

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)



เทศบาลตำบลแซแล
อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)



เทศบาลตำบลแซแล
อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี

คำนำ

เทศบาลตำบลแซแล ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้อง ปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของเทศบาล ตำบลแซแลจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ จึงต้องดำเนินการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี นี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแซแล อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้ง พนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลแซแลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลแซแล

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๔

๑. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลแซแล อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมายที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีหลักการและเหตุผล ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

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

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลแซแล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลแชแล มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลแชแล มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

๒.๕ เพื่อให้เทศบาล สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและ ยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลแชแล ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาล และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลแชแล เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลแชแล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุดรธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน

ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุนานมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ

ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ ด้านการเกษตรและเศรษฐกิจ

๑. จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่เข้ารับการส่งเสริมการประกอบอาชีพ
๒. จำนวนของผู้เข้ารับการฝึกอบรมการประกอบอาชีพ
๓. จำนวนของผู้เข้ารับการการอบรมด้านการส่งเสริมการเกษตร
๔. ประชาชนในชุมชนมีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น

๔.๒ ด้านสังคมสงเคราะห์

๑. จำนวนของผู้ได้รับการสงเคราะห์ช่วยเหลือ
๒. จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม
๓. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อเอชไอวี ได้รับการดูแลสุขภาพอย่างทั่วถึง
๔. ร้อยละของผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อเอชไอวี ได้รับการช่วยเหลือและได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง
๕. จำนวนประชาชนมีสุขภาพอนามัยดีขึ้น

๔.๓ ด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

๑. จำนวนขยะมูลฝอยที่ลดลง
๒. จำนวนต้นไม้ที่ปลูกในที่สาธารณะ
๓. จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการดูแลบำรุงรักษา/กำจัดวัชพืช
๔. มีพื้นที่สีเขียวเพิ่มขึ้น
๕. ประชาชนมีที่ออกกำลังกาย มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และมีภูมิทัศน์ที่สวยงาม

๔.๔ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. พื้นที่ที่ก่อสร้าง ปรับปรุงถนน ทางเดินเท้า ท่อระบายน้ำและสะพาน
๒. จำนวนสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่เพิ่มขึ้นและได้รับการบำรุงรักษา
๓. จำนวนจุดที่มีน้ำท่วมขังบริเวณผิวจราจรลดลง
๔. ร้อยละของไฟฟ้าส่องสว่าง

๕. พื้นที่ที่ย้ายเขตระบบจำหน่ายไฟฟ้าและประปา

๖. มีการพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งให้คล่องตัวได้มาตรฐาน

๔.๕ ด้านการศึกษา ศาสนา ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. ร้อยละของประชาชนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง

๒. ร้อยละของเด็กก่อนเกณฑ์ได้เข้าเรียนในสถานศึกษาครบถ้วน

๓. ร้อยละของเด็กนักเรียนได้รับสารอาหารอย่างครบถ้วน

๔. ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

๕. ร้อยละของเยาวชนและประชาชนที่มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง และห่างไกลจากยาเสพติด

๖. สถานศึกษาได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมการศึกษา

๗. จำนวนร้อยละของผู้เข้าร่วมกิจกรรม อนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญา

ท้องถิ่น

๘. จำนวนการจัดกิจกรรมด้านการส่งเสริม ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญา

ท้องถิ่น

๔.๖ ด้านการบริการจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑. ประชาชนมีความพึงพอใจในการบริการของเทศบาล

๒. ร้อยละของประชาชนแต่ละกลุ่มเป้าหมายรับรู้ข่าวสารที่สำคัญของเทศบาล

๓. ร้อยละของประชาชนที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ร้อยละของการทำประชาคมบรรลุตามมาตรฐานกลางที่กำหนด

๕. จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

๖. จำนวนประชาชนที่ได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

แนวทางแก้ไขปัญหของพื้นที่และการตอบสนองความต้องการของประชาชน

๑ การพัฒนาด้านเกษตรและเศรษฐกิจ

๑. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตสินค้าทางการเกษตร

๒ ด้านสังคมสงเคราะห์

๑. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อเอดส์ได้รับการช่วยเหลือและได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง

๒. ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อในคนและสัตว์

๓. ส่งเสริมการเพิ่มทักษะในการดำรงชีวิตแก่ประชาชน

๓ ด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

๑. ส่งเสริมการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม

๒. ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อม และการนำกลับมาใช้ประโยชน์

๓. การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และของเสีย

๔. อนุรักษ์ พันธุ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. พัฒนาแหล่งน้ำและนำไปใช้ประโยชน์สูงสุด

๔ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซม บำรุงรักษา เส้นทางคมนาคมให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง

๒. ก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซม บำรุงรักษา ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ

๓. การขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าส่องสว่างให้ทั่วถึงและครอบคลุม

๔. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภคบริโภคและการเกษตร

๕ ด้านการศึกษา ศาสนา ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจัดให้มีอุปกรณ์การเรียนการสอน อาหารกลางวัน อาหารเสริมนมให้เพียงพอและมีคุณภาพ

๒. ส่งเสริม สนับสนุนการกีฬาทุกด้าน เพื่อสร้างเสริมสุขภาพและสมรรถภาพที่ดี

๓. ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรม อนุรักษ์ สืบทอดประเพณีท้องถิ่นและงานพิธีต่างๆ

๖ ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน

๒. ปรับปรุง พัฒนา จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการให้บริการประชาชน

๓. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนเป็นชุมชนน่าอยู่

๕. การป้องกันและรักษาความสงบความปลอดภัยในชุมชน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลแชแลได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็น ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติเทศบาล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีการบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๒) ให้มีน้ำสะอาดหรือประปา
- (๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือหรือท่าข้าม
- (๔) ให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๕) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๖) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๗) การสาธารณสุขการ
- (๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๕) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๖) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๘) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

- (๙) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การปรับปรุงแหล่งชุมชนและแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๔) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๑๕) การควบคุมอาคาร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ
- (๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) การส่งเสริมและการสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๒) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเทศบาลตำบลแชแล

จุดแข็ง(Strengths : S)

๑. มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญระดับประเทศ ได้แก่ ทะเลบัวแดง
๒. มีเส้นทางการคมนาคมที่เชื่อมโยงไปยังหมู่บ้านต่างๆ ได้สะดวก
๓. มีสภาพอาณาเขตพื้นที่เกษตรทำให้การติดต่อการประสานงานสะดวก
๔. มีกองทุนหมู่บ้านที่เข้มแข็ง เช่น กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มสตรี กลุ่ม อสม. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน เป็นต้น
๕. เป็นศูนย์รวมทางศาสนาและวัฒนธรรม มีวัดและสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ที่เป็นที่เคารพสักการะของคนในชุมชนหลายแห่ง
๖. มีพื้นที่ทำการเกษตรขนาดใหญ่ สามารถสร้างผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญได้แก่ การปลูกอ้อย ปลูกมัน ปลูกยางพารา ปลูกข้าว และพืชผักต่างๆ
๗. มีแหล่งน้ำขนาดใหญ่คือ “หนองหาน” สามารถใช้ทำการเกษตร ปลูกพืชผัก เลี้ยงสัตว์ และเป็นแหล่งหาปลาที่อุดมสมบูรณ์

จุดอ่อน(Weaknesses : W)

๑. ระบบการจัดการน้ำและการชลประทานยังไม่ทั่วถึง ตลอดจนปัญหากล้งและปัญหาน้ำท่วม ทำให้พื้นที่ทำการเกษตรไม่เต็มตามศักยภาพความสามารถของพื้นที่ทางการเกษตร
๒. มีปัญหาการใช้สารเคมีทางการเกษตรสูง ดินเสื่อมคุณภาพ และดินส่วนใหญ่เป็น ดินทรายไม่อุ้มน้ำ
๓. ปัญหาการกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลมูลสัตว์ ที่เป็นผลมาจากการเลี้ยงสัตว์ในชุมชน
๔. การบริหารจัดการกลุ่มยังไม่มี ความเข้มแข็ง
๕. ระบบการผลิตน้ำของประปาหมู่บ้านยังไม่ดีพอ ทำให้ประชาชนไม่มีน้ำที่สะอาด ใช้ในการอุปโภค บริโภคอย่างเพียงพอ
๖. ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในการเมืองการปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายเบื้องต้น

โอกาส(Opportunities : O)

๑. ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นจากแหล่งท่องเที่ยว
๒. มีจำนวนคณะผู้มาศึกษาดูงานและนักท่องเที่ยวจากจังหวัดต่างๆ มาในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น
๓. รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๔. รัฐบาลให้ความสำคัญในเรื่องการแก้ไขปัญหาความยากจน และเศรษฐกิจในระดับรากหญ้า
๕. การให้ความสำคัญและสนับสนุนทางการศึกษามากขึ้น
๖. การบูรณาการและการใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ มากขึ้น

อุปสรรค(Threats : T)

๑. สินค้าทางการเกษตรมีผลผลิตต่อไร่น้อย และผลผลิตทางการเกษตรไม่หลากหลาย
๒. เส้นทางคมนาคมที่เป็นเส้นทางหลักขรุขระ มีสภาพเป็นหลุมบ่อทำให้การเดินทางลำบาก และไม่ปลอดภัยทั้งทรัพย์สินและร่างกาย

๓. ภาคเอกชนยังขาดโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของภาคราชการและท้องถิ่น
 ๔. กฎหมายและระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน
- การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง**
๑. ด้านบุคลากร ยังขาดแคลนบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ที่ชำนาญงานเฉพาะด้าน
 ๒. ประสิทธิภาพทางการเงิน งบประมาณไม่เพียงพอ ความคล่องตัวในการเบิกจ่ายเงิน
 ๓. วัสดุทรัพยากร ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน
 ๔. การบริหารจัดการ การประชาสัมพันธ์ ระบบข้อมูลสารสนเทศยังมีไม่มาก

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ปรับปรุงและจัดให้มีระบบการบริการสาธารณะอย่างทั่วถึง รวดเร็ว และเป็นธรรม โดยการปรับปรุงกระบวนการจัดบริการให้แก่ประชาชนได้ทั่วถึง
๒. อนุรักษ์ พัฒนาและจัดการรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติเพื่อประโยชน์แก่ท้องถิ่นให้มากที่สุด
๓. ส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา
๔. สนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวกับการให้ประชาชนดำรงชีวิตตามทิศทางระบอบประชาธิปไตย
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๖. ส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. พัฒนาส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน

ภารกิจรอง

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๔. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การส่งเสริมการเกษตร
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. การควบคุมอาคาร
๙. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและการสนับสนุนการป้องกันรักษาความปลอดภัยชีวิตและทรัพย์สิน
๑๐. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
๑๑. ให้มีโรงฆ่าสัตว์และควบคุมการฆ่าสัตว์

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลแชแล กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๘๑ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลแชแล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง และกองช่าง จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของสำนักปลัดเทศบาลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลแชแลมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างเทศบาลตำบลแชแล

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกิจการสภาเทศบาล - งานนิติการ - งานแผนงานและงบประมาณ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการสังคม - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมการเกษตร	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกิจการสภาเทศบาล - งานนิติการ - งานแผนงานและงบประมาณ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการสังคม - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมการเกษตร	* กรณีกำหนดงานเพิ่มเติม ให้ระบุว่ากำหนดเพิ่มตามยุทธศาสตร์ใด พร้อมให้เสนอเรื่องขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเพิ่มพร้อมเอกสารตามแบบ ๑ - ๕ (กรณีจำนวนอัตราดำรงเกิน โครงสร้างส่วนราชการ) เพื่อประกอบการพิจารณา

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานบริหารงานทั่วไป - งานควบคุมอาคาร - งานการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานสำรวจและออกแบบ	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานบริหารงานทั่วไป - งานควบคุมอาคาร - งานการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานสำรวจและออกแบบ	
๔. กองการศึกษา ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป - งานวิชาการ - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	๔. กองการศึกษา ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป - งานวิชาการ - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	
หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน	หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลแชแล ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการที่จะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายอำนวยการ								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ฝ่ายปกครอง								
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถดับเพลิง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานประจักษ์ขยะ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายพัฒนารายได้								
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง								
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถกระเช้า (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารการศึกษา								
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลแชแล								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘๐	๘๕	๘๕	๘๕	+๕	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลแซแลได้นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อัตรากำลัง และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี หรือตามคำแนะนำข้างต้น

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด)หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน)

