการปกครองติดต่อกับเทศบาลตำบลกุมภวาปี อีกทั้งถนนที่ผ่านเทศบาลเป็นทางเลียยัดไปจังหวัด สกลนคร นครพนมและจังหวัดมุกดาหาร</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ประชาชนขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพและมี รายได้ต่ำไม่เพียงพอต่อการครองชีพ</li> <li>ไม่มีตลาดกลางในการจำหน่ายผลผลิตทางการ เกษตร และค่าขนส่งผลิตผลทางการเกษตรสูง</li> </ol>

6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามข้อ 5 นำมากำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

**ภารกิจหลัก**

1. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
2. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
3. ให้มีน้ำสะอาดหรือประปา
4. ให้มีการบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
5. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
6. จัดระบบสาธารณสุขปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
7. จัดระบบสาธารณสุขปโภค
8. จัดให้มีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
9. การส่งเสริมการศึกษา
10. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากิน

11. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
12. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
13. รักษาความสงบของถนนหรือทางเดินสาธารณะที่เป็นสาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย
14. การสังคมนาฬิกา การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กพิการ คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
15. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงาม
16. ส่งเสริมพัฒนา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
17. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
18. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ สถานที่สาธารณะอื่นๆ
19. การรักษาความสงบเรียบร้อย ส่งเสริมสนับสนุน การป้องกัน และรักษาความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
20. บำรุงส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
21. ให้มีตลาด
22. การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
23. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
24. การกำจัดขยะมูลฝอย
25. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
26. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
27. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
28. การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล
29. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
30. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
31. การสัมมนา และประสานให้ความร่วมมือเทศบาลตำบลแชแล

#### ภารกิจรอง

1. ให้มีสถานที่พิทักษ์รักษาคนไข้
2. เทศพาณิชย์
3. การพาณิชย์และส่งเสริมการลงทุน
4. การจัดการ การบำรุงรักษาและการให้ประโยชน์จากป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม

### **7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

เทศบาลตำบลแชแล อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 สำนัก/กอง ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา โดยได้กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 35 อัตรา ถึงแม้ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลแชแลจะมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา แต่เทศบาลตำบลแชแลเองก็ประสบปัญหาด้านภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 จึงมีความจำเป็นต้องยุบตำแหน่งว่างเดิมที่ไม่มีคนครองไปก่อน

## 8 โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลแซแล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนที่จะดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจในสำนักงานปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา โดยแบ่งมอบงานต่าง ๆ และกำหนดตำแหน่งที่จำเป็นเพื่อดำเนินการตามภารกิจดังดังนี้

### 8.1 โครงสร้างของเทศบาลตำบลแซแล

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>1. สำนักปลัดเทศบาล</b> 1.1 ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนโยบายและแผน - งานกิจการสภา 1.2 ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ - งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมการเกษตร - งานสาธารณสุข	<b>1. สำนักปลัดเทศบาล</b> 1.1 ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนและงบประมาณ - งานกิจการสภา 1.2 ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ - งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมการเกษตร - งานสาธารณสุข	
<b>2. กองคลัง</b> 2.1 ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี 2.2 ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	<b>2. กองคลัง</b> 2.1 ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี 2.2 ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และทะเบียนพาณิชย์	+ เพิ่มงาน ผลประโยชน์ และทะเบียน พาณิชย์
<b>3. กองช่าง</b> 3.1 ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า สาธารณะ	<b>3. กองช่าง</b> 3.1 ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานควบคุมและตรวจสอบบำบัดน้ำเสีย - งานการโยธา	+เพิ่มงาน ควบคุมและ ตรวจสอบ บำบัดน้ำเสีย และงานการ โยธา

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>4. กองการศึกษา</b></p> <p><b>4.1 ฝ่ายบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</li> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุน ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น</li> <li>- งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการศึกษา</li> </ul>	<p><b>4. กองการศึกษา</b></p> <p><b>4.1 ฝ่ายบริหารงานการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</li> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุน ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น</li> <li>- งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการศึกษา</li> </ul>	

## 8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลแซแล อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลแซแล และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลแซแล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

### การจัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. 2558 - 2560

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2558	2559	2560	2558	2559	2560	
1. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล.8)	1	1	1	1	-	-	-	ยุบเลิก
<b>สำนักงานปลัดเทศบาล</b>								
1. หัวหน้าสำนักปลัด 7	1	1	1	1	-	-	-	
2. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ 6	1	1	1	1	-	-	-	
3. หัวหน้าฝ่ายปกครอง 6	1	1	1	1	-	-	-	
4. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 4	1	1	1	1	-	-	-	
5. นิติกร (3 – 5/6ว)	1	1	1	1	-1	-	-	
6. นักวิชาการเกษตร 6ว	1	1	1	1	-	-	-	
7. นักพัฒนาชุมชน 6ว	1	1	1	1	-	-	-	
8. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน 2	1	1	1	1	-	-	-	
9. บุคลากร 5	1	1	1	1	-	-	-	
10. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 5	1	1	1	1	-	-	-	
11. เจ้าพนักงานธุรการ (2-4/5)	1	1	1	1	-1	-	-	
12. จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(2-4/5)	1	1	1	1	-	-	-	
13. เจ้าหน้าที่ป้องกัน 4	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								ว่างเดิม
1. ผช.จหนท.วิเคราะห์นโยบายและแผน(คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
2. ผช.บุคลากร (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
3. ผช.จพง.พัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
4. ผช.จหนท.บันทึกข้อมูล(คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
5. ผช.จหนท.ธุรการ (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
6. ผช.จหนท.ป้องกันฯ (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
7. พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	
8. พนักงานขับรถดับเพลิง (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
9. คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)	6	6	6	6	-	-	-	
10. คนงานดับเพลิง (ทั่วไป)	2	2	2	2	-	-	-	
11. คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	3	3	3	3	-	-	-	

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. 2558 - 2560

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2558	2559	2560	2558	2559	2560	
<b>กองคลัง</b>								
1. ผู้อำนวยการกองคลัง 7	1	1	1	1	-	-	-	
2. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง 6	1	1	1	1	-	-	-	
3. หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ 6	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
4. นักวิชาการเงินและบัญชี 5	1	1	1	1	-	-	-	
5. นักวิชาการพัสดุ 3-5/6ว	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
6. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 2-4/5	1	1	1	1	-1	-	-	ยุบเลิก
7. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ 5	1	1	1	1	-	-	-	
8. เจ้าพนักงานพัสดุ 2-4/5	1	1	1	1	-1	-	-	ยุบเลิก
<b>พนักงานจ้าง</b>								
1. ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
2. ผช.เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
3. ผช.เจ้าหน้าที่พัสดุ (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
4. ผช.เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
1. ผู้อำนวยการกองช่าง 7	1	1	1	1	-	-	-	
2. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง 6	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
3. นายช่างโยธา 6ว	1	1	1	1	-	-	-	
4. นายช่างเขียนแบบ 2-4/5	1	1	1	1	-1	-	-	ยุบเลิก
5. ช่างไฟฟ้า 1	1	1	1	1	-	-	-	
6. ช่างสำรวจ 1-3/4	1	1	1	1	-1	-	-	ยุบเลิก
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
1.เจ้าหน้าที่ประสานงานชนบท (ถ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
<b>พนักงานจ้าง</b>								
1. ผช.ช่างโยธา (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
2. ผช.ช่างสำรวจ (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
3. ผช.ช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
4. ผช.จหนท.ธุรการ (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. 2558 - 2560