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				ค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๘)				หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
๑	บุคลากร	กลาง	๑	๗๗๗,๕๖๐		๑	๑	๑	๒๔,๖๔๐	๒๔,๑๒๐	๒๔,๘๕๐	๕๕๓,๘๖๐	๕๕๓,๘๖๐	๕๕๓,๘๖๐	(๖๑๔๖๐)			
๒	สำนักงานปลัดเทศบาล (๑๑)	หัวหน้าสำนักงานปลัด	๑	๘๗๕,๕๖๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๕,๒๕๐							(๕๓๖๓๐)		
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ																		
๓		หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	๑	๕๖๕,๒๕๐	๓๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๒๐๐									
๔		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๔๐๒,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐									
๕		นิติกร	๑	๒๒๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	๗,๖๘๐									
๖		นักทรัพยากรบุคคล	๑	๓๙๔,๖๕๐	๐	๑	๑	๑	๘,๖๕๐									
๗		เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๒๙๗,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๙,๗๒๐									
๘		พนักงานจ้าง																
๘		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๒๘๘,๖๕๐	๐	๑	๑	๑	๑๑,๔๐๐									
๙		ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๒๗๙,๕๕๐	๐	๑	๑	๑	๑๑,๒๕๐									
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	๗,๘๐๐										
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๖๔,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	๖,๖๐๐										
๑๒	พนักงานขับรถมดส่วนกลาง	๑	๑๓๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	๔,๙๒๐										
๑๓	พนักงานขับรถมดส่วนกลาง	๑	๑๒๒,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	๔,๙๒๐										
๑๔	คนงานทั่วไป	๔	๔๒๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	๐	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๙๐๐๐)			
๑๕	ผู้ช่วยปกครอง																	
๑๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ต้น	๑	๔๖๘,๙๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๔,๑๖๐									
๑๖	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๑	๔๘๓,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	๑๕,๔๘๐									
๑๗	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๒๔๓,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	๑๑,๑๖๐									
๑๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐									
๑๙	นักวิชาการสุขภาพ	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐									
๒๐	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง.	๑	๑๖๘,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	๖,๘๘๐									
๒๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๑	๓๔๕,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	๑๑,๑๖๐									
๒๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	๙,๗๒๐									
๒๓	พนักงานจ้าง		๑	๑๘๐,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	๗,๓๒๐									
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	๔,๙๒๐									
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	๕,๑๖๐									
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑๗๐,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	๗,๔๔๐									
๒๖	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	๔,๙๒๐									
๒๗	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	๔,๙๒๐									
๒๘	พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	๔,๙๒๐									
๒๙	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	๔,๙๒๐									
๓๐	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	๔,๙๒๐									
๓๑	คนงานประจำขยะ	๔	๔	๔๔๐,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	๐	๐	๐	๔๔๐,๐๐๐	๔๔๐,๐๐๐	๔๔๐,๐๐๐	(๙๐๐๐)			
๓๒	คนงานทั่วไป		๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)			

[illegible]

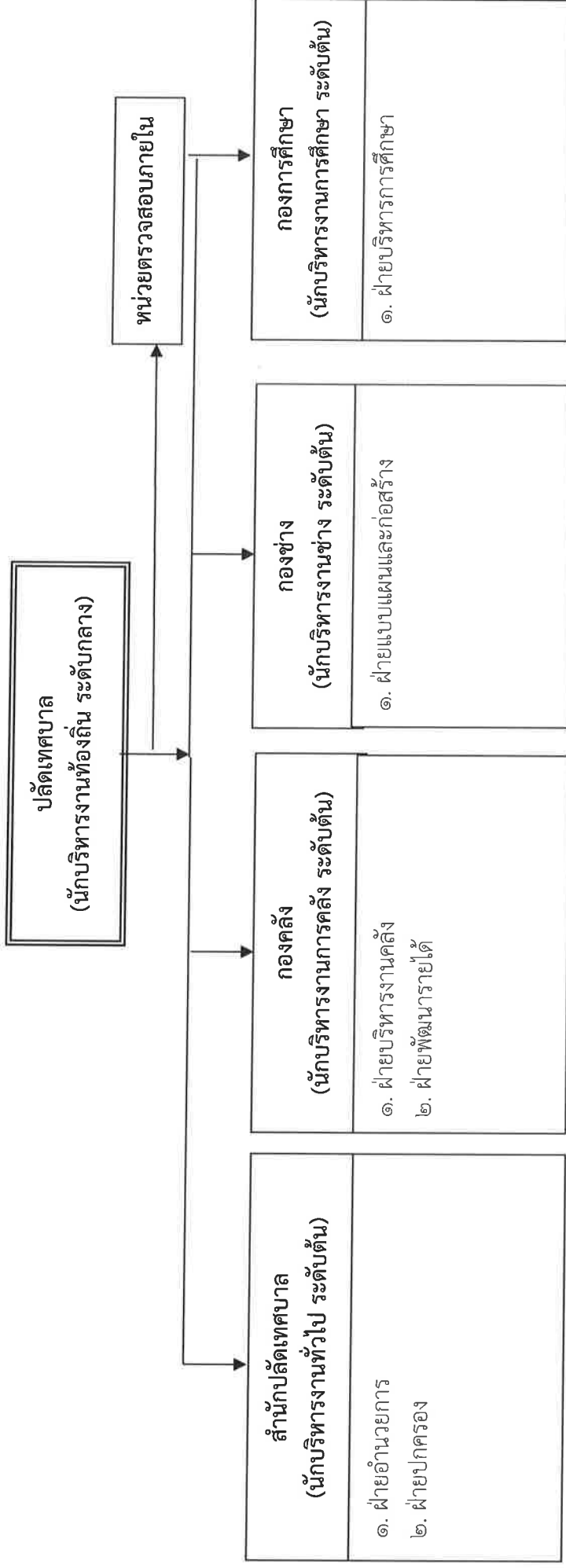
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
๖๑	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	

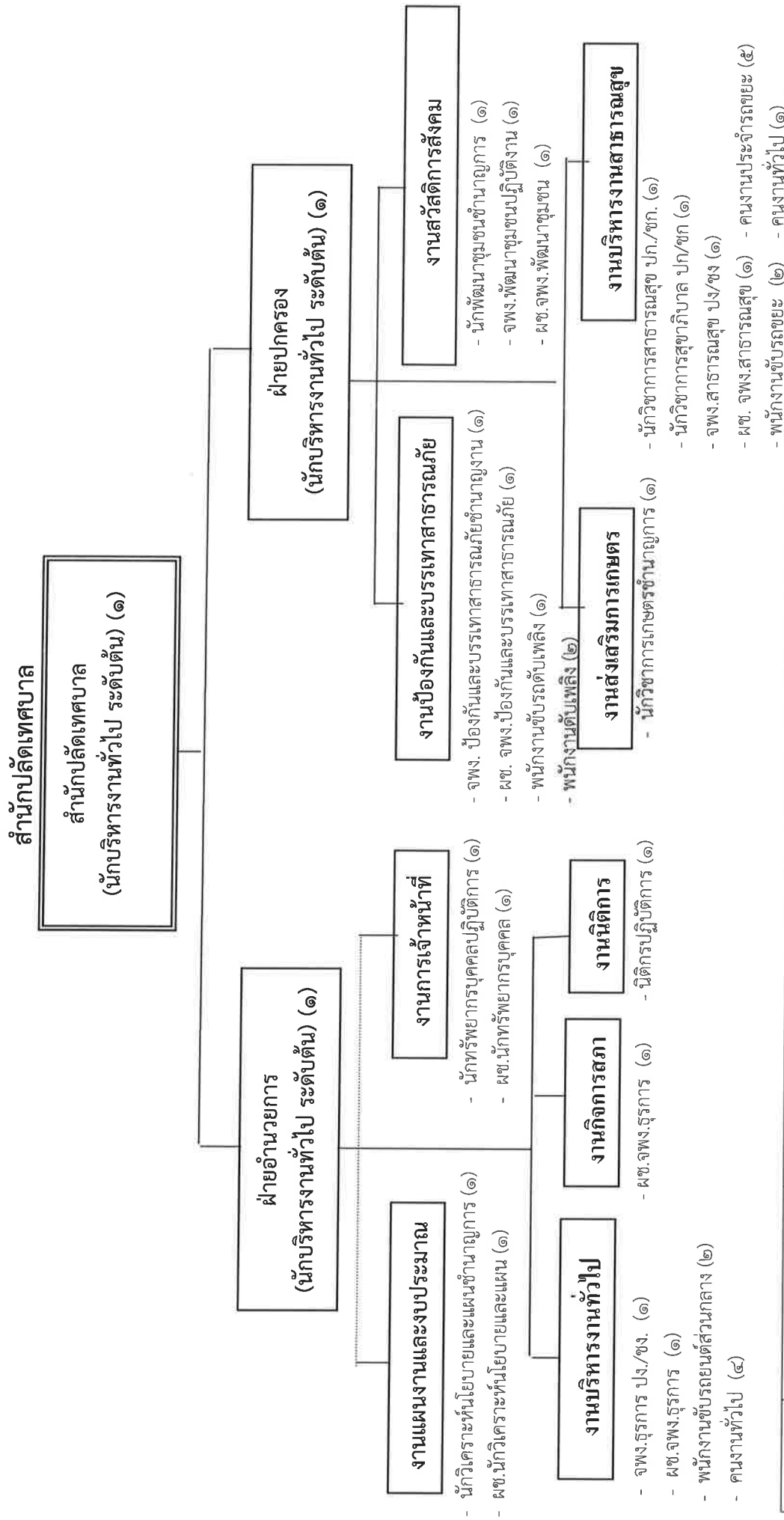
หมายเหตุ

- : สถานการณ์คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนาปาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๖๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๗๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท = $(๖๗,๐๐๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๖๗,๐๐๐,๐๐๐ = ๗๐,๓๕๐,๐๐๐$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๗๓,๕๐๐,๐๐๐ บาท = $(๗๐,๐๐๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๗๐,๐๐๐,๐๐๐ = ๗๓,๕๐๐,๐๐๐$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๗๗,๑๗๕,๐๐๐ บาท = $(๗๓,๕๐๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๗๓,๕๐๐,๐๐๐ = ๗๗,๑๗๕,๐๐๐$
- : ข้าราชการถาวรอายุเกษียณ ลูกจ้างประจำอายุเกษียณ รวมถึงข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินเดือนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลการขอตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (ตำแหน่งที่มีแถบสีคลุมในตัวอย่าง)
- : ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงกรณีใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรถาวรก่อนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณ ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย
- : ให้นำบันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น
- : ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
- : ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งและภาระการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลแชแล

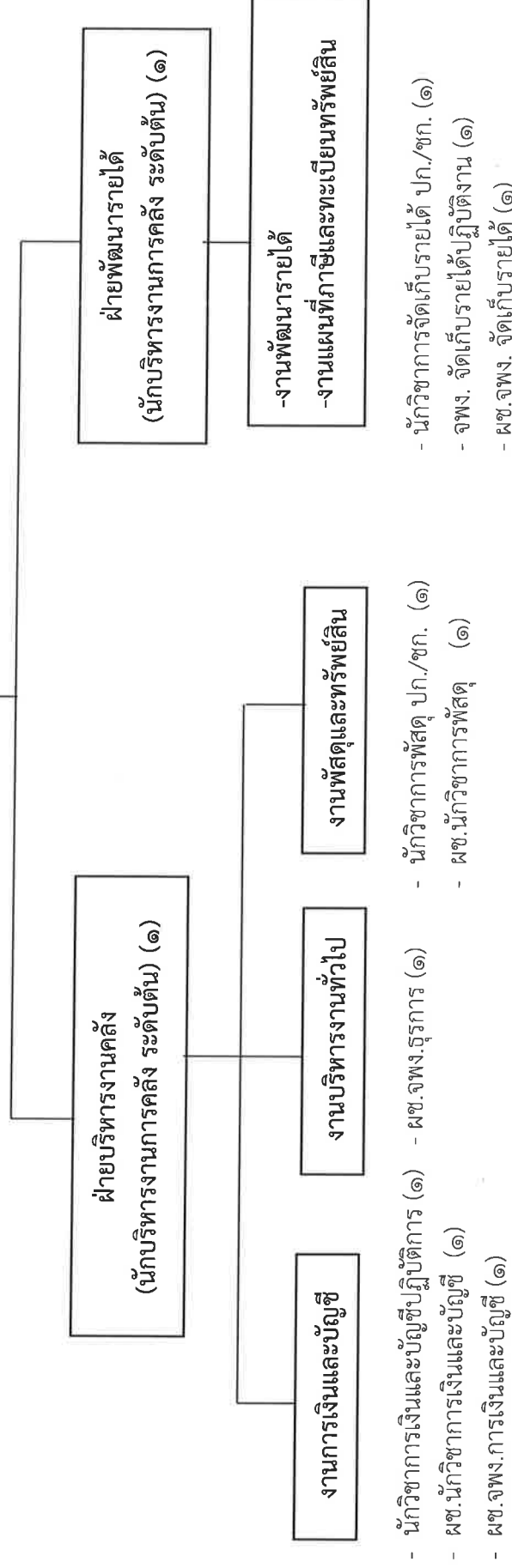




ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	การกิจ	ทั่วไป	
จำนวน(คน)	๓	-	-	๓	-	-	๑	๑	-	๑๔	๑๐	๓๔

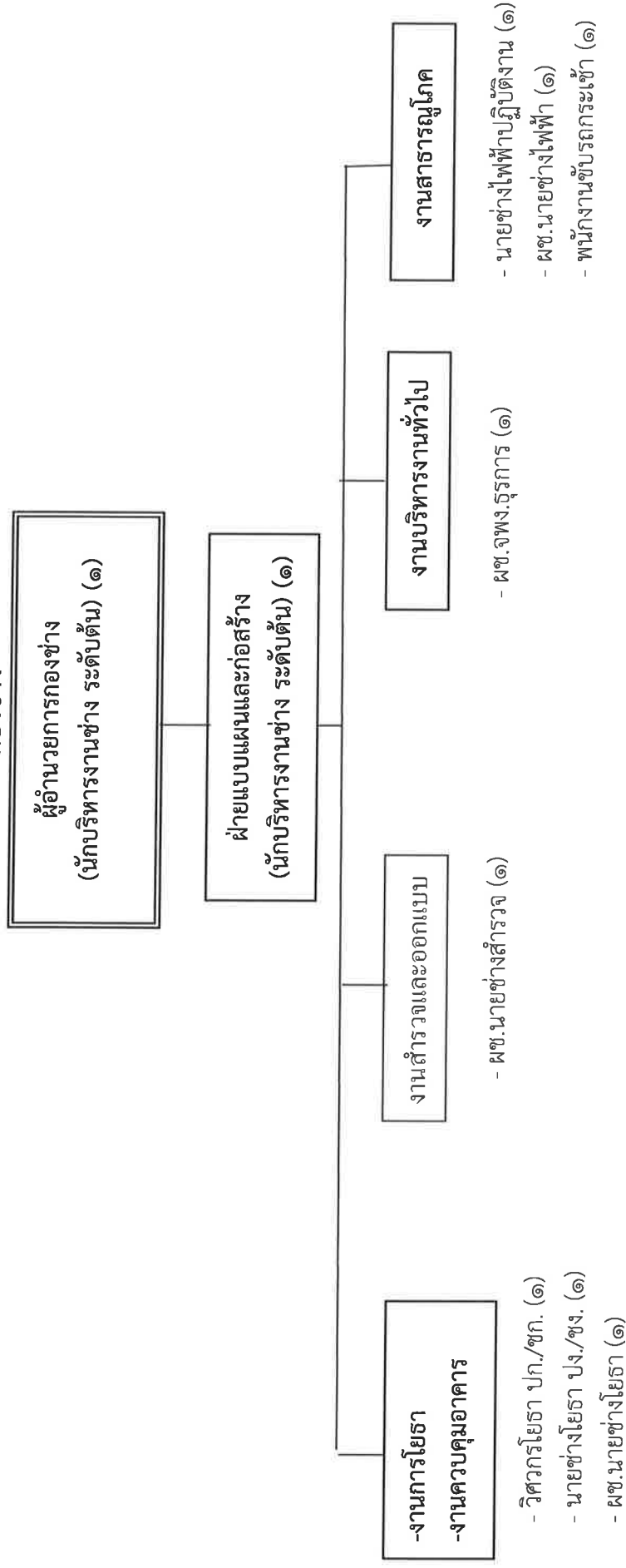
กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)