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2558	2559	2560	2558	2559	2560	
<b>กองการศึกษา</b>								ว่างเดิม
1. ผู้อำนวยการกองการศึกษา 7	1	1	1	1	-	-	-	
2. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา 6	1	1	1	1	-	-	-	
3. นักวิชาการศึกษา 4	1	1	1	1	-	-	-	
4. ครู คศ. 1	3	3	3	3	-	-	-	
5. ครูผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
1.ผช.นักวิชาการศึกษา (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
2.ผช.เจ้าหน้าที่ธุรการ (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
3.ผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	10	10	10	10	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>76</b>	<b>76</b>	<b>76</b>	<b>76</b>	<b>-6</b>			

## 9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

วิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล : เทศบาลตำบลแซแล นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประเศแล ดังนี้

(1)เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

1. เงินเดือน (ข้าราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่น)
2. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่น)
3. เงินค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน
4. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
  - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
  - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู๊รบ (พ.ส.ร.)
  - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)
  - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
  - เงินวิทยฐานะ
  - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

(2) คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ 1 ขั้น ในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตราค่าจ้างที่จะกำหนดขั้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร 2 คูณ 12)

- (3) คิดจาก (1)+(2) ในแต่ละปี
- (4) รวมทั้งหมด
- (5) คือประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ 20 % คิดจาก (3) ในแต่ละปี
- (6) คิดจาก (4) + (5)
- (7) คิดจาก (6) หารด้วย งบประมาณรายจ่ายประเศแล คูณด้วย 100





ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ	
				จำนวน คน	จำนวน เงิน	2558	2559	2560	2558	2559	2560	2558	2559	2560	2558	2559	2560		
	<b>พนักงานจ้าง (สำนักปลัด)</b>																		
1	ผช.จหนท.วิเคราะห์นโยบายและแผน(คุณวุฒิ)		1	1	244,440	1	1	1	-	-	-	9,840	10,200	10,680	254,280	264,480	275,160		
2	ผช.บุคลากร (คุณวุฒิ)		1	1	239,040	1	1	1	-	-	-	7,330	7,630	8,040	246,370	254,000	262,040		
3	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)		1	1	170,520	1	1	1	-	-	-	6,820	6,720	7,440	177,340	184,060	191,500		
4	ผช.จหนท.บันทึกข้อมูล (คุณวุฒิ)		1	1	149,750	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	155,750	161,990	168,470		
5	ผช.จหนท.ธุรการ (คุณวุฒิ)		1	1	142,080	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	147,840	153,840	160,080		
6	ผช.จหนท.ป้องกันฯ (คุณวุฒิ)		1	1	146,400	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	152,280	158,400	164,760		
7	พนักงานขับรถขยะ(ทักษะ)		2	2	291,830	2	2	2	-	-	-	11,760	12,240	12,720	303,590	315,830	328,550		
8	พนักงานขับรถดับเพลิง (ทักษะ)		1	1	146,400	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	152,280	158,400	164,760		
9	คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)		6	6	648,000	6	6	6	-	-	-	0	0	0	648,000	648,000	648,000		
10	คนงานดับเพลิง (ทั่วไป)		2	2	216,000	2	2	2	-	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000		
11	คนงานทั่วไป (ทั่วไป)		3	3	324,400	3	3	3	-	-	-	0	0	0	324,40	324,400	324,400		
															0				