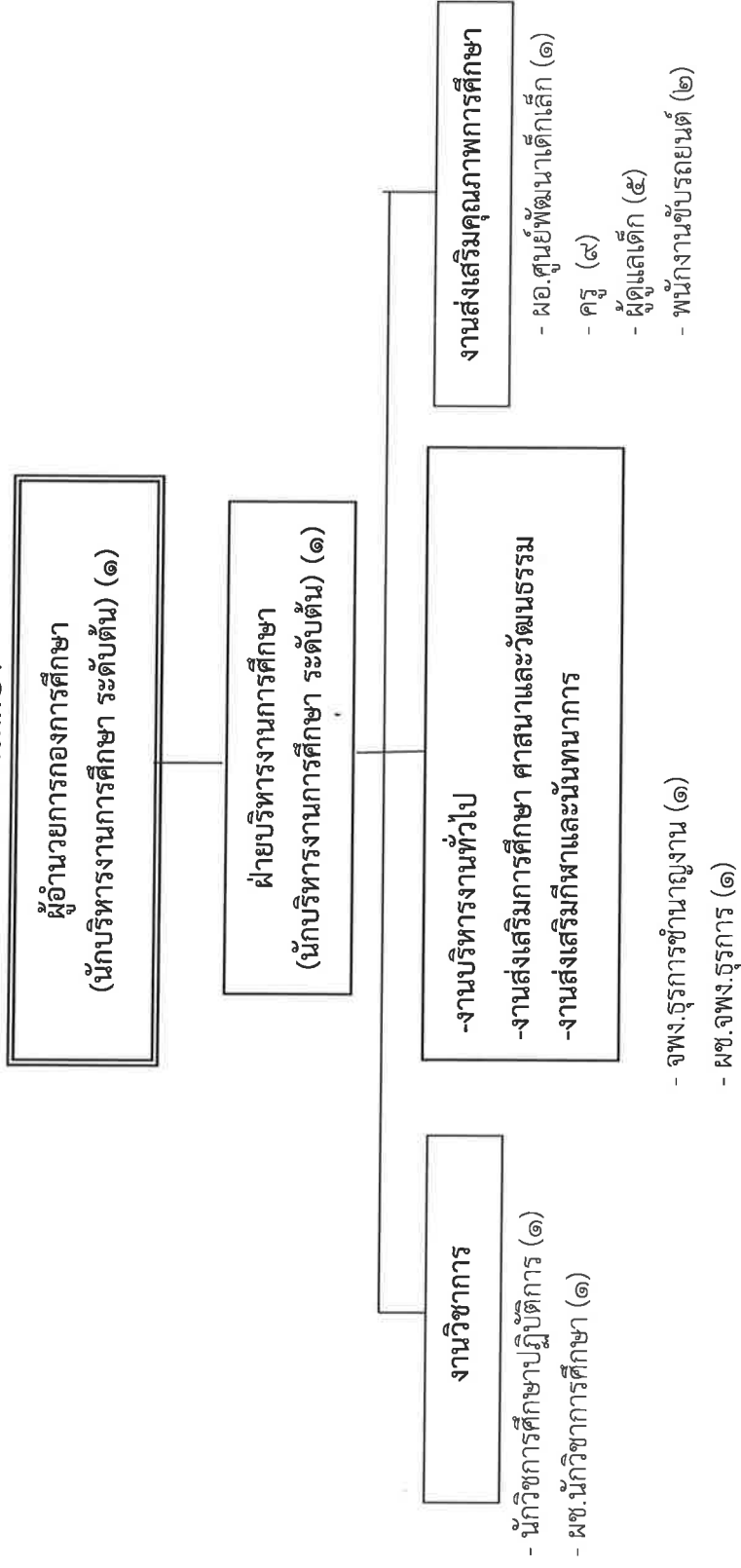
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน (คน)	๓	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๕	-	๑๐

กองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ		ภารกิจการกิจ	ทั่วไป	
จำนวน (คน)	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๕	-	๗

กองการศึกษา



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน (คน)	๑	-	-	๑	๗	๒	-	-	๑	-	๙	-	๒๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางสิริพรรณ ชัยประสงค์สุข	บ.โท	๗๓-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๓-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๗๗,๕๒๐ (๖๓,๕๖๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๙๐๕,๕๒๐
สำนักปลัดเทศบาล												
๒	นางสาวธณกรณณ์ ยศหะแสน	บ.โท	๗๓-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๕๐๗,๕๖๐
ฝ่ายอำนวยการ												
๓	นายธรรมวรุณ พัทธกะวปี	บ.โท	๗๓-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)		๔๔๗,๒๔๐
๔	นางลลิตดา หล้าศักดิ์	บ.โท	๗๓-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๗๓-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)			๔๐๒,๗๒๐
๕	นายพนมกร พานพิมพ์	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๗๓-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๕๐x๑๒)			๒๒๖,๐๘๐
๖	นางสาวอรอุมา สุทธิธรรม	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๗๓-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑๘๔,๖๔๐ (๑๖,๒๒๐x๑๒)			๑๘๔,๖๔๐
๗			๗๓-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๗๓-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเต็ม)
พนักงานจ้าง												
๘	นางสาวอุไรพร แก้ววิเศษ	ป.ตรี		ผช.นักวิเคราะห์ฯ	-		ผช.นักวิเคราะห์ฯ	-	๒๘๔,๖๔๐ (๒๓,๒๙๐x๑๒)			๒๘๔,๖๔๐
๙	นางสาวณฤมลภาณ จันทระเสนา	ป.ตรี		ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-		ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	๒๗๙,๔๘๐ (๒๓,๒๙๐x๑๒)			๒๗๙,๔๘๐
๑๐	นางสาวธนัชกรณณ์ สุวรรณโคตร	บ.โท		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)			๑๘๕,๐๔๐
๑๑	นางมุกดา ศรีปัญญา	ป.ตรี		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๔,๐๔๐ (๑๓,๖๗๐x๑๒)			๑๖๔,๐๔๐
๑๒	นายบุญยัติ เสนาคำ	ปวส.		พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-		พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๘๘๐x๑๒)		๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๔๑,๓๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๓	นายณณชัย นิกผูก	ป.ตรี	-	พนักงานขับรถส่วนกลาง	-	-	พนักงานขับรถส่วนกลาง	-	๑๒๒,๑๖๐ (๑๐,๑๘๐x๑๒)			๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๔๖,๑๖๐
๑๔	นางสาวตะวันสิริ ชัยประสงค์สุข	ป.ตรี	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)			๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๑๕	นางอรจิรา กิตติราช	ม.๖	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)			๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๑๖	นายสุทัศน์ ออมเนวียง	ป.๔	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)			๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
๑๗	นายปรีชา จันทโรเสิดา	ป.๖	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)			๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐
ฝ่ายปกครอง													
๑๘	นางสาวพิชญ์สรักษ์ณ์ สุขรัมย์	ป.โท	๗๓-๒-๐๑-๒๐๑๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๒-๐๑-๒๐๑๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐x๑๒)		๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)		๔๘๖,๙๖๐
๑๙	นางศรียา โพธิ์ศรี	ป.โท	๗๓-๒-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๗๓-๒-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)				๔๘๓,๑๒๐
๒๐	นายอัครพงษ์ ฤทธนันท์	ป.โท	๗๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๗๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๔๓,๘๔๐ (๒๐,๓๒๐x๑๒)				๒๔๓,๘๔๐
๒๑			-	-	-	๗๓-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.					(กำหนดเพิ่ม)
๒๒			-	-	-	๗๓-๒-๐๑-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก./ชก.					(กำหนดเพิ่ม)
๒๓	นางอัญญา วัฒนเดช	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง.	๗๓-๒-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐x๑๒)				๑๖๘,๓๖๐
๒๔	นายชูชาติ ไชยศาสตร์	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ช.ง.	๗๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ช.ง.	๓๔๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐x๑๒)				๓๔๖,๕๖๐
๒๕			๗๓-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๗๓-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๒๔๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)				(ว่างเต็ม)

29

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ		
พนักงานจ้าง													
๒๖	นางสาววิภาพร ขอบสุข	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๘๐,๑๒๐ (๑๕,๐๑๐x๑๒)			๑๘๐,๑๒๐	
๒๗	นายธีรวัฒน์ รังสรรค์สมบัติ	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)		๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๓๖,๘๐๐	
๒๘	นางสาววดีณี โพธิ์จันทร์	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผช.เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐x๑๒)			๑๑๗,๓๖๐	
๒๙	นางสาวสุรัชญา ทกปลัด	ป.ตรี	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐	
๓๐	นายไพรัช สุขรัมย์	ป.โท	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	๑๗๐,๖๔๐ (๑๔,๒๒๐x๑๒)			๑๗๐,๖๔๐	
๓๑	นายวรฤกฤต ฤทธิมหา	ม.๓	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)		๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๑๕๔,๘๐๐	
๓๒	นายวุฒิชัย พันหอม	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)		๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๓๖,๘๐๐	
๓๓	นายพายุ บุญสิทธิ์	ปว.ส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)		๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๓๖,๘๐๐	
๓๔	นายอภิศักดิ์ ดากา	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)		๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๓๖,๘๐๐	
๓๕	นายอานนท์ พันธน์	ม.๓	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐	
๓๖	นายเถิน พรหมภักดิ์	ป.๖	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐	
๓๗	นายเมืองแมน เครือเมตร	ม.๖	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐	
๓๘	นายสันติญา กิตติราช	ม.๖	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐	
๓๙	นายคำเรือง วงแก้ว	ป.๖	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	คณงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐x๑๒)	๑๒๐,๐๐๐	

30

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ			
กองคลัง													
๔๐	นางสาวพรณี พรหมแสนบั้ง	ป.โท	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)			๔๖๔,๖๔๐
ฝ่ายบริหารงานคลัง													
๔๑	นางสาวเยาวรัตน์ ผ่านสำแดง	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒๕,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)			๔๔๓,๒๔๐
๔๒	นางภัทรา สรณศิริ	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐x๑๒)				๒๓๗,๖๐๐
๔๓			๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)				(ว่างเต็ม)
พนักงานจ้าง													
๔๔	นางสาวหนึ่งฤทัย จิตตฤทธิ์	ป.ตรี	-	ผ.ช.นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผ.ช.นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๓๒,๔๔๐ (๑๙,๓๗๐x๑๒)				๒๓๒,๔๔๐
๔๕	นางสาวอริสา อ่อนละมูล	ป.ตรี	-	ผ.ช.นักวิชาการพัสดุ	-	-	ผ.ช.นักวิชาการพัสดุ	-	๒๓๘,๒๘๐ (๑๙,๘๕๐x๑๒)				๒๓๘,๒๘๐
๔๖	นางสาวพนิดา แก้วดี	ป.ตรี	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)			๑๓๖,๘๐๐
๔๗	นางสาวนุชนาฏ กระทุ้งขัน	ป.ตรี	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๗,๐๘๐ (๑๐,๕๙๐x๑๒)	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)			๑๕๑,๐๘๐
ฝ่ายพัฒนารายได้													
๔๘	นางสาวชนัดดีพิชญ์ วิบูลย์สิน	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)			๔๒๐,๗๒๐
๔๙						๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.					(กำหนดเพิ่ม)
๕๐	นางสาวอุษณีย์วัลย์ โยธะ	ปวส.	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐x๑๒)				๑๖๕,๑๒๐
พนักงานจ้าง													
๕๑	นางสาวสุภารัตน์ บุญจันทร์	ป.ตรี	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๐,๓๖๐ (๑๒,๕๓๐x๑๒)			๙,๐๖๐ (๗๕๕x๑๒)	๑๕๙,๔๒๐

31

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		
กองช่าง													
๕๒	นายศุภวิท นัทรพิชญ์	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๔๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๕๕๐,๖๐๐	
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง													
๕๓			๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)		(ว่างเต็ม)	
๕๔						๗๓-๒-๐๕-๓๓๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ร.ก.				(กำหนดเพิ่ม)	
๕๕			๗๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๗๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๒๔๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเต็ม)	
๕๖	นายมนตรี พรหมพิทักษ์	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง.	๗๓-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ง.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐x๑๒)			๑๖๘,๓๖๐	
พนักงานจ้าง													
๕๗	นายพันศักดิ์ จักมา	ป.วช.	-	ผสมนายช่างโยธา	-	-	ผสมนายช่างโยธา	-	๒๐๐,๖๔๐ (๑๖,๗๒๐x๑๒)			๒๐๐,๖๔๐	
๕๘	นายธีระศักดิ์ ฤทธิเมหา	ป.ตรี	-	ผสมนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผสมนายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๒,๗๒๐ (๑๓,๕๖๐x๑๒)			๑๖๒,๗๒๐	
๕๙	นายเอกชัย ขาวภูษธร	ป.วส.	-	ผสมนายช่างสำรวจ	-	-	ผสมนายช่างสำรวจ	-	๑๗๙,๘๘๐ (๑๔,๙๘๐x๑๒)			๑๗๙,๘๘๐	
๖๐	นางสาวพลอยนภา อ่อนเสียง	ป.ตรี	-	ผสมเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผสมเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๓,๔๔๐ (๑๑,๑๒๐x๑๒)	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)		๑๕๗,๔๔๐	
๖๑	นายอุทัย เครือเนตร	ป.๖	-	พนักงานขับรถกระเช้า	-	-	พนักงานขับรถกระเช้า	-	๑๕๙,๑๒๐ (๑๓,๒๖๐x๑๒)	๓๐๐ (๒๕x๑๒)		๑๕๙,๔๒๐	
กองการศึกษา													
๖๒	นายสุระพล ทาปลัด	ป.โท	๗๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๗๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๕๘,๑๖๐	
ฝ่ายบริหารการศึกษา													
๖๓			๗๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๗๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)		(ว่างเต็ม)	
๖๔	นางสาววิริยาภรณ์ เก่งมีศรี	ป.โท	๗๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๗๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)			๔๒๒,๖๔๐	

32

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		
๖๕	นายสุจินดา ประทุม	ปวส.	๗๓-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๗๓-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๑๕๔,๒๘๐ (๑๖,๑๕๐x๑๒)			๑๕๔,๒๘๐	
พนักงานจ้าง													
๖๖	นางสาวพรพรมภา วิทยา	ปตรี	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	๒๖๔,๑๒๐ (๒๒,๐๑๐x๑๒)			๒๖๔,๑๒๐	
๖๗	นางสาวสาริณี โกศพานิชย์	ปตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๘,๖๘๐ (๑๒,๓๘๐x๑๒)		๑๐,๗๕๐ (๘๘๕x๑๒)	๑๕๘,๔๓๐	
๖๘	นายอาทิตย์ โกศพานิชย์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)		๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๓๖,๘๐๐	
๖๙	นายคำพ่าย จันทะพาหะ	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)		๑๓๖,๘๐๐	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก													
๗๐			-		-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-				(กำหนดเพิ่ม)	
๗๑	นางสาววรรณาภรณ์ จิตรโส	ปโท	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๖	ครู	คศ.๓	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๖	ครู	คศ.๓	๓๘๓,๘๘๐ (๓๑,๙๙๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๕๑๐,๒๘๐	
๗๒	นางอรอนงค์ จักมา	ปโท	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๗	ครู	คศ.๓	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๗	ครู	คศ.๓	๓๘๔,๑๒๐ (๓๒,๐๑๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๕๑๘,๕๒๐	
๗๓	นางสาวอุดม อย่างสวย	ปโท	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๘	ครู	คศ.๒	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๘	ครู	คศ.๒	๓๘๕,๙๒๐ (๓๒,๑๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๒๗,๙๒๐	
๗๔	นางอังคณา ประเสริฐสังข์	ปโท	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๙	ครู	คศ.๒	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๙	ครู	คศ.๒	๓๖๑,๕๖๐ (๓๐,๑๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๐๓,๕๖๐	
๗๕	นางสาวสิริมีณี กิตติราช	ปโท	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๑	ครู	คศ.๒	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๑	ครู	คศ.๒	๓๑๘,๕๒๐ (๒๖,๒๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๓๖๐,๕๒๐	
๗๖	นางสาวรัตนา เครือเนตร	ปโท	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๒	ครู	คศ.๒	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๒	ครู	คศ.๒	๓๒๘,๓๒๐ (๒๗,๓๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๓๗๐,๓๒๐	
๗๗	นางสาวศุภพร ไชยดี	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๓	ครู	คศ.๒	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๘๓	ครู	คศ.๒	๓๑๒,๐๐๐ (๒๖,๐๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๓๕๔,๐๐๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๗๘	นางสาวปิยรัตน์ อินสียงกูร	ป.โท	๗๓๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๕	ครู	คศ.๒	๗๓๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๕	ครู	คศ.๒	๓๒๕,๔๔๐ (๒๗,๑๒๐x๑๒)		๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๓๖๗,๔๔๐
๗๙	นางปราศรัย ลาหมั่น	ป.โท	๗๓๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๕	ครู	คศ.๒	๗๓๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๕	ครู	คศ.๒	๓๒๕,๕๖๐ (๒๗,๓๘๐x๑๒)		๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๓๗๗,๕๖๐
พนักงานจ้าง													
๘๐	นางแมตตา สีนวาวปี	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๘,๗๒๐ (๑๔,๐๖๐x๑๒)				๑๖๘,๗๒๐
๘๑	นางบรรดิพร อินทะสร้อย	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒๐๓,๒๘๐ (๑๖,๙๔๐x๑๒)				๒๐๓,๒๘๐
๘๒	นางสาวกาญจนา ขวัญโพธิ์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๓,๒๔๐ (๑๕,๒๗๐x๑๒)				๑๘๓,๒๔๐
๘๓	นางสาวรุ่งลาวัลย์ นิลดอนหวาย	ป.โท	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๑,๕๖๐ (๑๕,๑๓๐x๑๒)				๑๘๑,๕๖๐
๘๔	นางสาวเย็นใจ วงษ์แสนชุม	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)		๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)		๑๓๖,๘๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน													
๘๕			๗๓๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๗๓๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)				(ว่างเต็ม)

หมายเหตุ : บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งให้ระบุแยกทุกตำแหน่ง ทั้งอัตราที่มีคนครอง อัตราว่าง รวมถึงข้าราชการและบุคลากรภายในด้วย
ทั้งนี้ กรณีที่มีคนครองตำแหน่ง ให้ระบุระดับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นี้ตามข้อเท็จจริง

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลแชแลได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีด

สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลแชแล ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้างของเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

เทศบาลตำบลแซแล อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี

จำนวนบุคลากรที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน (๑)					-๒		-๓			ค่าใช้จ่าย ม.๓๕ ฯ	หมายเหตุ
พนักงาน เทศบาล	ครู ประจำ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง			จำนวน	บรรจุ แล้ว	ยังไม่ บรรจุ			
			คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป						
(คน)	(คน)	(คน)	(คน)	(คน)	(คน)	เทศบาลตำบลแชแล					
๒๘	๙	๐	๑๘	๑๕	๑๐	ปลัดเทศบาล	๑	๑	๐		
						สำนักปลัดเทศบาล					
						หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๐		
						ฝ่ายอำนวยการ					
						หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๐		
						นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๐		
						นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑	๐		
						นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๐		
						เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๐	๑		
						พนักงานจ้าง					
						ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๐		
						ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (คุณวุฒิ)	๑	๑	๐		
						ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๒	๒	๐		
						พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล (ทักษะ)	๒	๒	๐		
						คนงานทั่วไป	๔	๔	๐		

จำนวนบุคลากรที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน (๑)					-๒	-๓			ค่าใช้จ่าย ม.๓๕ ฯ	หมายเหตุ
พนักงาน เทศบาล	ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		ชื่อตำแหน่งที่มีผู้ครองตำแหน่งและปฏิบัติงานจริงในปัจจุบัน รวมถึงชื่อตำแหน่งว่างที่มีในงบประมาณปัจจุบันของกอง/ส่วนราชการ/งาน/ฝ่ายที่ขออนุมัติตำแหน่งในครั้งนี้อยู่	จำนวน	บรรจุแล้ว	ยังไม่ บรรจุ		
			คุณวุฒิ	ทักษะ						
(คน)	(คน)	(คน)	(คน)	(คน)	(คน)	เทศบาลตำบลแชแล				
๒๘	๙	๐	๑๘	๑๕	๑๐	กองคลัง				
						ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๐	
						ฝ่ายบริหารงานการคลัง				
						หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๐	
						นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑	๐	
						นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๐	๑	
						พนักงานจ้าง				
						ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๐	
						ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๐	
						ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๐	
						ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๐	
						ฝ่ายพัฒนารายได้				
						หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๐	
						เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๐	
						พนักงานจ้าง				
					ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๐		

(นางสิริพรรณ ชัยประสงค์สุข)
ปลัดเทศบาลตำบลแชแล

(นายสันติย์ กาลวิบูลย์)
นายกเทศมนตรีตำบลแชแล

บัญชีการขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลแชแล อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ	ชื่อส่วนราชการ ฝ่ายงานของ ตำแหน่งที่ขออนุมัติ	กำหนดตำแหน่งครั้งนี้เป็นการ			ชื่อตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่งที่ยุบเลิก/กำหนด ใหม่/เปลี่ยนแปลง (ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงให้ ระบุจากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งใด)	ระดับ (๑) (กรณี พนักงาน เทศบาล)	ประเภท (๒) (กรณี พนักงาน จ้าง)	จำนวน	ปีงบประมาณ ที่ต้องการ (พ.ศ.)	เหตุผลความจำเป็นอธิบาย เหตุผลในเชิงวิทยาศาสตร์ (รูปธรรม) (ควรระบุเป็น จำนวนปริมาณ หรือ ตัวเลขหรือจำนวน เพื่อ สนับสนุนเหตุผล)
		ยุบเลิก	กำหนด ใหม่	เปลี่ยนแปลง ตำแหน่ง						
๑	สำนักงานปลัดเทศบาล	-	✓	-	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	-	๑	๒๕๖๗	เนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่ม มากขึ้น ประกอบกับเพื่อ รองรับการเปิดกอง สาธารณสุข และศูนย์ สาธารณสุขมูลฐาน
๒	สำนักงานปลัดเทศบาล	-	✓	-	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	-	๑	๒๕๖๗	เนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่ม มากขึ้น ของงานบริหาร จัดการขยะ
๓	กองคลัง	-	✓	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	-	๑	๒๕๖๗	เนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่ม มากขึ้น รวมทั้งยังขาด บุคลากรที่มีความสามารถ ด้านการใช้โปรแกรมแผนที่ ภาษี

(นางสิริพรรณ ชัยประสงค์สุข)
ปลัดเทศบาลตำบลแชแล

(นายसानิตย์ กาลวิบูลย์)
นายกเทศมนตรีตำบลแชแล

สภาพทั่วไป ของเทศบาลตำบลแชแล
อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี

รายการ	ข้อมูล	หมายเหตุ
๑. จำนวนพื้นที่	๖๘.๖๘ ตารางกิโลเมตร	
๒. จำนวนประชากร (ทั้งสิ้น)	๑๐,๐๒๖ คน	
๒.๑ ชาย	๕,๐๒๗ คน	
๒.๒ หญิง	๔,๙๙๙ คน	
๓. จำนวนหมู่บ้านในเขต อบท.	๑๔ หมู่บ้าน	
๔. ข้อมูลอื่นๆ (ถ้ามี)	๓,๐๑๔ ครัวเรือน	

* ข้อมูล ณ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๖



(นางสิริพรรณ ชัยประสงศ์สุข)

ปลัดเทศบาลตำบลแชแล



(นายสันติย์ กาลวิบูลย์)

นายกเทศมนตรีตำบลแชแล

แบบสำรวจค่าใช้จ่าย ตาม มาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

เทศบาลตำบลแชแล อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี

	ช่องที่ ๑	ช่องที่ ๒	ช่องที่ ๓	ช่องที่ ๔	ช่องที่ ๕	หมายเหตุ
ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามข้อบัญญัติ หรือเทศบัญญัติ	ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามช่อง ๑ (ช่อง ๑ x ๔๐หารด้วย ๑๐๐)	เงินรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใด	งบประมาณรายจ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนประโยชน์ตอบแทนอื่นและกรณีพิเศษ (เบ็ดเตล็ด)	งบประมาณรายจ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้างฯ ตาม ๔ คิดเป็นร้อยละ (ช่อง ๔ x ๑๐๐ หารด้วย ช่อง ๑)	
๒๕๖๕ (ข้อมูลจริง)	๖๒,๐๐๐,๐๐๐	๒๔,๘๐๐,๐๐๐	๓๑,๖๐๖,๔๘๗.๐๒	๑๕,๓๑๗,๕๘๔.๒๐	๒๔.๗๑	
๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๕						
๒๕๖๖ (ประมาณการ)	๖๗,๐๐๐,๐๐๐	๒๖,๘๐๐,๐๐๐	๓๑,๐๐๐,๐๐๐	๑๕,๒๕๖,๑๕๐	๒๘.๘๐	
๑ ต.ค. ๖๕ - ๓๐ ก.ย. ๖๖						



(นางสาวพรณี พรหมแสนปิง)
ผู้อำนวยการกองคลัง



(นางสิริพรณ ชัยประสงค์สุข)
ปลัดเทศบาลตำบลแชแล



(นายธานีย์ กาลวิบูลย์)
นายกเทศมนตรีตำบลแชแล

บัญชีการขอคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

(✓) กำหนดใหม่ () เดิมกำหนดไว้ขอยุบเลิก () เดิมกำหนดไว้ขอลดระดับ () เดิมกำหนดไว้ขยายระดับสูงขึ้น () ตัดโอนตำแหน่ง

() เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง () ปรับปรุงตำแหน่ง () ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง **หมายเหตุ ให้ใส่เครื่องหมาย (✓)

ตำแหน่งและระดับ ที่ขออนุมัติได้แก่ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข สำนักปลัดเทศบาล