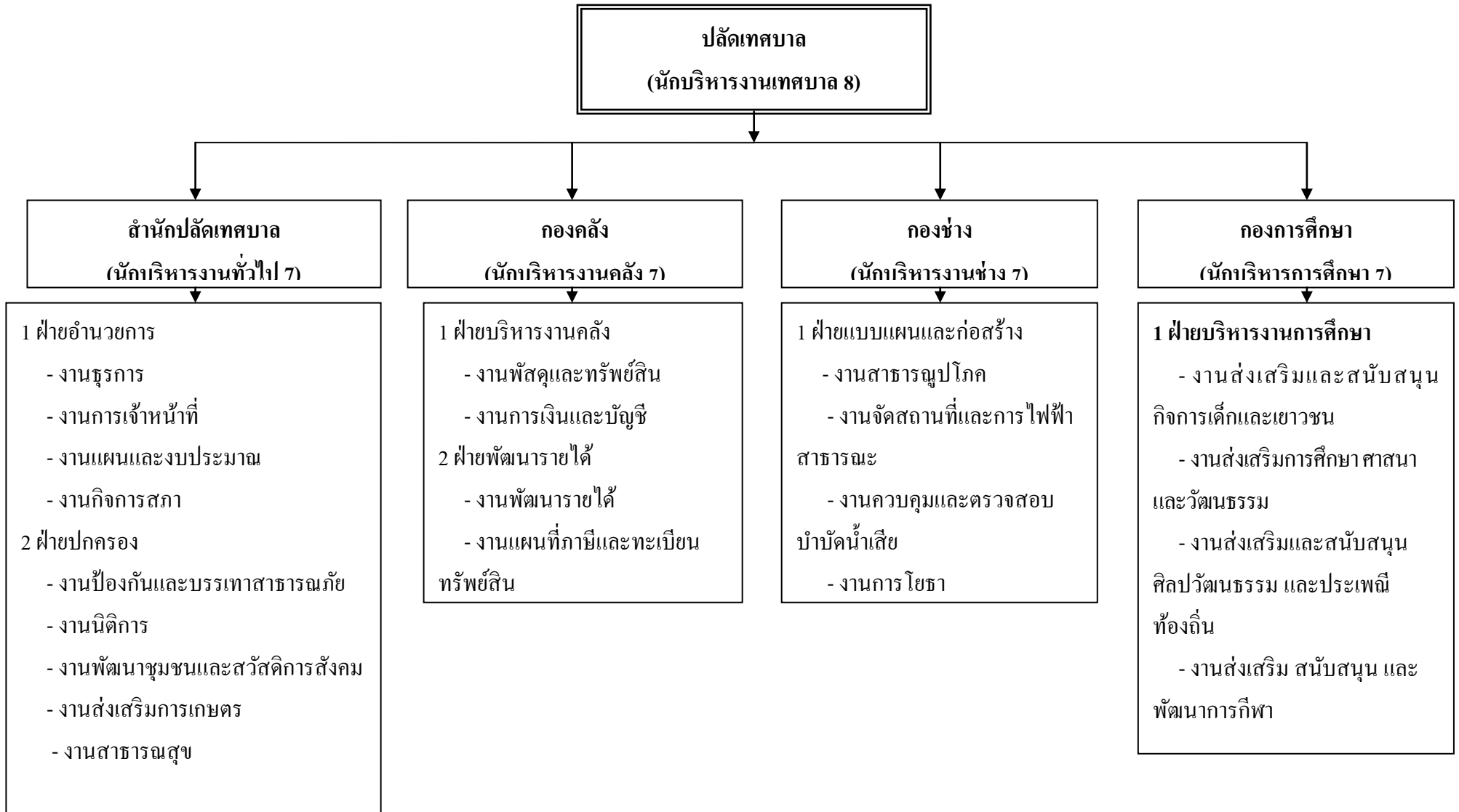
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	จำนวน เงิน	2558	2559	2560	2558	2559	2560	2558	2559	2560	2558	2559	2560	
<b>กองคลัง</b>																		
1	ผู้อำนวยการกองคลัง	7	1	1	313,440	1	1	1	-	-	-	11,160	11,280	11,760	324,600	335,880	347,640	
2	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	6	1	1	264,480	1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	10,920	275,040	285,840	296,760	
3	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	6	1	-	278,820	1	1	1	-	-	-	10,740	10,740	10,740	289,560	300,300	311,040	ว่างเดิม
4	นักวิชาการเงินและบัญชี	5	1	1	240,480	1	1	1	-	-	-	8,760	8,760	8,760	249,240	258,000	266,760	
5	นักวิชาการพัสดุ	3-5/6	1	-	242,700	1	1	1	-	-	-	8,580	8,580	8,580	251,280	259,860	268,440	ว่างเดิม
6	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	5	1	1	214,680	1	1	1	-	-	-	8,400	8,520	8,880	223,080	231,600	240,480	
7	จพง.การเงินและบัญชี	2-4/5	1	-	-	1	1	1	-1	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
8	จพง.พัสดุ	2-4/5	1	-	-	1	1	1	-1	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
<b>พนักงานจ้าง</b>																		
1	ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)		1	1	233,640	1	1	1	-	-	-	9,360	9,720	10,200	243,000	252,720	262,920	
2	ผช.เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)		1	1	142,080	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	147,840	153,840	160,080	
3	ผช.เจ้าหน้าที่พัสดุ (คุณวุฒิ)		1	1	153,240	1	1	1	-	-	-	6,120	6,480	6,720	159,360	165,840	172,560	
4	ผช.เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)		1	1	142,080	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	177,840	153,840	160,080	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	จำนวนเงิน	2558	2559	2560	2558	2559	2560	2558	2559	2560	2558	2559	2560	
<b>กองช่าง</b>																		
1	ผู้อำนวยการกองช่าง	7	1	1	331,440	1	1	1	-	-	-	11,160	11,280	11,760	324,600	335,880	347,640	ว่างเดิม
2	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	6	1	-	278,820	1	1	1	-	-	-	10,740	10,740	10,740	289,560	300,300	311,040	
3	นายช่างโยธา	6ว	1	1	185,160	1	1	1	-	-	-	9,120	8,760	9,420	194,280	203,040	212,460	
4	ช่างไฟฟ้า	1	1	1	99,120	1	1	1	-	-	-	3,960	3,960	4,080	103,080	107,040	111,120	
<b>กองช่างเขียนแบบ</b>																		
5	นายช่างเขียนแบบ	2-4/5	1	-	-	1	1	1	-1	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก ยุบเลิก
6	ช่างสำรวจ	1-3/4	1	-	-	1	1	1	-1	-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>																		
1	เจ้าหน้าที่ประสานงานชนบท (ถ)		1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>																		
1	ผช.ช่างโยธา (คุณวุฒิ)		1	1	183,840	1	1	1	-	-	-	7,440	7,680	8,040	191,280	198,960	207,000	
2	ผช.ช่างสำรวจ (คุณวุฒิ)		1	1	149,750	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	155,750	161,990	168,470	
3	ผช.ช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)		1	1	142,080	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	147,840	153,840	160,080	
4	ผช.จหน.ธุรการ (คุณวุฒิ)		1	1	142,080	1	1	1	-	--	-	5,760	6,000	6,240	147,840	153,840	160,080	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	จำนวน เงิน(1)	2558	2559	2560	2558	2559	2560	2558	2559	2560	2558	2559	2560	
<b>กองการศึกษา</b>																		
1	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	7	1	1	409,080	1	1	1	-	-	-	13,920	13,920	13,920	423,000	436,920	450,840	
2	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	6	1	1	234,960	1	1	1	-	-	-	9,360	9,960	10,200	244,320	254,280	264,480	
3	นักวิชาการศึกษา	4	1	1	210,840	1	1	1	-	-	-	7,440	7,200	7,440	218,280	225,480	232,920	
4	ครู คศ	คศ1	3	3	-	3	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
5	ครูผู้ช่วย	-	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>																		
1	ผช.นักวิชาการศึกษา (คุณวุฒิ)		1	1	233,640	1	1	1	-	-	-	9,360	9,720	10,200	243,000	252,720	262,920	
2	ผช.จนท.ธุรการ (คุณวุฒิ)		1	1	142,080	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	147,840	153,840	160,080	
3	ผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)		10	9	-	10	10	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(4)	<b>รวม</b>		<b>76</b>	<b>65</b>	10,724,470	76	76	76	-6			361,490	369,130	380,520	11,097,960	11,436,820	11,817,610	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20%														2,219,592	2,287,364	2,363,522	
(6)	<b>รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น</b>														13,317,552	13,724,184	14,181,132	
(7)	<b>คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี</b>														37.61	36.9	36.3	

# 10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

## กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลแชแล



# สำนักปลัดเทศบาล

สำนักปลัดเทศบาล  
(นักบริหารงานทั่วไป 7) (1)

ฝ่ายอำนวยการ  
(นักบริหารงานทั่วไป 6) (1)

ฝ่ายปกครอง  
(นักบริหารงานทั่วไป 6) (1)

## งานแผนและงบประมาณ

- เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 4 (1)
- ผช.จหนท.วิเคราะห์นโยบายและแผน (1)

## งานธุรการ

- ผู้ช่วยธุรการ (1)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล (1)
- คนงานทั่วไป (3)

## งานการเจ้าหน้าที่

- บุคลากร 5 (1)
- ผช.บุคลากร (1)

## งานกิจการสภา

- เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 5 (1)

## งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- จพง. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 2-4/5
- จหนท. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 4 (1)
- พนักงานขับรถดับเพลิง (1)
- พนักงานดับเพลิง (2)

## งานส่งเสริมการเกษตร

- นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร 6ว (1)

## งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม

- นักพัฒนาชุมชน 6ว (1)
- จพง.พัฒนาชุมชน 2 (1)
- ผช.จพง.พัฒนาชุมชน (1)

## งานนิติการ

## งานสาธารณสุข

- พนักงานขับรถขยะ (2)
- คนงานประจำรถขยะ (6)

ระดับ	7	6ว	5	4	3	2	1	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน(คน)	1	4	2	1	-	1	-	-	10	9	28

## กองคลัง

**ผู้อำนวยการกองคลัง**  
( นักบริหารงานคลัง 7 ) (1)

**ฝ่ายบริหารงานคลัง**  
(นักบริหารงานคลัง 6) (1)

**ฝ่ายพัฒนารายได้**  
(นักบริหารงานคลัง 6) (1)

### งานการเงินและบัญชี

- นักวิชาการเงินและบัญชี 5 (1)
- ผช.นักวิชาการเงินและบัญชี (1)
- ผช.จнт.การเงินและบัญชี (1)

### งานพัสดุและทรัพย์สิน

- นักวิชาการพัสดุ 3-5/6ว
- ผช.จнт.พัสดุ (1)

### งานพัฒนารายได้

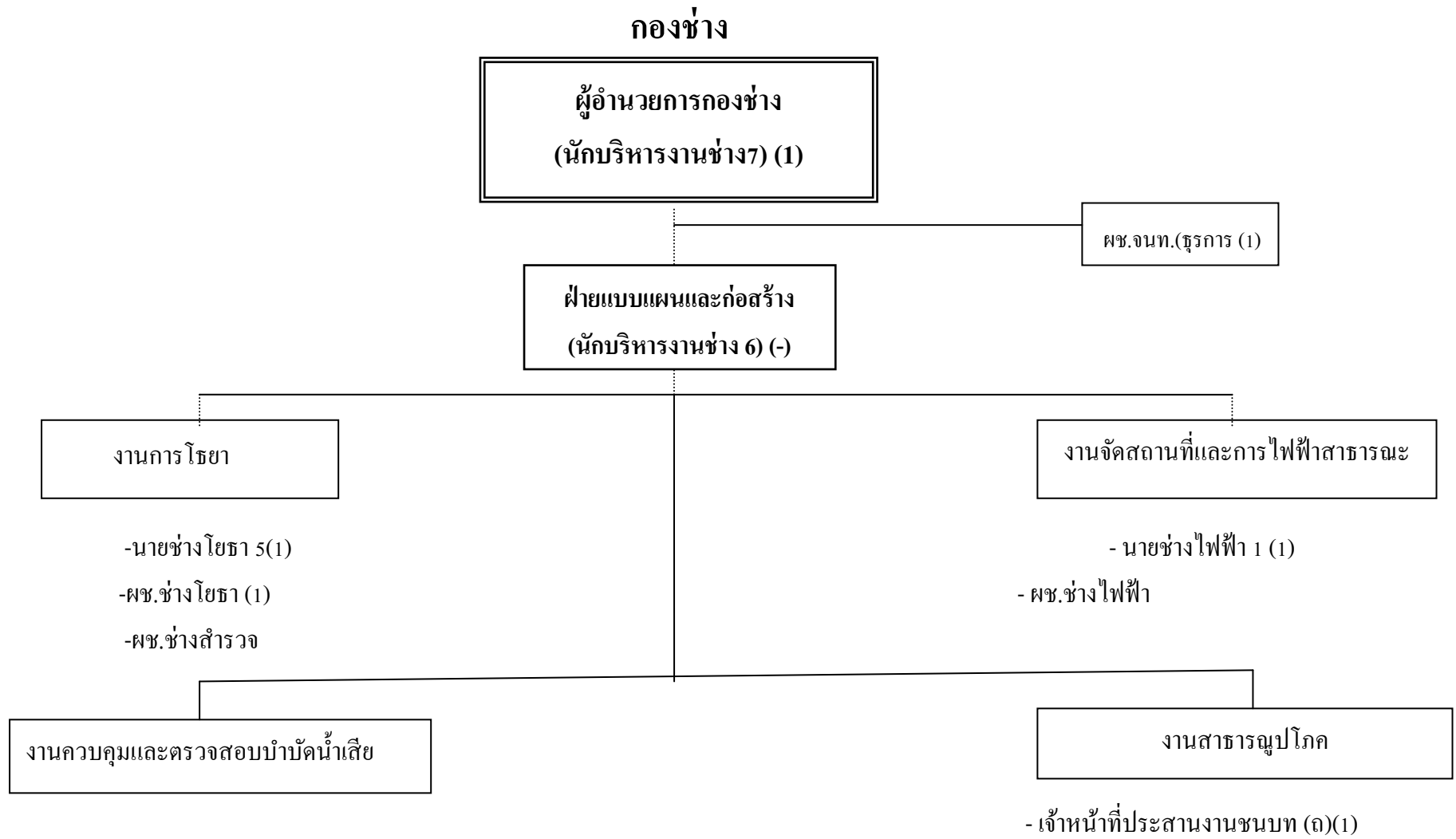
- จพง. จัดเก็บรายได้ 5
- ผช. จнт. จัดเก็บรายได้ (1)

### งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

(6)

ระดับ	7	6ว	5	4	3	2	1	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน(คน)	1	-	2	-	-	-	-	-	4	-	7