๑ ลำดับ	๒ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	๓ เวลาที่ใช้ต่อ (นาทีก)	๔ ปริมาณงาน (ต่อปี)	๕ เวลาทั้งหมด (ต่อปี)	๖ จำนวน ที่ต้องการ (คน)
๑	งานศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย สํารวจ รวบรวม ข้อมูลทางสถิติและวิชาการเบื้องต้นที่ไม่ซับซ้อน เกี่ยวกับงานด้านสาธารณสุข	๑๐,๘๐๐	๔	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
๒	งานส่งเสริมสุขภาพ การเฝ้าระวังโรค การควบคุมป้องกันโรคและภัยสุขภาพ	๑,๐๐๐	๔๐	๔๐,๐๐๐	๐.๔๘
๓	งานบริการอนามัยแม่และเด็ก การวางแผนครอบครัว การส่งเสริมโภชนาการ รวมทั้งการดูแลรักษาพยาบาล การสุศึกษาและอนามัยสิ่งแวดล้อม	๔๕๐	๕๐	๒๒,๕๐๐	๐.๒๗
๔	งานรวบรวมข้อมูลทางด้านสาธารณสุข และการส่งเสริมสุขภาพ	๑๕๐	๒๐	๓,๐๐๐	๐.๐๔
๕	ติดตามผลการศึกษา วิเคราะห์และวิจัยงานด้านสาธารณสุข	๑๐๐	๔๐	๔,๐๐๐	๐.๐๕
๖	จัดทำคู่มือ แนวทางปฏิบัติ เอกสารวิชาการ สื่อสุขภาพ ประชาสัมพันธ์	๒๐๐	๑๕๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖
๗	งานจัดทำฐานข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับงานด้านสาธารณสุข	๑๒๐	๑๐๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔
๘	งานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	๑๑๐	๕๐๐	๕๕,๐๐๐	๐.๖๖
รวม					๒.๕๓

หมายเหตุ : ๑.เอกสารหมายเลข ๕ นี้ใช้ ๑ ชุด ต่อ ๑ ตำแหน่ง/ ๑ อัตรา

๒. การวิเคราะห์ค่าจ้างต้องเป็นงานทั้งหมดของตำแหน่งนั้น ว่ามีงานทั้งหมดเท่าใด ต้องใช้คนทั้งหมดกี่คน (ไม่ใช่วิเคราะห์เฉพาะงานที่เพิ่มขึ้น)

(นางสิริพรรณ ชัยประสงค์สุข)

ปลัดเทศบาลตำบลแชแล

(นายสาวิทย์ กาลวิบูลย์)

นายกเทศมนตรีตำบลแชแล

บัญชีการขอคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

(✓) กำหนดใหม่ () กำหนดไว้ขอยุบเลิก () กำหนดไว้ขอลดระดับ () กำหนดไว้ขอขยายระดับสูงขึ้น () ตัดโอนตำแหน่ง

() เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง () ปรับปรุงตำแหน่ง () ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง **หมายเหตุ ให้ใส่เครื่องหมาย (✓)

ตำแหน่งและระดับ ที่ขออนุมัติได้แก่ ตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาล สำนักปลัดเทศบาล

๑ ลำดับ	๒ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	๓ เวลาที่ใช้ต่อ (นาที)	๔ ปริมาณงาน (ต่อปี)	๕ เวลาทั้งหมด (ต่อปี)	๖ จำนวน ที่ต้องการ (คน)
๑	การศึกษ วิชาการ และวินิจฉัยปัญหาทางวิชาการสุขาภิบาล	๒๔๐	๒๐๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘
๒	กำหนดนโยบาย วางแผนงานและดำเนินงานวิชาการสุขาภิบาลตามแผน	๒๔๐	๕๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔
๓	การจัดการของเสียและสิ่งปฏิกูลอย่างเป็นระบบ เปิดเสร็จ	๑๒๐	๕๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
๔	กำหนดระบบและวิธีการดำเนินงาน ควบคุมติดตามผลและประเมินผลงานสุขาภิบาล	๒๐	๑๕๐	๓,๐๐๐	๐.๐๔
๕	ควบคุมติดตามผลและประเมินผลงานสุขาภิบาล และงานวิชาการสุขาภิบาล	๒๔๐	๕๕	๑,๒๐๐	๐.๐๑
๖	ศึกษาค้นคว้า วิจัยด้านวิชาการสุขาภิบาล จัดสอนและอบรมด้านการสุขาภิบาล	๔๒๐	๔๕	๑๘,๙๐๐	๐.๒๓
๗	ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย	๑๒๐	๕๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
รวม					๑.๑๔

หมายเหตุ : ๑.เอกสารหมายเลข ๕ นี้ใช้ ๑ ชุด ต่อ ๑ ตำแหน่ง/ ๑ อัตรา

๒. การวิเคราะห์ค่าจ้างต้องเป็นงานทั้งหมดของตำแหน่งนั้น ว่ามีงานทั้งหมดเท่าใด ต้องใช้คนทั้งหมดกี่คน (ไม่ใช่วิเคราะห์เฉพาะงานที่เพิ่มขึ้น)

(นางสิริพรรณ ชัยประสงค์สุข)

ปลัดเทศบาลตำบลแชแล

(นายสันติย์ กาฬวิบูลย์)

นายกเทศมนตรีตำบลแชแล

บัญชีการขอจำนวนจํานวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

(✓) กำหนดใหม่ () เดิมกำหนดไว้ขอยุบเลิก () เดิมกำหนดไว้ขอลดระดับ () เดิมกำหนดไว้ขอขยับระดับสูงขึ้น () ตัดโอนตำแหน่ง

() เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง () ปรับปรุงตำแหน่ง () ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง **หมายเหตุ ให้ใส่เครื่องหมาย (✓)

ตำแหน่งและระดับ ที่ขออนุมัติได้แก่ ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ กองคลัง

๑ ลำดับ	๒ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	๓ เวลาที่ใช้ต่อ (นาทีก)	๔ ปริมาณงาน (ต่อปี)	๕ เวลาทั้งหมด (ต่อปี)	๖ จำนวน ที่ต้องการ (คน)
๑	งานจัดเก็บภาษีนอกสถานที่	๙๐	๑,๙๘๐	๑๗๘,๒๐๐	๒.๑๕
๒	งานขออนุญาตประกอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	๔๐	๖๗	๒,๖๘๐	๐.๐๓
๓	งานเร่งรัดติดตามหนี้	๔๕	๕๒๐	๒๓,๔๐๐	๐.๒๘
๔	การบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีด้วยระบบ e-laas	๓๐	๓,๐๘๕	๙๒,๕๕๐	๑.๑๒
๕	งานจัดทำทะเบียนและรายการต่างๆ	๕๘๐	๒	๑,๑๖๐	๐.๐๑
๖	งานจัดทำใบนำส่ง	๒๐	๒๗๐	๕,๔๐๐	๐.๐๗
๗	งานจัดทำแผนการจัดเก็บภาษีต่างๆ	๒,๓๐๐	๑	๒,๓๐๐	๐.๐๓
๘	งานสำรวจข้อมูลจัดทำทะเบียนผู้เสียภาษี	๑๔,๐๐๐	๒	๒๘,๐๐๐	๐.๓๔
๙	งานจัดทำประกาศและประชาสัมพันธ์การจัดเก็บภาษี	๓๕๐	๒	๗๐๐	๐.๐๑
รวม					๔.๐๔

หมายเหตุ : ๑.เอกสารหมายเลข ๕ นี้ใช้ ๑ ชุด ต่อ ๑ ตำแหน่ง/ ๑ อัตรา

๒. การวิเคราะห์ค่าจ้างต้องเป็นงานทั้งหมดของตำแหน่งนั้น ว่ามีงานทั้งหมดเท่าใด ต้องใช้คนทั้งหมดกี่คน ไม่ใช่วิเคราะห์เฉพาะงานที่เพิ่มขึ้น

(นางสิริพรรณ ชัยประสงค์สุข)

ปลัดเทศบาลตำบลแชแล



(นายสามิทธิ์ กาลวิบูลย์)

นายกเทศมนตรีตำบลแชแล

บัญชีการขอคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

- (✓) กำหนดใหม่ () เดิมกำหนดไว้ขอยุบเลิก () เดิมกำหนดไว้ขอขยายระดับสูงขึ้น () ตัดโอนตำแหน่ง
() เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง () ปรับปรุงตำแหน่ง () ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง **หมายเหตุ ให้ใส่เครื่องหมาย (✓)

ตำแหน่งและระดับ ที่ขออนุมัติได้แก่ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข สำนักงานปลัดเทศบาล

ลำดับ	คำอธิบาย	ปีงบประมาณ			เพิ่มร้อยละ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
[๑]		[๓]	[๔]	[๕]	[๖]
๑	งานศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย สํารวจ รวบรวม ข้อมูลทางสถิติและวิชาการเบื้องต้นที่ไม่ซับซ้อนเกี่ยวกับงานด้านสาธารณสุข	๒	๓	๔	๖๖.๖๗
๒	งานส่งเสริมสุขภาพ การเฝ้าระวังโรค การควบคุมป้องกันโรคและภัยสุขภาพ	๑๗	๑๙	๒๐	๓๙.๒๒
๓	งานบริการอนามัยแม่และเด็ก การวางแผนครอบครัว การส่งเสริมโภชนาการ รวมทั้งการดูแลรักษาพยาบาล การสุศึกษาและอนามัยสิ่งแวดล้อม	๓๐	๓๗	๔๐	๔๔.๔๔
๔	งานรวบรวมข้อมูลทางด้านสาธารณสุข และการส่งเสริมสุขภาพ	๑๘๐	๒๐๕	๒๒๐	๔๐.๗๔
๕	ติดตามผลการศึกษา วิเคราะห์และวิจัยงานด้านสาธารณสุข	๑๐๐	๑๔๕	๑๕๐	๕๐.๐๐
๖	จัดทำคู่มือ แนวทางปฏิบัติ เอกสารวิชาการ สื่อการศึกษา ประชาสัมพันธ์	๙	๑๒	๑๕	๕๕.๕๖
๗	งานจัดทำฐานข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับงานด้านสาธารณสุข	๑๕	๑๘	๒๐	๔๔.๔๔
๘	งานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	๒๘๐	๒๖๐	๓๕๐	๔๑.๖๗
หมายเหตุ : เอกสารหมายเลข ๖ นี้ใช้ ๑ ชุดต่อ ๑ ตำแหน่ง/๑ อัตรา		รวมเฉลี่ยเพิ่มขึ้น			๓๔๖.๒๘

(นางสิริพรรณ ชัยประสงค์สุข)

ปลัดเทศบาลตำบลแชแล

คำอธิบาย เอกสาร ๖

๑. ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ปฏิบัติ ๓ ปีซ้อนหลัง ของแต่ละตำแหน่ง

๒. ช่อง (๖) คิดจาก (๕) / (๓) x ๑๐๐ พาร ๓

๓. ช่อง (๗) รวมเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละคิดจาก ผลรวม ช่อง ๖ ทหารด้วย จำนวนลำดับของลักษณะงานในช่องที่ (๑)



(นายสันติย์ กาลวิบูลย์)

นายกเทศมนตรีตำบลแชแล

บัญชีการขอคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

- (✓) กำหนดใหม่ () เดิมกำหนดไว้ขอยุบเลิก () เดิมกำหนดไว้ขอลดระดับ () เดิมกำหนดไว้ขอขยายระดับสูงขึ้น () ตัดโอนตำแหน่ง
() เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง () ปรับปรุงตำแหน่ง () ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง **หมายเหตุ ให้ใส่เครื่องหมาย (✓)

ตำแหน่งและระดับ ที่ขออนุมัติได้แก่ ตำแหน่ง นักวิชาการสุขาภิบาล สำนักปลัดเทศบาล

ลำดับ [๑]		ปีงบประมาณ			เพิ่มร้อยละ
		ก่อน ๓ ปี [๓]	ก่อน ๒ ปี [๔]	ก่อน ๑ ปี [๕]	
๑	การศึกษา วิเคราะห์ และวินิจฉัยปัญหาทางวิชาการสุขาภิบาล	๕๐	๑๐๐	๑๕๐	๑๐๐.๐๐
๒	กำหนดนโยบาย วางแผนงานและดำเนินงานวิชาการสุขาภิบาลตามแผน	๓๐	๔๐	๕๐	๕๕.๕๖
๓	การจัดการของเสียและสิ่งปฏิกูลอย่างเป็นระบบ เบ็ดเสร็จ	๓๐	๔๐	๕๐	๕๕.๕๖
๔	กำหนดระบบและวิธีการดำเนินงานพิเศษ ควบคุมติดตามผลและประเมินผลงานสุขาภิบาล	๕๐	๑๐๐	๑๕๐	๑๐๐.๐๐
๕	ควบคุมติดตามผลและประเมินผลงานสุขาภิบาล และงานวิชาการสุขาภิบาล	๓๐	๔๐	๕๕	๕๕.๕๖
๖	ศึกษาค้นคว้า วิจัยด้านวิชาการสุขาภิบาล จัดสอนและอบรมด้านการสุขาภิบาล	๓๐	๔๐	๕๕	๕๐.๐๐
๗	ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย	๕๐	๕๐	๕๐	๓๓.๓๓
หมายเหตุ : เอกสารหมายเลข ๒ นี้ใช้ ๑ ชุดต่อ ๑ ตำแหน่ง/๑ อัตรา		รวมเฉลี่ยเพิ่มขึ้น			๔๒๑.๔๓

(นางสิริพรรณ ชัยประสงค์สุข)

ปลัดเทศบาลตำบลแชแล

คำอธิบาย เอกสาร ๒

๑. ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ปฏิบัติ ๓ ปีซ้อนหลัง ของแต่ละตำแหน่ง

๒. ช่อง (๖) คิดจาก (๕) / (๓) X ๑๐๐ ทาร ๓

๓. ช่อง (๗) รวมเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละคิดจาก ผลรวม ช่อง ๖ ทารด้วย จำนวนลำดับของลักษณะงานในช่องที่ (๑)