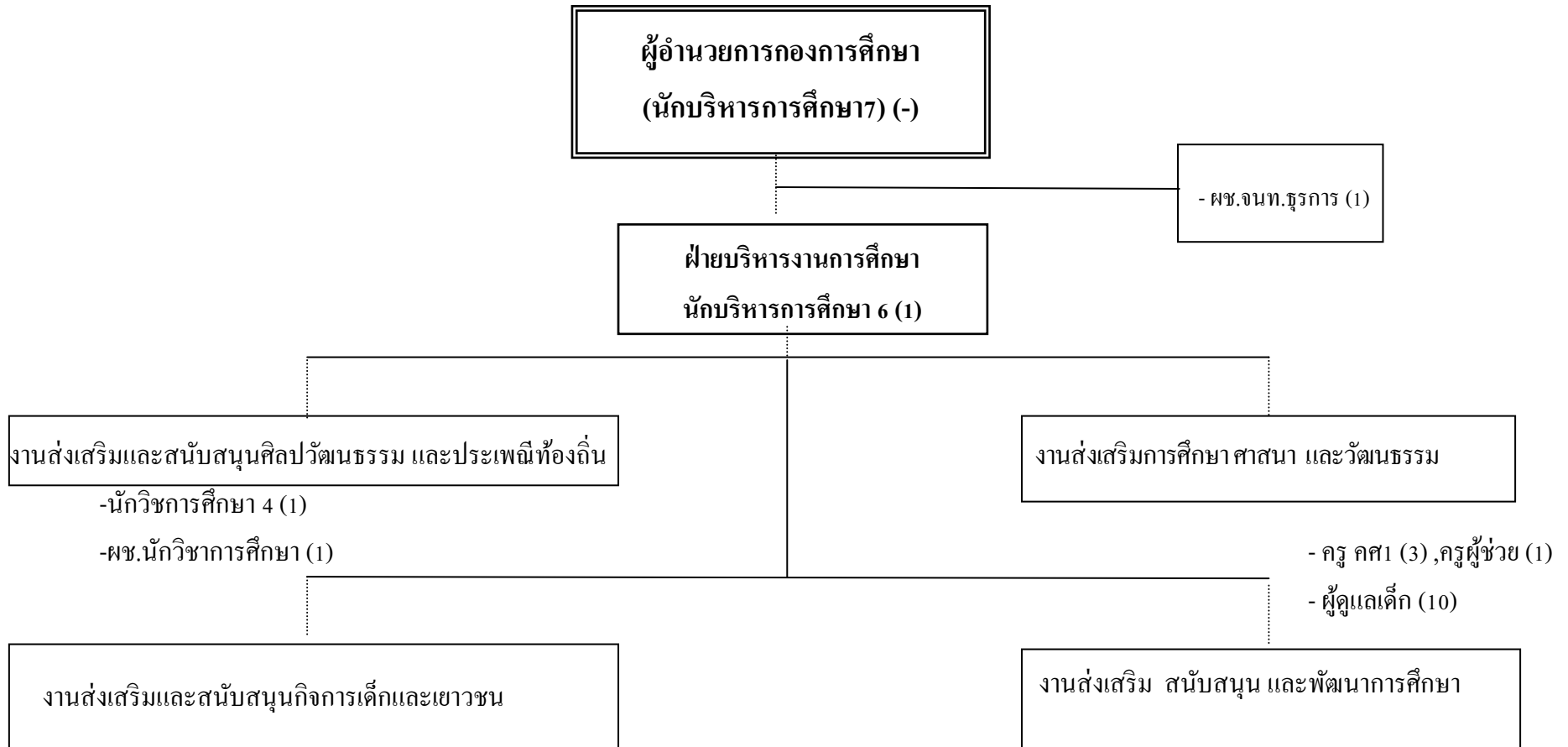




(6)

ระดับ	7	6ว	5	4	3	2	1	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน(คน)	1	1	-	-	-	-	1	1	4	-	8

## กองการศึกษา



ระดับ	7	6ว	5	4	3	2	1	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวน(คน)	-	1	-	1	-	-	-	-	12	-	18



## 12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

### 1. การพัฒนาผู้บริหาร

- 1.1 การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัด อบรมสัมมนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 1.2 การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย 2 ปี/ครั้ง
- 1.3 ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- 1.4 การฝึกจิต/สมาธิ ในสถานปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ๆ ละ 3 วัน

### 2. การพัฒนาความชำนาญการ(สายปฏิบัติ)

- 2.1 การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- 2.2 ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น
- 2.3 การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

### 3. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

- 3.1 การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงานให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ ภายใต้การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่
- 3.2 การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่
- 3.3 การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ 3-4 เดือน/ครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน

## 13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

### 13.1 จรรยาบรรณของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลแซแล ได้กำหนดจรรยาบรรณของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างประจำและพนักงานจ้างขึ้น เพื่อเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติของข้าราชการพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างประจำและพนักงานจ้าง ดังนี้

#### 1. จรรยาบรรณต่อตนเอง มีข้อกำหนด คือ

- 1.1 ข้าราชการ พนักงานและพนักงานจ้าง พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ
- 1.2 ข้าราชการ พนักงานและพนักงานจ้าง พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์
- 1.3 ข้าราชการ พนักงานและพนักงานจ้าง พึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น

#### 2. จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน มีข้อกำหนดคือ

- 2.1 ข้าราชการ พนักงานและพนักงานจ้างพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริตเสมอภาคและปราศจากอคติ
- 2.2 ข้าราชการ พนักงานและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

2.3 ข้าราชการ พนักงานและพนักงานจ้าง พึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คู้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองยิ่งยวด ญจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

### 3. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน มีข้อกำหนดคือ

3.1 ข้าราชการ พนักงานและพนักงานจ้าง พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการ เสนอแนะ ในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

3.2 ข้าราชการ พนักงานและพนักงานจ้าง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งใน ด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครอง ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

3.3 ข้าราชการ พนักงานและพนักงานจ้าง พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ ส่วนรวม

3.4 ข้าราชการ พนักงานและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง ด้วยความเป็นธรรม และมนุษย สัมพันธ์อันดี

3.5 ข้าราชการ พนักงานและพนักงานจ้าง พึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

### 4. จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม มีข้อกำหนดคือ

4.1 ข้าราชการ พนักงานและพนักงานจ้าง พึงให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ความเป็น ธรรมเอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้ กิริยาวาจาที่สุภาพ อ่อน โชน เมื่อเห็นว่ามิมีเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่ในอำนาจ หน้าที่ของตนที่จะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือ บุคคลซึ่งตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

4.2 ข้าราชการ พนักงานและพนักงานจ้าง พึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

4.3 ข้าราชการ พนักงานและพนักงานจ้าง พึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่า เกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กัน โดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ ราชการนั้นหากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ก็ให้ รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

## 13.2 คุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการ พนักงานและพนักงานจ้าง

1. จริยธรรมของพลเมืองดี คือ พฤติกรรมมารับผิดชอบต่อตนเอง ยึดมั่นในหลักศาสนาและวัฒนธรรม
  2. จริยธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึง พฤติกรรมปรับตนให้สามารถทำงานแปลกใหม่พัฒนา ตนเองให้ก้าวหน้าและสมบูรณ์ทั้งร่างกาย สังคม และจิตใจ พฤติกรรมการพัฒนา กลุ่มและสังคม
  3. จริยธรรมในตำแหน่งหน้าที่ เป็นพฤติกรรมทำงานเพื่องานและส่วนรวมเป็นสำคัญ รักษาวินัยของ ราชการ มีจริยธรรมในวิชาชีพของตน สามารถปรับตนให้อยู่ในระบบงานแบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง
- ข้าราชการ พนักงานและพนักงานจ้าง พึงยึดหลักธรรมของพระพุทธศาสนา เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

## 13.3 จริยธรรมตามพระบรมราโชวาท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงประพฤติปฏิบัติในหลักธรรมของพระพุทธศาสนา และพระองค์ยังมีพระกรุณาคุณ พระราชทานพระบรมราโชวาทอันประกอบด้วยหลักธรรม อย่างแนบเนียนในโอกาสต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนและผู้เกี่ยวข้องได้ยึดถือปฏิบัติในอันที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้บังเกิดความสงบสุขและมีความร่มเย็น ตลอดจนพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้า ดังนั้นพระบรมราโชวาทจึงเป็นแนวทางความประพฤติที่มีเหตุผล ซึ่งถือว่าเป็นจริยธรรมที่ข้าราชการ พนักงานและพนักงานจ้าง ได้ยึดถือปฏิบัติ เช่น คุณธรรมที่พนักงานส่วนตำบลควรจะศึกษาและน้อมนำมาปฏิบัติมีอยู่สี่ประการ

**ประการแรก** คือ การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตนเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม

**ประการที่สอง** คือ การรู้จักข่มใจตนเองฝึกใจให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ ความดีนั้น

**ประการที่สาม** คือ การอดทน อดกลั้น และอดออม ที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัตย์ ความดี นั้น

**ประการที่สี่** คือ การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

ภาคผนวก

## สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลแชแล

### 2.1 ประวัติการจัดตั้งเทศบาลตำบลแชแล

จัดตั้งเป็น เทศบาลตำบลแชแล อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี  
ยกฐานะเป็นเทศบาล เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2555  
สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ 250 บ้านเหล่าหมากบัว หมู่ 7 ตำบลแชแล อำเภอกุมภวาปี  
จังหวัดอุดรธานี 41110 โทร. 0-4291-0197 โทรสาร. 0-4291-0197 www.chalea.go.th

### 2.2 ข้อมูลทั่วไป

#### 2.2.1 ลักษณะที่ตั้ง (อาณาเขต เขตการปกครอง)

เทศบาลตำบลแชแล ตั้งอยู่ที่ทิศตะวันออกของอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี  
ห่างจากที่ทำการอำเภอกุมภวาปี ประมาณ 9 กิโลเมตร มีพื้นที่ 68.68 ตารางกิโลเมตร (43,049 ไร่)  
มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

**ทิศเหนือ** ติดองค์การบริหารส่วนตำบลอุ่มจาน อำเภอประจักษ์ศิลปาคม

**ทิศใต้** ติดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงคำ อำเภอกุมภวาปี

**ทิศตะวันออก** ติดเทศบาลตำบลคอนสายและเทศบาลตำบลกู่แก้ว

**ทิศตะวันตก** ติดต่อกับอำเภอกุมภวาปี และตำบลเชียงแหวน อำเภอกุมภวาปี

#### 2.2.2 ลักษณะทางกายภาพ ภูมิประเทศ

สภาพทั่วไปของพื้นที่ตำบลแชแลมีพื้นที่เป็นแบบลูกคลื่นลอนราบความสูงจากระดับน้ำทะเล 170 – 224 เมตร ไหลสู่หนองหานกุมภวาปี แหล่งน้ำธรรมชาติขนาดใหญ่ เป็นแหล่งเพาะพันธุ์ปลาน้ำจืดขนาดใหญ่ บริเวณหมู่ที่ 3,4,5,8,11 สํารวจพบแร่เกลือหิน นอกจากนี้ยังมีแหล่งน้ำสาขาหนองหาน คือ ห้วยนาโน ห้วยท่าช้าง ห้วยเสือเต้น ห้วยค้อน้อย และห้วยไพจานใหญ่ เป็นต้น ชุดดินในเขตตำบลแชแลมี 8 ชุด คือ ชุดดินร่อยเอ็ด 27% ของพื้นที่ โคราชโพนพิสัย มีประมาณ 26% ของพื้นที่ ดินชุดโคราช มีประมาณ 23 % ของพื้นที่ ดินชุดพิมาย มีประมาณ 7 % ของพื้นที่ ดินชุดสีทน มีประมาณ 5% ของพื้นที่ ดินชุดยโสธรมีประมาณ 5% ของพื้นที่ ดินชุดโพนพิสัยมีประมาณ 4 % ของพื้นที่ ดินชุดอุบลมีประมาณ 3 % ของพื้นที่



## 2.3 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

### 2.3.1 .ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ที่	รายการ	ระยะทางรวม (กม.)	สภาพการใช้ประโยชน์	
			ใช้ได้ดี (กม.)	ชำรุด (กม.)
1	ถนน คสล.	13.454	12.21	1.24
2	ถนนลาดยาง	18.285	10.43	7.86
3	ถนนลูกรัง	76.26	56.40	19.86
4	ถนนดิน	12.948	7.48	5.47
รวม		120.94	86.52	34.43

### 2.3.2 การประปา

หมู่บ้านที่มีระบบประปาใช้จำนวน 14 หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ 1-14

### 2.3.3 การไฟฟ้า

หมู่บ้านที่มีระบบไฟฟ้าใช้ จำนวน 14 หมู่บ้าน และมีจำนวนครัวเรือนทั้งหมด 2,491 ครัวเรือน

### 2.3.4 การสื่อสาร

- |   |                 |              |
|---|-----------------|--------------|
| 1) ครัวเรือนที่มีโทรทัศน์หรือวิทยุใช้       | 2,491 ครัวเรือน | ร้อยละ 100   |
| 2) ครัวเรือนที่มีคอมพิวเตอร์                | 1100 ครัวเรือน  | ร้อยละ 44.15 |
| 3) ครัวเรือนที่มีโทรศัพท์บ้านหรือเคลื่อนที่ | 2,490 ครัวเรือน | ร้อยละ 98.06 |
| 4) หอกระจายข่าว / เสียงตามสาย               | 14 แห่ง         | ร้อยละ 100   |

## 2.4 ด้านเศรษฐกิจ อาชีพของราษฎร

ที่	อาชีพ	จำนวน (ครัวเรือน)	ร้อยละ
1	เกษตรกร	2,037	78
2	ข้าราชการ / รัฐวิสาหกิจ	44	2.1
3	พนักงานหน่วยงานเอกชน	63	3
4	ธุรกิจส่วนตัว	29	1.5
5	รับจ้างทั่วไป	318	15.4
รวม		2,491	100

## 2.5 โครงสร้างรายได้ของครัวเรือน

ที่	ระดับรายได้เฉลี่ยต่อปี	จำนวน (ครัวเรือน)	ร้อยละ
1	ต่ำกว่า 20,000 บาท	255	10.35
2	20,000 บาท ขึ้นไป	2,236	89.76
รวม		2,491	100

## 2.6 ด้านสังคม

(1) จำนวนประชากร (ข้อมูลจากงานทะเบียนราษฎร อำเภอกุมภวาปี)

จำนวนประชากรและบ้านเรือนในตำบลแซแล ณ พ.ศ. 2555

- จำนวนบ้านเรือนทั้งหมดในเขตพื้นที่รับผิดชอบ 2,666 ครัวเรือน จำนวนประชากรทั้งหมด 10,443 คน

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวนประชากร			จำนวน ครัวเรือน	ชื่อผู้นำ
		ชาย	หญิง	รวม		
หมู่ที่ 1	บ้านแซแล	334	332	666	143	นายพิสิทธิ์ สรวงสิริ
หมู่ที่ 2	บ้านเหล่าเชียงสม	256	250	506	131	นายตระกูล ศรีภักดี
หมู่ที่ 3	บ้านเมืองพริก	538	507	1,045	292	นายยงยุทธ ปัดถาวะโร
หมู่ที่ 4	บ้านเหล่าใหญ่	529	522	1,051	270	นายไพฑูรย์ ทานะศรี
หมู่ที่ 5	บ้านหนองแวง	442	449	891	220	นางอมรรัตน์ โภคาพานิชย์
หมู่ที่ 6	บ้านยางหล่อ	605	595	1,200	305	นายอนันต์ ให้หวัน
หมู่ที่ 7	บ้านเหล่าหมากบัว	529	532	1,061	286	นายประเสริฐ ฤทธิมหา
หมู่ที่ 8	บ้านเหล่ากกโพธิ์	224	212	436	114	นายโยธิน โสดาวาปี
หมู่ที่ 9	บ้านเหล่ากกเค็ง	232	206	438	105	นายบุญชู ไชยดี
หมู่ที่ 10	บ้านคอนเงิน	447	443	890	225	นายสกล กาลวิบูลย์
หมู่ที่ 11	บ้านหนองแวงน้อย	368	387	755	176	นายวันเพ็ญ แก้ววิเศษ
หมู่ที่ 12	บ้านคอนเงิน	315	303	618	171	นายประสาท โภคาพานิชย์
หมู่ที่ 13	บ้านโนนน้ำย้อย	267	258	525	133	นายสุระชัย โสบรรเทา
หมู่ที่ 14	บ้านโนนหินลาด	183	178	361	95	นายคำปอย ไชยซ้อน
	รวม	5,269	5,174	10,443	2,666	

(2) สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- วัด/ สำนักสงฆ์ 20 แห่ง

1. วัดธาตุจอมศรี	มหานิกาย	หมู่ที่ 1	11. วัดโนนน้ำย้อย	มหานิกาย	หมู่ที่ 13
2. วัดโพธิ์นันทาวาส	มหานิกาย	หมู่ที่ 1	12. วัดโนนหินลาด	มหานิกาย	หมู่ที่ 14
3. วัดโพธิ์ไทรทอง	มหานิกาย	หมู่ที่ 11	13. วัดศรีชมพู	ธรรมยุติ	หมู่ที่ 4
4. วัดนครศรีสว่าง	มหานิกาย	หมู่ที่ 5	14. วัดป่ามัชฌิมวงรัตนาราม	ธรรมยุติ	หมู่ที่ 4
5. วัดโพธิ์สว่าง	มหานิกาย	หมู่ที่ 6	15. วัดป่าจันทิยาราม	ธรรมยุติ	หมู่ที่ 9
6. วัดโนนท่าราษฎรคังคา	มหานิกาย	หมู่ที่ 10	16. วัดป่าศรีคอนเงิน	ธรรมยุติ	หมู่ที่ 12
7. วัดนครवासคังคา	มหานิกาย	หมู่ที่ 7	17. วัดป่ายางหล่อ	ธรรมยุติ	หมู่ที่ 6
8. วัดศรีมงคล	มหานิกาย	หมู่ที่ 8	18. วัดป่าทรายแก้วรังสี	ธรรมยุติ	หมู่ที่ 6
9. วัดโพธิ์ศรีสว่าง	มหานิกาย	หมู่ที่ 3	19. ที่พักสงฆ์ถ้ำเสือ	ธรรมยุติ	หมู่ที่ 14
10. วัดสว่างบูรพา	มหานิกาย	หมู่ที่ 2	20. ที่พักสงฆ์ดอนหลวง	มหานิกาย	หมู่ที่ 1

### (3) การศึกษา

(1) การจัดการศึกษาในระบบ สถานศึกษาในตำบลประกอบด้วย (ข้อมูลนักเรียนประจำแผนการศึกษา 2554)

โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 7 โรงเรียน (สังกัด สพฐ.อุดรธานีเขต 2)

1. โรงเรียนบ้านคอนเงิน	จำนวนนักเรียน	54	คน
2. โรงเรียนบ้านยางหล่อโนนน้ำข่อย	จำนวนนักเรียน	116	คน
3. โรงเรียนบ้านเหล่าหมากบัวเชียงสม	จำนวนนักเรียน	111	คน
4. โรงเรียนบ้านเหล่ากโพธิ์กเค็ง	จำนวนนักเรียน	56	คน
5. โรงเรียนบ้านเหล่าแซแลหนองแวง (ขยายโอกาส)	จำนวนนักเรียน	268	คน
6. โรงเรียนบ้านเมืองพริก	จำนวนนักเรียน	62	คน
	<b>รวม</b>	<b>598</b>	<b>คน</b>

โรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 1 แห่ง (สังกัด อบจ. อุดรธานี)

1. โรงเรียนแซแลพิทยานุสรณ์	จำนวนนักเรียน	188	คน
	<b>รวม</b>	<b>188</b>	<b>คน</b>

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2 ศูนย์ (สังกัด เทศบาลตำบลแซแล)

1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหล่าใหญ่	จำนวนนักเรียน	126	คน
2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์สว่าง	จำนวนนักเรียน	85	คน
3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคอนเงิน	จำนวนนักเรียน	40	คน
4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.แซแล	จำนวนนักเรียน	40	คน
	<b>รวม</b>	<b>291</b>	<b>คน</b>

### (4) สาธารณสุข

1. ศูนย์บริการสาธารณสุข จำนวน 1 แห่ง

รายงานการประชุมคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ครั้งที่ ๑ /๒๕๕๗  
วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๗  
ณ ห้องประชุมบัวแดง เทศบาลตำบลแซแล

\*\*\*\*\*

ผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายเกรียงศักดิ์ ศรีโบราณ	นายกเทศมนตรีตำบลแซแล		ประธานกรรมการ
2	นายพิชัยยุทธ เบ้าทองหล่อ	ปลัดเทศบาลตำบลแซแล		กรรมการ
3	นายปรีชา ปาสาวัน	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ
4	น.ส.หรรษลักษณ์ หล่อจันทร์อัด	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
5	นายพีระพล อัจหาญ	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
6	นายธรรมาวุธ ธรรมสกุลรังสี	บุคลากร		กรรมการ/ เลขานุการ

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น

ประธานกรรมการ เมื่อผู้เข้าร่วมประชุมครบองค์ประชุมแล้ว ขอเปิดการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๖๐)ของเทศบาลตำบลแซแล ตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานกรรมการ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแซแล ๒๗๘/๒๕๕๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๖๐) ของเทศบาลตำบลแซแล ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๗ โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๖๐) โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลโดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน

ให้คณะกรรมการวิเคราะห์หาในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่ง

ข้าราชการ พนักงานจ้าง ในตำแหน่งใดและจำนวนเท่าใด จะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่อำนาจหน้าที่และรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาภารกิจ ปริมาณที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีเรื่องใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจาก แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล และผู้บริหารเทศบาล ตำบลแซแล ตลอดจนสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่

ทั้งนี้ ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยอาจอ้าง ข้อมูลจากผลการดำเนินการประจำปีที่ยรายงานต่อสภาเทศบาลตำบลแซแล ซึ่งเป็นข้อมูลเชิง ประจักษ์ที่ชัดเจน เพื่อประกอบการพิจารณาว่า ภารกิจในแต่ละด้านนั้นจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังอย่างไรและจำนวนเท่าใด

การประเมินความต้องการกำลังคนนั้น ให้สำรวจจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังที่ต้องการเพิ่มหรืออัตรากำลังที่ คาดว่าจะสูญเสีย เนื่องจากการเกษียณอายุราชการหรือครบกำหนดสัญญาจ้างในแต่ละปี