(นายสถานีทย์ กาลวิบูลย์)

นายกเทศมนตรีตำบลแชแล

บัญชีการขอคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

- (✓) กำหนดใหม่ () เดิมกำหนดไว้ขอยุบเลิก () เดิมกำหนดไว้ขอลดระดับ () เดิมกำหนดไว้ขอขยายระดับสูงขึ้น () ตัดโอนตำแหน่ง
() เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง () ปรับปรุงตำแหน่ง () ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง **หมายเหตุ ให้ใส่เครื่องหมาย (✓)

ตำแหน่งและระดับ ที่ขออนุมัติได้แก่ ตำแหน่ง นักวิชาการจัดการเก็บรายได้ กองคลัง

ลำดับ [๑]		ปีงบประมาณ			เพิ่มร้อยละ
		ก่อน ๓ ปี [๓]	ก่อน ๒ ปี [๔]	ก่อน ๑ ปี [๕]	
๑	งานจัดเก็บภาษีนอกสถานที่	๖๐๐	๙๐๐	๑,๘๐๐	๑๐๐.๐๐
๒	งานขออนุญาตประกอบกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	๒๐	๓๐	๔๗	๗๘.๓๓
๓	งานเร่งรัดติดตามหนี้	๑๐๐	๒๕๐	๓๔๐	๑๑๓.๓๓
๔	การบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีด้วยระบบ e-laas	๒,๐๐๐	๒,๕๐๐	๓,๐๐๐	๕๐.๐๐
๕	งานจัดทำทะเบียนและรายการต่างๆ	๑	๑	๑	๓๓.๓๓
๖	งานจัดทำใบนำส่ง	๒๐๐	๒๒๕	๒๗๐	๔๕.๐๐
๗	งานจัดทำแผนการจัดเก็บภาษีต่างๆ	๑	๑	๑	๓๓.๓๓
๘	งานสำรวจข้อมูลจัดทำทะเบียนผู้เสียภาษี	๑	๑	๑	๓๓.๓๓
๙	งานจัดทำประกาศและประชาสัมพันธ์การจัดเก็บภาษี	๑	๑	๑	๓๓.๓๓
รวมเฉลี่ยเพิ่มขึ้น					๔๙๐.๓๗

หมายเหตุ : เอกสารหมายเลข ๖ นี้ใช้ ๑ ชุดต่อ ๑ ตำแหน่ง/๑ อัตรา

(นางสิริพรรณ ชัยประสงค์สุข)

ปลัดเทศบาลตำบลแชแล

คำอธิบาย เอกสาร ๖

๑. ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ปฏิบัติ ๓ ปีย้อนหลัง ของแต่ละตำแหน่ง

๒. ช่อง (๖) คิดจาก (๕) / (๓) x ๑๐๐ ทาร ๓

๓. ช่อง (๗) รวมเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละคิดจาก ผลรวม ช่อง ๖หารด้วย จำนวนลำดับของลักษณะงานในช่องที่ (๑)

(นายสานิตย์ กาลวิบูลย์)

นายกเทศมนตรีตำบลแชแล

แบบเสนอ ก.ท.จ.อุดรธานี พิจารณา
ตารางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) เทศบาลตำบลแชแล

ลำดับ	เทศบาล/อำเภอ	ข้อมูลทั่วไป ตามกรอบ (แผนเดิม)				ค่าใช้จ่าย ด้านบุคคล ปีปัจจุบัน (ร้อยละ)	ค่าใช้จ่าย ด้านบุคคล หลังปรับปรุงแผน (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก เปลี่ยนแปลง ตัดโอน	รายการที่ขอ ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง (อัตรา)	ปี พ.ศ. ที่ขอเพิ่ม/ ยุบเลิก
		ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น	ผอ./รอง ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนง. จ้าง					
๑	เทศบาลตำบลแชแล อ.กุมภวาปี	๒๘	๙	๐	๔๓	๒๘.๖๐	๒๙.๔๒	สำนักปลัด ๑. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.ชก.) ๗๓-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑ ๒. นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.) ๗๓-๒-๐๑-๓๖๐๖-๐๐๑	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๗
								กองคลัง ๑. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) ๗๓-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๗
								กองช่าง ๑. วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) ๗๓-๒-๐๔-๓๗๐๑-๐๐๑	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา (เพื่อให้ครบตามโครงสร้าง ส่วนราชการ)	๒๕๖๗
								กองการศึกษา ๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลแชแล (ขอจัดสรรอัตรากำลัง จากกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๖๗

๑. ข้อมูลทั่วไปตามกรอบ คือ ข้อมูลจำนวนบุคลากรตามแผนเดิม ณ ปัจจุบัน ทั้งข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น, ข้าราชการครู/พนักงานครู, ลูกจ้างประจำ, พนักงานจ้างจ้างเหมาที่มีผู้ครองตำแหน่งและตำแหน่งว่าง
๒. ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลปีปัจจุบัน คือ ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ตามกรอบแผนอัตราค่าจ้าง ณ ปัจจุบัน ที่มีการคิดคำนวณตามแนวทางที่ ก.กลาง กำหนด
๓. ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลหลังปรับปรุงแผน คือ ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่รวมกับการคิดคำนวณตามแนวทางที่ ก.กลาง กำหนด
๔. ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง/ตัดโอน คือ ระบุชื่อตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และประเภทของตำแหน่ง ที่มีการเปลี่ยนแปลง จากแผนเดิมทั้งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง หรือตัดโอนตำแหน่ง สำหรับกรณีพนักงานจ้าง ห้ามมีการเกลี้ยหรือตัดโอนตำแหน่ง พร้อมระบุ สำนัก กอง ที่เป็นสังกัดของตำแหน่งนั้นๆ
๕. รายการ คือ จำนวนอัตราที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง/ หรือตัดโอนตำแหน่ง (หากไม่มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง ให้ใส่ "กรอบอัตราค่าจ้างเดิม ไม่ขอเพิ่มหรือยุบเลิก หรือขอเปลี่ยนแปลง (คงอัตราที่มีอยู่ปัจจุบัน)")
๖. กรณีข้าราชการ/พนักงานครู ที่ อปท.มีความประสงค์จะขอรับการจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้มีการคิดสัดส่วนต่อจำนวนเด็กแล้ว ให้ระบุข้อความในช่องรายการว่า "การสรรหาตำแหน่งดังกล่าว ให้กระทำต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น"
๗. ปี พ.ศ. ที่ขอ คือ ปี พ.ศ. ที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ยุบเลิก หรือเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง

ขอรับรองว่าเป็นข้อมูลถูกต้อง



(นางสาวอรอุมา สุทธิธรรม)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



(นางสาวธณิภรณ์ ยศพะแสน)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

แบบสรุปข้อมูลการจัดการทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลแชแล
 ประกอบการประชุม ก.ท.จ.จังหวัดอุดรธานี/ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ ที่	เทศบาล. อำเภอ (ประเภท)/ รายได้ (ทั้งหมด)	ข้อมูลจำนวนบุคลากร (ครอง/ว่าง)					คชจ. ๑ ประมาณ การตาม กรอบ หลังปรับ แผน	ส่วนราชการที่สังกัด ตำแหน่งที่ขอกำหนด เพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง	รายการขอ เพิ่มหรือยุบ เลิกหรือ เปลี่ยนแปลง (อัตรา)	ข้อมูลประกอบการพิจารณาประกอบด้วย		ความเห็น ของ อนุกรรมการ ก.ท.จ. อุดรธานี
		พนักงาน ท้องถิ่น/ ครู	สป.	พนักงานจ้าง								
				ทป.	ทช.	คว.						
๑	ทต.แซแล อ.กุมภวาปี สามัญ/ ๖๗,๐๐๐,๐๐๐	๒๑ ว่าง ๗/ ครู ๙	๐	๑๐	๑๘	๑๕	๒๕.๔๒	๑.นักวิชาการสาธารณสุข	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๑.ตำแหน่งที่ขอปัจจุบัน เดิมภาพรวมทั้งเทศบาล - อัตรา (ครอง - /ว่าง -) ๒.ในสำนักงานปลัดเทศบาล มีนักวิชาการสาธารณสุข - อัตรา ขอครั้งนี้ ๑ อัตรา ๓.ในสำนักงานปลัด มีบุคลากร ดังนี้ ๓.๑ หัวหน้าสำนักงานปลัด (อำนวยการต้น) (มีคนครอง) ๓.๒ หัวหน้าฝ่ายปกครอง (อำนวยการต้น) (มีคนครอง) ๓.๓ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (อำนวยการต้น) (มีคนครอง) ๓.๔ นิติกร (มีคนครอง) ๓.๕ นักพัฒนาชุมชน (มีคนครอง) ๓.๖ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (มีคนครอง) ๓.๗ นักทรัพยากรบุคคล (มีคนครอง) ๓.๘ นักวิชาการเกษตร (มีคนครอง) ๓.๙ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มีคนครอง) ๓.๑๐ เจ้าพนักงานธุรการ (ว่าง ๑ อัตรา) ๓.๑๑ เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (มีคนครอง) ๓.๑๒ เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ว่าง ๑ อัตรา)		

ลำดับ ที่	เทศบาล. อำเภอ (ประเภท)/ รายได้ (ทั้งหมด) รายได้ (ทั้งหมด)	ข้อมูลจำนวนบุคลากร (ครอง/ว่าง)				คชจ.๑ ประมาณ การตาม การ อบรม แผนฯ ปัจจุบัน	คชจ.๒ ประมาณ การตาม กรอบ หลังปรับ แผน	ส่วนราชการที่สังกัด ตำแหน่งที่ขอ/เปลี่ยนแปลง เพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง	รายการขอ เพิ่มหรือยุบ เลิกหรือ เปลี่ยนแปลง (อัตรา)	ข้อมูลประกอบการพิจารณาประกอบด้วย ๑. ตำแหน่งที่ขอปัจจุบัน โอปท. มีจำนวนเท่าใด (ครอง/ว่าง) ๒. ตำแหน่งที่ขอในส่วนราชการที่มีจำนวนเท่าใด ๓. ในส่วนราชการที่ขอมีข้าราชการ/พนักงานจ้างเท่าใด (ตำแหน่งอะไรบ้าง/ มีผู้ครองตำแหน่ง/ตำแหน่งว่าง เท่าใด) ๔. เหตุผลความจำเป็นที่ขอตำแหน่ง	ความเห็น ของ อนุกรรมการ ก.ท.จ. อุดรธานี
		พนักงาน ท้องถิ่น/ ครู	พนักงานจ้าง								
			ทป.	ทช.	คว.						
										พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ผช.นักทรัพยากรบุคคล (มีคนครอง ๑ อัตรา) ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (มีคนครอง ๑ อัตรา) ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มีคนครอง ๑ อัตรา) ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (มีคนครอง ๒ อัตรา) ผช.เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (มีคนครอง ๑ อัตรา) ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (มีคนครอง ๑ อัตรา) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) พนักงานขับรถขยะ (มีคนครอง ๒ อัตรา) พนักงานขับรถดับเพลิง (มีคนครอง ๑ อัตรา) พนักงานดับเพลิง (มีคนครอง ๒ อัตรา) พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล (มีคนครอง ๒ อัตรา) พนักงานจ้าง (ทั่วไป) คนงานทั่วไป (มีคนครอง ๕ อัตรา) คนงานประจำรถขยะ (มีคนครอง ๕ อัตรา)	

ลำดับ ที่	เทศบาล. อำเภอ (ประเภท)/ รายได้ (ทั้งหมด)	ข้อมูลจำนวนบุคลากร (ครอง/ว่าง)						คชจ.๖ ประมาณ การตาม การ อบรม แผนฯ ปัจจุบัน	คชจ.๗ ประมาณ การตาม การ อบรม แผนฯ ปัจจุบัน	ส่วนราชการที่สังกัด ตำแหน่งที่ขอกำหนด เพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง	รายการขอ เพิ่มหรือยุบ เลิกหรือ เปลี่ยนแปลง (อัตรา)	ข้อมูลประกอบการพิจารณาประกอบด้วย ๑. ตำแหน่งที่ขอปัจจุบันใน อบท. มีจำนวนเท่าใด (ครอง/ว่าง) ๒. ตำแหน่งที่อยู่ในส่วนราชการที่ขอมีจำนวนเท่าใด ๓. ในส่วนราชการที่ขอมีข้าราชการ/พนักงานจ้างเท่าใด (ตำแหน่งอะไรบ้าง/ มีผู้ครองตำแหน่ง/ตำแหน่งว่าง เท่าใด) ๔. เหตุผลความจำเป็นที่ขอตำแหน่ง	ความเห็น ของ อนุกรรมการ ก.ท.จ. อุดรธานี
		พนักงาน ท้องถิ่น/ ครู	ลป.	พนักงานจ้าง			คชจ.๕ ประมาณ การตาม การ อบรม แผนฯ ปัจจุบัน						
				ทป.	ทช.	คว.							
										๒.นักวิชาการสุขภาพ	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๑.ตำแหน่งที่ขอปัจจุบัน เดิมภาพรวมทั้งเทศบาล - อัตรา (ครอง - /ว่าง -) ๒.ในสำนักปลัดเทศบาล มีนักวิชาการสุขภาพ - อัตรา ขอครั้งนี้ ๑ อัตรา ๓.เนื่องจากปริมาณงานด้านสุขภาพเพิ่มขึ้น ยุ่งยากมากขึ้น งานด้านสุขภาพ มีจำนวน ๗ งาน จำนวนอัตราที่ต้องการ ๑ อัตรา เดิม - อัตรา จึงขอกำหนดเพิ่ม นักวิชาการสุขภาพ ๑ อัตรา เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงาน	
๒	ทต.แชแล อ.กุมภวาปี สามัญ/ ๒๗,๐๐๐,๐๐๐	๒๑ ว่าง ๗/ ครู ๙	๐	๑๐	๑๘	๑๕	๒๘.๖๐	๒๙.๔๒	กองคลัง ๑.นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๑.ตำแหน่งที่ขอปัจจุบัน เดิมภาพรวมทั้งเทศบาล - อัตรา (ครอง - /ว่าง -) ๒.ในกองคลัง มีนักวิชาการจัดเก็บรายได้ - อัตรา ขอครั้งนี้ ๑ อัตรา ๓.ในกองคลัง มีบุคลากร ดังนี้ ๓.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (อำนวยการต้น) (มีนครอง)		