ในกรณีที่ต้องการกำหนดอัตรากำลังเพิ่ม ให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้น กับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการ/พนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาที ต่อปี เทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมีพิเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้น เป็นจำนวนเต็มได้

เพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ ขอให้มีการเปรียบเทียบ อัตรากำลังของเทศบาลตำบลแซแลนั้น กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาด เดียวกันว่า มีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด สำหรับในกรณีพบว่าการกำหนด จำนวนอัตรากำลังมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ก็ให้ทบทวนเหตุผลความจำเป็นใน การกำหนดตำแหน่งนั้นอีกครั้งหนึ่ง นอกจากนี้ เพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลที่สูงเกินไป การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ขอให้พิจารณาเกลี่ยอัตรากำลัง ที่ว่างเป็นอันดับแรก

#### **บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน**

ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็น ข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความ รับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้กำลังของข้าราชการและพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม (ถ้ามี)

- ไม่มี -

-3-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอพิจารณา

ประธานกรรมการ

๓.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐)

โครงสร้างของเทศบาลตำบลแซแล ปัจจุบันมี ๔ ส่วน คือ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ซึ่งจากการที่ได้มีการขยายภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน ประกอบกับหนังสือที่ มท ๐๘๐๕.๒/ว๕๕ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลลงสู่ตำแหน่งต่างๆตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อันจะส่งผลให้ศักยภาพในการบริหารจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและประชาชน สำหรับรายละเอียดการกำหนดตำแหน่ง ผมขอให้เลขานุการเป็นผู้ชี้แจงรายละเอียดต่างๆ ครับ

นายธรรมาวุธ

เลขานุการ

การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังให้แสดงกรอบอัตรากำลังของข้าราชการ พนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๕๗ ที่มีอยู่เดิมทั้งหมด โดยระบุการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่ของปีทีหนึ่ง (๒๕๕๘) ปีที่สอง (๒๕๕๙) และปีที่สาม (๒๕๖๐) ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง)กำหนดโดยพิจารณาความเหมาะสม ความจำเป็น ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณ ทั้งนี้ให้คำนึงตำแหน่งสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นลำดับแรก เพราะหากขอกำหนดตำแหน่งเป็นกรณีพิเศษ อาจมีผลกระทบต่อเส้นทางความก้าวหน้าของบุคคลนั้น ในการเลื่อนระดับหรือเปลี่ยนสายงานด้วย จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ดังนี้

#### สำนักปลัด

- |                        |                |
|------------------------|----------------|
| ๑.นิติกร               | จำนวน ๑ อัตราร |
| ๒. เจ้าพนักงานธุรการ   | จำนวน ๑ อัตราร |
| ๓. เจ้าพนักงานป้องกันฯ | จำนวน ๑ อัตราร |

#### กองคลัง

- |                              |                |
|------------------------------|----------------|
| ๑.นักวิชาการพัสดุ            | จำนวน ๑ อัตราร |
| ๒.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | จำนวน ๑ อัตราร |
| ๓.เจ้าพนักงานพัสดุ           | จำนวน ๑ อัตราร |

#### กองช่าง

- |                   |                |
|-------------------|----------------|
| ๑.นายช่างเขียนแบบ | จำนวน ๑ อัตราร |
| ๒.ช่างสำรวจ       | จำนวน ๑ อัตราร |

หมายเหตุ ยังกตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันฯ วางเดิมไว้

-4-

นายเกรียงศักดิ์ ศรีโบราณ

นายกเทศมนตรี หากจำนวนเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นเกินกว่า ๔๐ เปอรเซ็นต์ผมจึงขอเสนอให้ยุบตำแหน่งที่วางที่ยังไม่มีพนักงานประสงค์โอน(ย้าย)มา เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำล้ง ๓ ปีแล้วเสร็จทันต่อเวลาที่ทางจังหวัดกำหนด จำนวน ๖ ตำแหน่ง คือ

**สำนักปลัด**

๑.นิติกร จำนวน ๑ อัตร

๒. เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตร

**กองคลัง**

๑.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตร

๒.เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตร

**กองช่าง**

๑.นายช่างเขียนแบบ จำนวน ๑ อัตร

๒.ช่างสำรวจ จำนวน ๑ อัตร

นายเกรียงศักดิ์ ศรีโบราณ

นายกเทศมนตรี มติที่ประชุมมีความเห็นเป็นอย่างไรบ้าง

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ  
- ไม่มี -

ปิดประชุม ๑๑.๓๐ น.

ลงชื่อ.....ผู้จัดบันทึกการประชุม

(นายธรรมมาวุธ ธรรมสกุลรังสี)

กรรมการ/เลขานุการ

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายเกรียงศักดิ์ ศรีโบราณ)

ประธานกรรมการ

แบบแสดงค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตาม มาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
งบประมาณที่แล้วมา (ปี 2556) เมื่อปิดบัญชีแล้ว

ประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี 2558 – 2560

เทศบาลตำบลแซแล อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี

สูตรการคำนวณ

$8,155,714.38 \times 100$

---

31,000,000

คิดเป็นร้อยละ

26.3

หมายเหตุ 1. ไม่นำเงินเดือนข้าราชการครู และเงินค่าตอบแทน / สมาชิกใส่คำนวณ เป็นภาระค่าใช้จ่าย

2.ให้นำเงินเดือนครูมาหักออกจากงบประมาณรายจ่ายประแซแล

ขอรับรองว่าถูกต้อง

(นางสาวหรรษลักษณ์ หล่อจันทร์อั๊ด)

ผู้อำนวยการกองคลัง

(นายพิชัยยุทธ เบ้าทองหล่อ)

ปลัดเทศบาล

(นายเกรียงศักดิ์ ศรีโบราณ)

นายกเทศมนตรีตำบลแซแล



แบบแสดงค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตาม มาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
งบประมาณที่แล้วมา (ปี 2556) โดยคำนวณจากรายรับจริง เมื่อปิดบัญชีแล้ว  
ประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี 2558 – 2560  
เทศบาลตำบลแซแล อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี

สูตรการคำนวณ 
$$\frac{8,155,714.38 \times 100}{35,405,950.86}$$

คิดเป็นร้อยละ 23.3

หมายเหตุ 1. ไม่นำเงินเดือนข้าราชการครู และเงินค่าตอบแทน / สมาชิกใส่คำนวณ เป็นภาระค่าใช้จ่าย  
2.ให้นำเงินเดือนครูมาหักออกจากงบประมาณรายจ่ายประจำแซแล

ขอรับรองว่าถูกต้อง

(นางสาวหรรษลักษณ์ หล่อจันทร์อั๊ด)  
ผู้อำนวยการกองคลัง

(นายพิชัยยุทธ เบ้าทองหล่อ)  
ปลัดเทศบาล

(นายเกรียงศักดิ์ ศรีโบราณ)  
นายกเทศมนตรีตำบลแซแล