ลำดับ ที่	เทศบาล. อำเภอ (ประเภท)/ รายได้ (ทั้งหมด)	ข้อมูลจำนวนบุคลากร (ครอง/ว่าง)				คชจ.๑ ประมาณ การตาม การ อบรม แผนฯ ปัจจุบัน	คชจ.๒ ประมาณ การตาม กรอบ หลังปรับ แผน	ส่วนราชการที่สังกัด ตำแหน่งที่ขอกำหนด เพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง	รายการขอ เพิ่มหรือยุบ เลิกหรือ เปลี่ยนแปลง (อัตรา)	ข้อมูลประกอบการพิจารณาประกอบด้วย ๑. ตำแหน่งที่ขอปัจจุบันใน อบท. มีจำนวนเท่าใด (ครอง/ว่าง) ๒. ตำแหน่งที่ขอในส่วนราชการที่มีจำนวนเท่าใด ๓. ในส่วนราชการที่ขอมีข้าราชการ/พนักงานจ้างเท่าใด (ตำแหน่งอะไรบ้าง/ มีผู้ครองตำแหน่ง/ตำแหน่งว่าง เท่าใด) ๔. เหตุผลความจำเป็นที่ขอตำแหน่ง	ความเห็น ของ อนุกรรมการ ก.ท.จ. อุดรธานี
		พนักงาน ท้องถิ่น/ ครู	พนักงานจ้าง								
			ทป.	ทช.	คว.						
										๓.๒ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (อำนวยการต้น) (มีคนครอง) ๓.๓ หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (อำนวยการต้น) (มีคนครอง) ๓.๔ นักวิชาการเงินและบัญชี (มีคนครอง) ๓.๕ นักวิชาการพัสดุ (ว่าง ๑ อัตรา) ๓.๖ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (มีคนครอง) พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ผช.นักวิชาการการเงินและบัญชี (มีคนครอง ๑ อัตรา) ผช.นักวิชาการพัสดุ (มีคนครอง ๑ อัตรา) ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (มีคนครอง ๑ อัตรา) ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (มีคนครอง ๑ อัตรา) ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (มีคนครอง ๑ อัตรา) ๔.เนื่องจากงานด้านจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้น ยุ่งยากมากขึ้น งาน ด้านจัดเก็บรายได้ มีจำนวน ๙ งาน จำนวนอัตราที่ต้องการ ๔ อัตรา เดิมมี หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ ๑ อัตรา เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา และผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา จึงขอกำหนดเพิ่ม นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงาน	

ลำดับ ที่	เทศบาล. อำเภอ (ประเภท)/ รายได้ (ทั้งหมด)	ข้อมูลจำนวนบุคลากร (ครอง/ว่าง)						คชจ.ฯ ประมาณ การตาม การ อบรม อื่นๆ ปัจจุบัน	คชจ.ฯ ประมาณ การตาม กรอบ หลังปรับ แผน	ส่วนราชการที่สังกัด ตำแหน่งที่ขอกำหนด เพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง	รายการขอ เพิ่มหรือยุบ เลิกหรือ เปลี่ยนแปลง (อัตรา)	ข้อมูลประกอบการพิจารณาประกอบด้วย ๑. ตำแหน่งที่ขอปัจจุบันใน อบท. มีจำนวนเท่าใด (ครอง/ว่าง) ๒. ตำแหน่งที่ขอในส่วนราชการที่ขอมีจำนวนเท่าใด (ตำแหน่งอะไรบ้าง/ มีผู้ครองตำแหน่ง/ตำแหน่งว่าง เท่าใด) ๓. ในส่วนราชการที่ขอมีข้าราชการ/พนักงานจ้างเท่าใด (ตำแหน่งอะไรบ้าง/ มีผู้ครองตำแหน่ง/ตำแหน่งว่าง เท่าใด) ๔. เหตุผลความจำเป็นที่ขอตำแหน่ง	ความเห็น ของ อนุกรรมการ ก.ท.จ. อุดรธานี
		พนักงาน ท้องถิ่น/ ครู	สป.	พนักงานจ้าง									
				ทป.	ทช.	คว.							
๓	ทต.แซแล อ.กุมภวาปี สามัญ/ ๖๗,๐๐๐,๐๐๐	๒๑ ว่าง ๗/ ครู ๙	๐	๑๐	๑๘	๑๕	๒๕.๕๒	๒๘.๖๐	กองช่าง ๑.วิศวกรรมโยธา	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๑.ตำแหน่งที่ขอปัจจุบัน เดิมภาพรวมทั้งเทศบาล - อัตรา (ครอง - /ว่าง -) ๒.ในกองช่าง มีวิศวกรรมโยธา - อัตรา ขอครั้งนี้ ๑ อัตรา ๓.ในกองช่าง มีบุคลากร ดังนี้ ๓.๑ ผู้อำนวยกองช่าง (อำนาจการต้น) (มีคนครอง) ๓.๒ หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (อำนาจการต้น) (ว่าง ๑ อัตรา) ๓.๓ นายช่างโยธา (ว่าง ๑ อัตรา) ๓.๔ นายช่างไฟฟ้า (มีคนครอง) พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ผช.นายช่างโยธา (มีคนครอง ๑ อัตรา) ผช.นายช่างไฟฟ้า (มีคนครอง ๑ อัตรา) ผช.นายช่างสำรวจ (มีคนครอง ๑ อัตรา) ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (มีคนครอง ๑ อัตรา) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) พนักงานขับรถกระเช้า (มีคนครอง ๑ อัตรา) ๔. เพื่อให้ครบตามโครงสร้างส่วนราชการ		

ลำดับ ที่	เทศบาล. อำเภอ (ประเภท/ รายได้ (ทั้งหมด) รายได้ (ทั้งหมด)	ข้อมูลจำนวนบุคลากร (ครอง/ว่าง)				คชจ.ฯ ประมาณ การตาม การ อบรม แผนฯ ปัจจุบัน	คชจ.ฯ ประมาณ การตาม การ อบรม หลังปรับ แผน	ส่วนราชการที่สังกัด ตำแหน่งที่ขอกำหนด เพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง	รายการขอ เพิ่มหรือยุบ เลิกหรือ เปลี่ยนแปลง (อัตรา)	ข้อมูลประกอบการพิจารณาประกอบด้วย	ความเห็น ของ อนุกรรมการ ก.ท.จ. อุดรธานี
		พนักงาน ท้องถิ่น/ ครู	ลป.	พนักงานจ้าง							
				พป.	พช.						
๔	พต.แซงแล อ.กุมภวาปี สามัญ/ ๖๗,๐๐๐,๐๐๐	๒๑	๐	๑๐	๑๘	๑๕	๒๙.๕๒	กองการศึกษา ๑.ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ตำบลแซงแล	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๑.ตำแหน่งที่ขอปัจจุบัน เดิมภาพรวมทั้งเทศบาล - อัตรา (ครอง - /ว่าง -) ๒.ในกองการศึกษา มีผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - อัตรา ขอครั้งนี้ ๑ อัตรา ๓.ในกองการศึกษา มีบุคลากร ดังนี้ ๓.๑ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (อำนวยการต้น) (มีคนครอง) ๓.๒ หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (อำนวยการต้น) (ว่าง ๑ อัตรา) ๓.๓ นักวิชาการศึกษา (มีคนครอง) ๓.๔ เจ้าพนักงานธุรการ (มีคนครอง) พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ผช.นักวิชาการศึกษา (มีคนครอง ๑ อัตรา) ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (มีคนครอง ๑ อัตรา) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) พนักงานชั้นเรียน (มีคนครอง ๒ อัตรา) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลแซงแล ครู (มีคนครอง ๙ อัตรา) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ผู้ดูแลเด็ก (มีคนครอง ๕ อัตรา) ๔. เพื่อให้ครบตามโครงสร้างส่วนราชการ	ความเห็น ของ อนุกรรมการ ก.ท.จ. อุดรธานี



คำสั่งเทศบาลตำบลแชแล

ที่ ๕๕๕/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแชแล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และเทศบาลตำบลแชแลจำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลแชแล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลแชแล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๗. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งจัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสันติย์ กาลวิบูลย์)

นายกเทศมนตรีตำบลแชแล

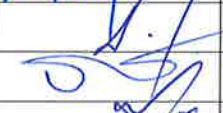
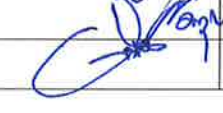
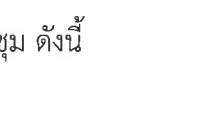
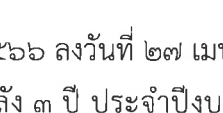
รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมบัวแดง เทศบาลตำบลแชแล

ผู้มาประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสันติย์ กาลวิบูลย์	นายกเทศมนตรี		ประธานกรรมการ
๒	นางสิริพรรณ ชัยประสงค์สุข	ปลัดเทศบาล		กรรมการ
๓	นางสาวพรรณิ พรหมแสนปิง	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๔	นายศุภทัต ฉัตรขวัญชัย	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๔	นายสุระพล ทาปลัด	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		กรรมการ
๕	นางสาวธณภรณ์ ยศทะแสน	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ/เลขานุการ
๖	นายธรรมารุช พิทักษ์วาปี	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ		ผู้ช่วยเลขานุการ
๗	นางสาวอรอุมา สุทธิวรรณ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ		ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมมาพร้อมเพรียงกัน นายสันติย์ กาลวิบูลย์ นายกเทศมนตรีตำบลแชแลประธานในที่ประชุม กล่าวเปิดการประชุมและดำเนินการตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายสันติย์ กาลวิบูลย์ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลแชแล ที่ ๔๕๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๖ ประธานฯ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ดังนี้

๑.นายกเทศมนตรีตำบลแชแล	ประธานกรรมการ
๒.ปลัดเทศบาลตำบลแชแล	กรรมการ
๓.ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔.ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕.ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖.หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๗.หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๘.นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ ให้ผู้ได้รับการแต่งตั้ง จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก

/และคุณภาพ...

และคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี ส่วนรายละเอียดอัตรากำลังปัจจุบันของเทศบาลขอให้ฝ่ายเลขานุการชี้แจงรายละเอียดครับ

น.ส.ธณภรณ์ ยศทะแสน
กรรมการ/เลขานุการ

ค่ะสืบเนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเดิมจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ที่จะถึงนี้ จึงทำให้ต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลังขึ้นเพื่อที่เทศบาลจะได้มีแผนอัตรากำลังใช้อย่างต่อเนื่อง ส่วนอัตรากำลังปัจจุบันมีดังนี้ค่ะ

สำนักปลัดเทศบาล มี ๒ ฝ่าย ประกอบด้วย ๑) ฝ่ายอำนวยการ มีพนักงานเทศบาล จำนวน ๖ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา ได้แก่ เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา ๒) ฝ่ายปกครอง มีพนักงานเทศบาล จำนวน ๖ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา ได้แก่ เจ้าพนักงานสาธารณสุข พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา

กองคลัง มี ๒ ฝ่าย ประกอบด้วย ๑) ฝ่ายบริหารงานการคลัง มีพนักงานเทศบาล จำนวน ๔ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา ได้แก่ นักวิชาการพัสดุ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา ๒) ฝ่ายพัฒนารายได้ มีพนักงานเทศบาล จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง มี ๑ ฝ่าย คือ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง มีพนักงานเทศบาล จำนวน ๔ อัตรา ว่าง ๒ อัตรา ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้างและนายช่างโยธา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา

กองการศึกษา มี ๑ ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารการศึกษา มีพนักงานเทศบาล จำนวน ๔ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ คน พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๙ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา

สำหรับหน่วยตรวจสอบภายใน มีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา คือตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน

รวมอัตรากำลังในปัจจุบัน ดังนี้ พนักงานเทศบาลรวม ๒๘ อัตรา ตำแหน่งมีนครองจำนวน ๒๑ อัตรา ตำแหน่งว่างจำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจรวมจำนวน ๒๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปรวมจำนวน ๑๐ อัตรา ในส่วนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีพนักงานครูรวมจำนวน ๙ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจรวม ๕ อัตรา

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามหนังสือสั่งการให้กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้นซึ่งยังไม่ต้องกำหนดเลขที่ตำแหน่งรอการจัดสรรงบประมาณจากกรมฯ ค่ะ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในด้านการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านต่าง ๆ ฝ่ายเลขานุการก็ได้ทำ ร่างแผนอัตรากำลังให้กับคณะกรรมการทุกท่านแล้ว โดยจะขอความเห็นในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลในด้านต่างๆ ประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ สำหรับ ระเบียบข้อกฎหมายและหนังสือสั่งการ ขอเชิญเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ ได้ชี้แจงให้ คณะกรรมการทราบด้วยค่ะ

น.ส.อรอุมา สุทธิวรรณ
ผู้ช่วยเลขานุการ

เรียนท่านประธานฯ ท่านคณะกรรมการทุกท่าน ในส่วนของระเบียบ ข้อกฎหมาย และหนังสือสั่งการ ดิฉันขอนำรายละเอียดชี้แจงให้คณะกรรมการ ทุกท่านได้รับทราบดังนี้ค่ะ

ระเบียบกฎหมาย หนังสือสั่งการ

- ๑) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- ๒) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลง วันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน
- ๓) ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก. อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๔๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- ๔) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก. อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลง วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

นายสันติย์ กาลวิบูลย์
ประธานฯ

รับจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน ตามที่ งานเลขานุการได้จัดทำมา มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอความเห็นเพิ่มเติมไหมครับ หาก ไม่มี ไปที่การวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลแซแล รวมทั้งการวิเคราะห์ด้าน ภารกิจหลัก ภารกิจรองที่เทศบาลตำบลแซแลของเราจะดำเนินการ มีคณะกรรมการ ท่านใดจะเสนอความเห็นไหมครับ หากไม่มีอะไรเพิ่มเติม ก็คงจะไปพิจารณากันอีก ครั้งในวาระที่ ๓

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องพิจารณารับรองรายงานการประชุม
-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง สืบเนื่อง
-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

- การพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างแผนอัตรา ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

นายสันติย์ กาลวิบูลย์
ประธานฯ

การประชุมวันนี้มีเรื่องที่ต้องพิจารณาคือการพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง โดยเบื้องต้นงานเลขาคิดชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับอัตรากำลังของเราในปัจจุบันไป แล้ว นโยบายหลักที่ทีมผู้บริหารจะดำเนินการคือในส่วนของการงานสาธารณสุข ซึ่งตามที่นายกได้ประกาศนโยบายไปแล้วว่าจะจัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขซึ่งตอนนี้ กำลังดำเนินการในส่วนในพื้นที่ที่จะจัดตั้งศูนย์อยู่นั้น ในส่วนของอัตรากำลังอยาก ให้ส่วนราชการแต่ละส่วนได้นำเสนอโดยเริ่มจากสำนักปลัดก่อนครับ

น.ส.ธณภรณ์ ยศทะแสน
กรรมการ/เลขานุการ

ในส่วนของสำนักปลัด ตามนโยบายของผู้บริหารและจากการวิเคราะห์ค่างาน ที่อยู่ในความรับผิดชอบในปัจจุบัน อยากจะขอกำหนดเพิ่มจำนวน ๒ อัตรา คือตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข และนักวิชาการสุขาภิบาล ตำแหน่งละ ๑ อัตรา ค่ะเพื่อรองรับการเปิดศูนย์สาธารณสุขและปริมาณงานที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น สำหรับรายละเอียดค่างานตามเอกสารที่ได้แจกให้คณะกรรมการทุกท่านค่ะ

นายสันติย์ กาลวิบูลย์
ประธานฯ

ครับคณะกรรมการท่านอื่นมีความเห็นอย่างไรบ้างครับ ถ้ากรรมการทุกท่านเห็นด้วยต่อไปเชิญกองคลังครับ

น.ส.พรณี พรหมแสนปีง
กรรมการ

ในส่วนของกองคลัง อยากขอกำหนดเพิ่มจำนวน ๑ อัตราค่ะ คือตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ เนื่องจากงานระบบแผนที่ภาษีตอนนี้ยังไม่เจ้าหน้าที่ในการ ปฏิบัติงาน อยากได้เจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถมาช่วยทำในตรงนี้ค่ะ เพื่อให้งานมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำหรับรายละเอียดค่างานตามเอกสารที่ได้แจกให้กรรมการ ทุกท่านค่ะ

นายสันติย์ กาลวิบูลย์
ประธานฯ

ครับคณะกรรมการท่านอื่นมีความเห็นอย่างไรครับ ถ้ากรรมการทุกท่านเห็นด้วยต่อไปเชิญกองช่างครับ

นายศุภทัต ฉัตรขวัญชัย
กรรมการ

ในส่วนกองช่าง ผมอยากขอกำหนดเพิ่มจำนวน ๑ อัตราครับ คือ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา เนื่องจากกองช่างถือว่าเป็นงานหลักในด้านโครงสร้างพื้นฐาน และตอนนี้ กองช่างมีพนักงานเทศบาลรวมกับพนักงานจ้างเพียง ๗ อัตรา ซึ่งยังไม่เพียงพอทำให้ งานเกิดความล่าช้า จึงอยากได้พนักงานเทศบาลตำแหน่งที่ว่างรวมทั้งตำแหน่งที่ขอ เพิ่มมาช่วยงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและรวดเร็วขึ้นครับ สำหรับรายละเอียดค่า งานตามที่ได้แจกให้คณะกรรมการทุกท่านครับ

นายสันติย์ กาลวิบูลย์
ประธานฯ

ครับคณะกรรมการท่านอื่นมีความเห็นอย่างไรครับ ถ้ากรรมการทุกท่านเห็นด้วยต่อไปเชิญกองการศึกษาครับ

นายสุระพล ทาปลัด
กรรมการ

ครับสำหรับกองการศึกษา ตอนนี้มีอัตรากำลังที่เพียงพออยู่แล้ว แต่ในเดือน กันยายนปี พ.ศ. ๒๕๖๗ จะมีครู ๒ ท่านเกษียณอายุราชการ ซึ่งจะส่งผลให้ขาด บุคลากรในส่วนนี้ไป จึงอยากขอความเห็นจากคณะกรรมการในที่ประชุมว่าจะมี แนวทางอย่างไรครับ

/นายธรรมมาวุธ...

นายธรรมวุธ พิทักษ์วาปี ตรีบสำหรับการเกยียนอายุราชการของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลแซแล
ผู้ช่วยเลขานุการ หากต้องการครูเพิ่มต้องคำนวณให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กต่อครูด้วยนะครึบว่า
จำนวนเด็กต่อครูของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลแซแลอยู่ในสัดส่วนที่จะเพิ่ม
ครูได้หรือไม่

นายสนนิตย์ กาลวิบูลย์ ตรีบถ้าเป็นเช่นนั้นผมว่าหลังจากที่ครูเกยียนเราค่อยดูอีกทีว่าจะทำอย่างไรกับ
ประธานฯ อัตราครูที่ว่างลง ครึบสำหรับในรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในรอบนี้ อัตรากำลังที่จะเพิ่ม สรุปดังนี้ครึบ
สำนักปลัดเทศบาลเพิ่มจำนวน ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข
และนักวิชาการสุขาภิบาล กองคลังเพิ่มจำนวน ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ กองช่างเพิ่มจำนวน ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา
กองการศึกษาเพิ่มผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๑ อัตรา ตามที่
หลักเกณฑ์กำหนด เมื่อคณะกรรมการทุกท่านเห็นด้วยกับการเพิ่มอัตราตาม
ตำแหน่งดังกล่าว ผมขอมติจากที่ประชุมด้วยครึบ

มติที่ประชุม

เอกฉันท เห็นชอบ

นายสนนิตย์ กาลวิบูลย์ เมื่อที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ประธานฯ แล้วงานการเจ้าหน้าที่จะได้จัดส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้ ก.ท.จ.อุดรธานี
เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ

นายสนนิตย์ กาลวิบูลย์ มีกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องใดเพิ่มเติมหรือไม่ครึบ ถ้าไม่มีท่านไหนเพิ่มเติม
ประธานฯ สำหรับวันนี้ผมในฐานะประธาน ก็ขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมี
ค่าของพวกท่านที่เข้าร่วมประชุม และขอปิดประชุมครึบ

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ.....ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวอรอุมา สุทธิวรรณ)

ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวธณภรณ์ ยศทะแสน)

กรรมการและเลขานุการ

ลงชื่อ.....ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายสนนิตย์ กาลวิบูลย์)

ประธานกรรมการ

ใบลงทะเบียน

ประชุมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

วันที่ ๑๑ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมบัวแดง เทศบาลตำบลแซแล

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสนิตย์ กาลวิบูลย์	ประธานกรรมการ		
๒	นางสิริพรรณ ชัยประสงค์สุข	กรรมการ		
๓	นางสาวพรณี พรหมแสนปิง	กรรมการ		
๔	นายศุภทัต ฉัตรขวัญชัย	กรรมการ		
๕	นายสุระพล ทาปลัด	กรรมการ		
๖	นางสาวธณภรณ์ ยศทะแสน	กรรมการและเลขานุการ		
๗	นายธรรมารุณ พิทักษ์วาปี	ผู้ช่วยเลขานุการ		
๘	นางสาวอรอุมา สุธิวัตรณ	ผู้ช่วยเลขานุการ		

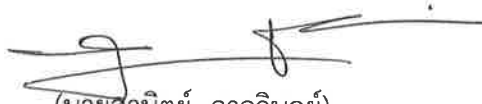


ประกาศเทศบาลตำบลแชแล
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖



(นายสนันตย์ กาลวิบูลย์)

นายกเทศมนตรีตำบลแชแล



ประกาศเทศบาลตำบลแชแล

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒, ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓, ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เทศบาลตำบลแชแล จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

ลำดับที่	ส่วนราชการ/กอง/ฝ่าย/งานตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	ปลัดเทศบาล	๗๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	กลาง	๑	
สำนักปลัดเทศบาล					
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ต้น	๑	
ฝ่ายอำนวยการ					
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	ต้น	๑	
งานบริหารงานทั่วไป					
๔	เจ้าพนักงานธุรการ	๗๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	ปง./ชง.	๑	ว่าง
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	-	๑	
๖	พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง (ทักษะ)	-	-	๒	
๗	คนงานทั่วไป	-	-	๔	
งานการเจ้าหน้าที่					
๘	นักทรัพยากรบุคคล	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	ปก.	๑	
๙	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (คุณวุฒิ)	-	-	๑	
งานกิจการสภาเทศบาล					
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	-	๑	

/งานนิติการ...

ลำดับที่	ส่วนราชการ/กอง/ฝ่าย/งานตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
	งานนิติการ				
๑๑	นิติกร	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	ปก.	๑	
	งานแผนงานและงบประมาณ				
๑๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ชก.	๑	
๑๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ)	-	-	๑	
	ฝ่ายปกครอง				
๑๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	ต้ง	๑	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				
๑๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๗๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	ชง.	๑	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (คุณวุฒิ)	-	-	๑	
๑๗	พนักงานขับรถดับเพลิง (ทักษะ)	-	-	๑	
๑๘	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	-	๒	
	งานสวัสดิการสังคม				
๑๙	นักพัฒนาชุมชน	๗๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	ชก.	๑	
๒๐	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๗๓-๒-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	ปง.	๑	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	-	-	๑	
	งานบริหารงานสาธารณสุข				
๒๒	นักวิชาการสาธารณสุข	๗๓-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	ว่าง
๒๓	นักวิชาการสุขาภิบาล	๗๓-๒-๐๑-๓๖๐๖-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	ว่าง
๒๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๗๓-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	ปง./ชง.	๑	ว่าง
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (คุณวุฒิ)	-	-	๑	
๒๖	คนงานทั่วไป	-	-	๑	
๒๗	พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)	-	-	๒	
๒๘	คนงานประจําขยะ	-	-	๕	
	งานส่งเสริมการเกษตร				
๒๙	นักวิชาการเกษตร	๗๓-๒-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	ชก.	๑	

/กองคลัง...

ลำดับที่	ส่วนราชการ/กอง/ฝ่าย/งานตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
กองคลัง					
๓๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ต้น	๑	
ฝ่ายบริหารงานคลัง					
๓๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	ต้น	๑	
งานบริหารงานทั่วไป					
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	-	๑	
งานการเงินและบัญชี					
๓๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	๗๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	ปก.	๑	
๓๔	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	-	-	๑	
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	-	-	๑	
งานพัสดุและทรัพย์สิน					
๓๖	นักวิชาการพัสดุ	๗๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	ว่าง
๓๗	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (คุณวุฒิ)	-	-	๑	
ฝ่ายพัฒนารายได้					
๓๘	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	ต้น	๑	
งานพัฒนารายได้					
๓๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๗๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	ปง.	๑	
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	-	-	๑	
งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน					
๔๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๗๓-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	ว่าง
กองช่าง					
๔๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ต้น	๑	
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง					
๔๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	ต้น	๑	ว่าง
งานบริหารงานทั่วไป					
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	-	๑	

/งานควบคุม...

ลำดับที่	ส่วนราชการ/กอง/ฝ่าย/งานตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
	งานควบคุมอาคาร/งานการโยธา				
๔๕	วิศวกรโยธา	๗๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	ว่าง
๔๖	นายช่างโยธา	๗๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ปง./ชง.	๑	ว่าง
๔๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	-	-	๑	
	งานสาธารณูปโภค				
๔๘	นายช่างไฟฟ้า	๗๓-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	ปง.	๑	
๔๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	-	-	๑	
๕๐	พนักงานขับรถกระเช้า (ทักษะ)	-	-	๑	
	งานสำรวจและออกแบบ				
๕๑	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (คุณวุฒิ)	-	-	๑	
	กองการศึกษา				
๕๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๗๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ต้น	๑	
	ฝ่ายบริหารการศึกษา				
๕๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๗๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	ต้น	๑	ว่าง
	งานบริหารงานทั่วไป/ งานส่งเสริมการศึกษา และวัฒนธรรม/ งานส่งเสริมกีฬาและ นันทนาการ				
๕๔	เจ้าพนักงานธุรการ	๗๓-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	ชง.	๑	
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	-	๑	
	งานวิชาการ				
๕๖	นักวิชาการศึกษา	๗๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	ชก.	๑	
๕๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (คุณวุฒิ)	-	-	๑	
	งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา				
๕๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	ว่าง
๕๙	ครู	-	ชพ.	๒	
๖๐	ครู	-	ชก.	๗	
๖๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๕	

/หน่วยตรวจ...

ลำดับที่	ส่วนราชการ/กอง/ฝ่าย/งานตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
๖๒	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	๒	
หน่วยตรวจสอบภายใน					
	งานตรวจสอบภายใน				
๖๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๗๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	ว่าง

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖



(นายสนิทย์ กาลวิบูลย์)

นายกเทศมนตรีตำบลแซแล

