

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

---

ของ

เทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา

อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของเทศบาล	๔๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของเทศบาล	๔๑

## ■ ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- สำเนาบันทกักรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- บัญชีสรุปการกำหนดตำแหน่ง/ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- สำเนาประกาศการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- สำเนามติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) (การเห็นชอบกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓

## ๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างของเทศบาลให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๙ ที่กำหนดให้เทศบาลขนาดเล็ก และเทศบาลขนาดกลาง ตามหลักเกณฑ์เดิมเป็นเทศบาลประเภทสามัญ โดยได้ออกประกาศไว้แล้วดังนี้

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , กท. และ ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลหรือลูกจ้างของเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๔๔ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๔๔ และในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๕ ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล โดยกำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล โดยให้เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนดตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ครั้งที่ ๑๐/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลกุดชุมพภูมิพัฒนา จัดตำแหน่งพนักงานเทศบาลสามัญเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่ง (ระบบแท่ง) ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลกุดชุมพภูมิพัฒนา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา มีโครงสร้างการบริหารงาน การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลว่าถูกต้องและมีความเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้มีความเหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนในอนาคต อันเป็นการคาดการณ์ในระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรี เป็นประธานคณะกรรมการ ปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกองทุกกอง เป็นกรรมการ และพนักงานเทศบาล ๑ คน เป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้ดำเนินการและจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้มีขอบเขต และเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนาบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ ในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา ตลอดจนปัญหาของจังหวัดด้วยวิธีที่ได้มีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะต้องมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการสารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การ กำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำ ข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการ เจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้ม ของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนด ตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้เทศบาลมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบ อัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบ มากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการ เพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า เป็นการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจ มีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่าในเชิง ปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวน ตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้ การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ย อัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้ อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคต ต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลกุดชุมพุงพัฒนา เป็นเทศบาลประเภทสามัญ ส่งผลทำให้การปฏิบัติงาน หรือการให้บริการ สาธารณะยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ อันเป็นอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น จึงมีคำถามต่างๆ เกิดขึ้น เช่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในปัจจุบันและอนาคตหรือไม่ สามารถรองรับการขยายตัวของชุมชนในทุกๆ ด้านหรือไม่

๒. ด้านเศรษฐกิจ เพียงพอที่จะสนับสนุนการพัฒนาธุรกิจท้องถิ่นในปัจจุบันและอนาคตหรือไม่ และ ธุรกิจประเภทใดที่จะสามารถสร้างอาชีพได้บ้าง อาชีพใดที่จะสร้างรายได้ให้เกิดขึ้นในท้องถิ่น

๓. ด้านสังคม ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลมีสุขภาพอนามัยดีหรือไม่ จำนวนครัวเรือนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลมีฐานะความเป็นอยู่ดี หรือยากจนมากน้อยแค่ไหน เพียงใด สิ่งแวดล้อม พื้นที่โล่งและสวนสาธารณะในเขตเทศบาลมีจำนวนมากน้อยเท่าไร ประชาชนของเราลดปริมาณขยะ สามารถนำของใช้แล้วมาหมุนเวียนใช้อีก และนำขยะเข้าสู่กระบวนการผลิตใหม่ได้มากน้อยเพียงไร หรือนำไปใช้ประโยชน์อย่างอื่นเพียงไร

๔. ด้านการเมืองการบริหาร เทศบาลมีการเผยแพร่นโยบายต่อสาธารณะหรือไม่ เทศบาลได้ใช้ ทรัพยากรในการบริหารตามศักยภาพหรือไม่

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เทศบาลมีวิธีการแก้ไขปัญหาความเสื่อมโทรมของ สภาพแวดล้อมอันเกิดจากปัญหาน้ำเน่าเสีย ปัญหาระบบการระบายน้ำ ปัญหาการทิ้งขยะไม่เป็นที่ ปัญหาความสะอาด ของถนนหนทาง และที่สาธารณะต่างๆ อย่างไรบ้าง

ซึ่งสภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชนดังกล่าวนี้ สามารถนำมาเพื่อที่จะใช้เป็น ข้อมูลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยแยกเป็นด้านต่างๆ ได้ ดังนี้

##### ๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

**สภาพปัญหา** - การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลตำบลกุดชุมพุงพัฒนา เป็นปัญหา โครงสร้างพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิต เช่น ถนน ไฟฟ้า สิ่งสาธารณูปโภค สิ่งสาธารณูปการ สิ่งปลูก สร้างต่างๆ อาทิ ตลาดสด สถานีจอดรถ การควบคุมอาคาร ซึ่งเป็นภารกิจที่เทศบาลจะต้องดำเนินการให้ครบถ้วน แต่ยังมี ขาดแคลนบุคลากรและงบประมาณในด้านนี้ จึงทำให้การดำเนินการไม่ครอบคลุมทำให้มีปัญหาทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน เกิดขึ้น

**ความต้องการ** - ด้านโครงสร้างพื้นฐานของประชาชนในสภาพปัจจุบัน ยังเป็นความต้องการที่ไม่มีสิ้นสุด สืบเนื่องจากการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ทำให้ความต้องการขั้นพื้นฐานเพิ่มมากขึ้น เช่น ถนน หนทาง น้ำประปา ไฟฟ้า สวนสาธารณะ ตลาดสด สถานีจอดรถ ตลอดจนการควบคุมอาคารสิ่งปลูกสร้าง ฯลฯ จำเป็น อย่างยิ่งที่เทศบาลจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน อีกประการหนึ่ง การดำเนินการจำเป็น จะต้องมีงบประมาณและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

##### ๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

**สภาพปัญหา** - การพัฒนาเศรษฐกิจจำเป็นที่จะต้องพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ทางด้าน เศรษฐกิจให้เพียงพอกับความต้องการของผู้ประกอบธุรกิจ เช่น สถานที่ทำการค้าไม่เพียงพอ การเชื่อมโยงของถนนสาย หลัก ปัญหาในด้านการสนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและการประกอบธุรกิจประเภทต่างๆ ให้ดำเนินการไปด้วย ความเข้มแข็งและมั่นคง เพื่อให้สามารถรองรับการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรและธุรกิจใหม่ๆ เช่น การส่งเสริมอาชีพ ให้กับกลุ่มอาชีพ การส่งเสริมการขายสินค้าเกษตร การขยายตลาดเพื่อการค้า ร้านค้าชุมชนและสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่ง ผลิตภัณฑ์

ความต้องการ - เทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา ได้เล็งเห็นความสำคัญของการเสริมสร้างเศรษฐกิจให้เข้มแข็งประกอบกับความต้องการของประชาชนในการที่จะส่งเสริมการกระจายรายได้ การส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ ซึ่งเป็นการส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการกระจายรายได้และการประกอบอาชีพ ซึ่งจะมีผลให้เกิดการผลิต การบริการ อันจะทำให้ฐานะความเป็นอยู่ในด้านเศรษฐกิจของประชาชนส่วนรวมดีขึ้น โดยจัดหาสถานที่ เพิ่มทุนการส่งเสริมการก่อสร้างทางด้านโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการขยายตัวของการผลิตและการบริการ

#### ๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา - ด้านสังคมเป็นปัญหาที่พบโดยทั่วไป เช่น ปัญหาคุณภาพชีวิต สุขภาพ อนามัยของประชาชน ปัญหาการส่งเสริมศิลปะ จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น การป้องกันและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนเพื่อให้ผู้อยู่อาศัยในเขตเทศบาลมีพละนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรง มีรายได้ มีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และมีความปลอดภัยจากโรคระบาด อันอาจจะดูได้จากสถิติภาพของประชาชน ด้านสุขาภิบาลชุมชนและสถานที่ ได้จัดให้มีการดูแลสุขภาพความสะอาดและปลอดภัยจากโรค อันจะทำให้เกิดชีวิตและความเป็นอยู่ในท้องถิ่นดำเนินไปด้วยความร่มเย็นและผาสุก ด้านการส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรมและประเพณี ได้มีการส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์ศิลปะวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป เช่น ประเพณีบุญบั้งไฟ ประเพณีสมโภชศาลเจ้าพ่อหลักเมือง ประเพณีสงกรานต์ ฯลฯ ด้านการส่งเสริมสวัสดิการและนันทนาการ ได้มีการส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย การแข่งขันกีฬาตลอดจนการพักผ่อนหย่อนใจตามสถานที่ต่าง ๆ

ความต้องการ - ประชาชนส่วนใหญ่ยังต้องการสภาพทางสังคมที่ดี มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรง มีความเป็นอยู่ทางสังคมที่ดี ซึ่งก็คือการมีคุณภาพชีวิตที่ดีปราศจากปัญหาต่างๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบัน จึงมีความต้องการที่จะให้เทศบาลเป็นผู้นำในด้านการพัฒนาสังคมให้มีความเข้มแข็งเป็นสังคมยั่งยืนต่อไป

#### ๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา - เทศบาลได้จัดให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ให้ประชาชนได้เข้าใจและมีส่วนร่วมในทางการเมืองให้มากที่สุด และรวมถึงการปรับปรุงการจัดระบบการบริหารให้สามารถอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การส่งเสริมความรู้ ความสนใจเกี่ยวกับกิจการของท้องถิ่น การปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการของเทศบาล การปรับปรุงและพัฒนารายได้ การรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยของชุมชน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจนการนำนโยบายที่สำคัญของรัฐบาลมาใช้ในการบริหารโดยยึดหลักความโปร่งใส และเผยแพร่นโยบายต่อสาธารณะให้มากที่สุด

ความต้องการ - ในช่วงที่แล้วมาประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารงานในรูปแบบต่างๆ อันสืบเนื่องมาจากปัญหาที่สำคัญหลายปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้การเข้ามามีส่วนร่วมกระทำได้น้อยมาก ในปัจจุบันการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นสิ่งสำคัญและเป็นความต้องการของประชาชนในส่วนตัว ดังนั้น การประชาสัมพันธ์ การดึงประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจจึงเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง การจัดให้ประชาชนได้มีที่ปรึกษาทางกฎหมาย อันเป็นนักกฎหมายประจำเทศบาลช่วยเหลือเทศบาลในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เพื่อให้ลดข้อขัดแย้ง ข้อผิดพลาดในการบริหารงานที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน



#### ๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**สภาพปัญหา** - ในเทศบาลตำบลกุดชุมพภูมิพัฒนา มักจะพบปัญหาในเรื่องของความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมอันเกิดจากปัญหาน้ำเน่าเสีย ขาดระบบการระบายน้ำที่ถูกหลักสุขาภิบาล การทิ้งขยะไม่เป็นที่ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาสภาพแวดล้อม ปัญหาความสะอาดของถนนหนทาง หรือที่สาธารณะต่างๆ ขาดการเอาใจใส่ดูแลปัญหาการระบาดของยุงลายที่เป็นพาหะนำเชื้อไข้เลือดออกและปัญหาอื่นๆ ดังนั้น จึงเป็นปัญหาที่เทศบาลจะต้องดำเนินการแก้ไขให้ปัญหาการไม่มีสวนสาธารณะอันเป็นสถานที่ที่ประชาชนส่วนใหญ่ใช้ประโยชน์ร่วมกันในการประกอบกิจกรรมต่างๆ

**ความต้องการ** - เทศบาลได้ดำเนินการในส่วนของการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การรณรงค์การใช้ประโยชน์จากหนองน้ำสาธารณะหนองบักทอ และลำห้วยสองคร การรักษาไว้เพื่อไม่ให้เกิดน้ำเน่าเสีย การกำจัดขยะมูลฝอย การส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้ทดแทน ปัญหาในช่วงระยะที่ผ่านมาจะมีปัญหาในส่วนของการระบายน้ำและการระบายน้ำเสียจากชุมชน น้ำท่วมขังในหน้าฝนหรือเวลาฝนตกหนัก ดังนั้น จึงมีความต้องการที่จะจัดระบบการระบายน้ำ การจัดการขยะมูลฝอยอย่างถูกวิธี การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในเรื่องของสวนสาธารณะ การจัดระเบียบชุมชน/สังคมให้น่าอยู่ ในปัจจุบันปัญหานี้จะมีอยู่และกลายเป็นปัญหาในอนาคต จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนที่ดีเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ

ในปัจจุบันยังพบว่า เมื่อได้มีพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้บัญญัติอำนาจหน้าที่ในมาตรา ๑๖ ให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้สภาพปัญหาและข้อร้องเรียนของสังคมและประชาชนในพื้นที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เช่น การดูแลสภาพสิ่งแวดล้อม การให้บริการด้านการศึกษา เป็นต้น กฎหมายดังกล่าวยังได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดสรรสัดส่วนภาษีอากร ค่าธรรมเนียม เงินอุดหนุน โดยเฉพาะและยังมีการจัดระบบการบริหารงานบุคคลโดยการกระจายคนจากส่วนภูมิภาคลงสู่ท้องถิ่น ส่งผลทำให้ประชาชนมีความคาดหวังสูงขึ้น

#### ๕. การกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลกุดชุมพภูมิพัฒนา จัดเป็นเทศบาลประเภทสามัญ มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่สำคัญ ซึ่งได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายดังกล่าว นั้น อาจแบ่งเป็นภารกิจ อำนาจหน้าที่ในแต่ละด้าน ดังนี้

##### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๐(๒) มาตรา ๑๖(๒))
- (๒) การจัดทำให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑(๘))
- (๓) การจัดทำมีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑(๑))
- (๔) การจัดทำให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑(๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การจัดทำให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓))
- (๘) การกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเน่าเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))
- (๙) การจัดทำให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐))
- (๑๐) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔))
- (๒) การจัดให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐(๖))
- (๓) การส่งเสริมการฝึก การประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๔) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๕๐(๗))
- (๕) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑(๖))
- (๖) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๗) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(มาตรา ๑๖(๑๐))

- (๘) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
- (๙) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔))
- (๑๐) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๕))
- (๑๑) การจัดให้มีการควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๒))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐(๑))
- (๒) การจัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐(๕))
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๔) การจัดให้มีควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๑))
- (๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงมหรสพและ

สาธารณสุขสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๒๓))

- (๖) การจัดทำผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕))
- (๗) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖))
- (๘) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙))
- (๙) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ

ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา(๓๐))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ (มาตรา ๕๑(๒))
- (๒) ให้มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๕๑(๓))
- (๓) การจัดให้มีการบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑(๕))
- (๔) การจัดให้มีการพาณิชย์และการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
- (๕) การจัดให้มีการส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))

- (๒) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))
- (๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐(๘))

(๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑(๖))

(๒) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

(๓) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖))

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจของเทศบาล ภารกิจดังกล่าวนี้จะสามารถแก้ไข ปัญหาของเทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนาได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ยังต้องพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ การดำเนินการต้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของผู้บริหารเทศบาล จึงจำเป็นที่จะต้องดำเนินการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก (SWOT) ดังนี้

#### จุดแข็ง (Strength)

- การธนาคาร
- (๑) เป็นศูนย์กลางการบริหารการปกครอง ธุรกิจท่องเที่ยวการบริการต่างๆ ด้านการเงิน
  - (๒) มีอิสระภายใต้กรอบของกฎหมายและนโยบายของชาติ
  - (๓) เป็นระบบการให้บริการที่สมบูรณ์ในตัวเอง
  - (๔) มีอำนาจในการจัดเก็บภาษี อำนาจในการอนุมัติ อนุญาตในเรื่องต่างๆ ตามกรอบของกฎหมาย

#### จุดอ่อน (Weakness)

- (๑) มีรายได้ไม่เพียงพอ ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน
- (๒) การบริการขั้นพื้นฐานยังไม่ครอบคลุมและได้มาตรฐาน เช่น ถนน ทางระบายน้ำ สถานีจอดรถ สถานที่จำหน่ายสินค้า ฯลฯ
- (๓) ขาดสิ่งจูงใจในการส่งเสริมการท่องเที่ยว ไม่มีแหล่งผลิตสินค้าและบริการที่ครอบคลุม

#### โอกาส (Opportunity)

- (๑) มีโครงการที่อาจได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาล
  - (๒) ความเป็นศูนย์กลางทางการบริหาร การปกครอง ธุรกิจ การท่องเที่ยว การบริการต่างๆ
- การเงินและการธนาคาร
- (๓) มีอิสระภายใต้กรอบของกฎหมายและนโยบายของชาติ
  - (๔) งบประมาณเพิ่มขึ้นตามที่กฎหมายกำหนด

อุปสรรค (Threats)

- (๑) งบประมาณไม่เพียงพอ
- (๒) ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ
- (๓) ขาดการสนับสนุนและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- (๔) ขาดบุคลากรที่จะปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ อย่างครบถ้วน

ปัจจัยภายใน อาจประกอบด้วย ดังนี้

- (๑) ทรัพยากรการบริหาร (บุคคล การบริหารจัดการ ข้อมูล ทรัพย์สินและงบประมาณ)
- (๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และหน่วยงานภายในส่วนราชการ
- (๓) ความเห็นชอบในนโยบายภายในสภาเทศบาล
- (๔) สมรรถภาพและความสามารถของเทศบาลในการบังคับใช้นโยบาย
- (๕) ความอิสระทางคลังและอำนาจในการใช้ดุลยพินิจของเทศบาล

ปัจจัยภายนอก อาจประกอบด้วย ดังนี้

- (๑) ข้อจำกัดทางการทรัพยากรการบริหาร (เศรษฐกิจและการบริหารจัดการซึ่งอยู่ภายนอกเทศบาล)
- (๒) ดุลยภาพทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี
- (๓) โครงสร้างสถาบันและการดำเนินการของภาคเอกชนที่อยู่ภายนอกการควบคุมของเทศบาล
- (๔) การให้การสนับสนุนหรือการคัดค้านของประชาชน
- (๕) พันธกิจทางกฎหมาย

**๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ**

เทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา ได้วิเคราะห์พิจารณาแล้ว เห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

- (๑) การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- (๓) การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย การแก้ไขปัญหาเสพติด
- (๔) การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- (๕) การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๖) การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๗) การส่งเสริมอาชีพ สร้างงานสร้างรายได้

ภารกิจรอง

- (๑) การบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ เช่น การจัดการศึกษา การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน การจัดระบบขนส่งและการจราจร เป็นต้น
- (๒) การให้การสนับสนุนช่วยเหลือองค์กร กลุ่มหรือส่วนราชการอื่นๆ ตามความจำเป็น

### ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๙๘ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนามีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอ กำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้อง และรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อการพัฒนาองค์กร เพื่อการก้าวเป็นองค์กรสมัยใหม่ (Modrent Organization) ต่อไป

### ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ทั้งนี้ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๙ ที่กำหนดให้เทศบาลขนาดเล็กและเทศบาลขนาดกลาง ตามหลักเกณฑ์เดิมเป็นเทศบาลประเภทสามัญ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ จำนวน ๑ สำนัก ๔ กอง ๗ ฝ่าย ๒๖ งาน และ ๑ หน่วย ดังนี้

#### ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดขึ้น

##### (๑) สำนักปลัดเทศบาล

##### ๑. ฝ่ายอำนวยการ

- ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๒ งานธุรการ
- ๑.๓ งานเลขานุการคณะผู้บริหาร
- ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๕ งานกิจการสภา
- ๑.๖ งานรัฐพิธี
- ๑.๗ งานเทศพาณิชย์
- ๑.๘ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

##### ๒. ฝ่ายปกครอง

- ๒.๑ งานทะเบียนราษฎร
- ๒.๒ งานบัตรประจำตัวประชาชน
- ๒.๓ งานเลือกตั้ง
- ๒.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๒.๕ งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง

##### ๓. ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

- ๓.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๓.๒ งานจัดทำงบประมาณ
- ๓.๓ งานประชาสัมพันธ์
- ๓.๔ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ
- ๓.๕ งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น

- ๓.๖ งานนิติการ
- ๓.๗ งานนิติกรรมสัญญา
- ๓.๘ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์
- ๓.๙ งานตราเทศบัญญัติที่มีใช้เรื่องงบประมาณรายจ่ายประจำปี

(๒) กองคลัง

๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง

- ๑.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๑.๓ งานระเบียบการคลัง
- ๑.๔ งานสถิติการคลัง
- ๒. งานจัดเก็บและพัฒนารายได้
- ๓. งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- ๔. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- ๕. งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

(๓) กองช่าง

๑. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

- ๑.๑ งานวิศวกรรม
- ๑.๒ งานสถาปัตยกรรม
- ๑.๓ งานผังเมือง
- ๒. งานสาธารณูปโภค
- ๓. งานสวนสาธารณะ
- ๔. งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ

(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- ๑.๑ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๒ งานวางแผนสาธารณสุข
- ๑.๓ งานศูนย์บริการสาธารณสุข
- ๑.๔ งานรักษาความสะอาด
- ๒. งานเผยแพร่และฝึกอบรม
- ๓. งานส่งเสริมสุขภาพ
- ๔. งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- ๕. งานสัตว์แพทย์

(๕) กองการศึกษา

๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา

- ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๒ งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ
- ๑.๓ งานการศึกษาปฐมวัย
- ๑.๔ งานโรงเรียน
- ๑.๕ งานกิจการนักเรียน

- ๑.๖ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร  
 ๑.๗ งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๒. งานแผนงานและโครงการ  
 ๓. งานระบบสารสนเทศ  
 ๔. งานธุรการ  
 ๕. งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย  
 ๖. งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ  
 ๗. งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา  
 ๘. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน  
 ๙. งานกีฬาและนันทนาการ  
 ๑๐. งานกิจการศาสนา  
 ๑๑. งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม  
 ๑๒. หน่วยศึกษานิเทศก์  
 ๑๓. งานพัฒนาชุมชน  
 ๑๔. งานสวัสดิการสังคม  
 ๑๕. งานสังคมสงเคราะห์  
 ๑๖. งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน

## (๖) หน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>(๑) สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑. ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานธุรการ</p> <p>๑.๓ งานเลขานุการคณะผู้บริหาร</p> <p>๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๕ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๖ งานรัฐพิธี</p> <p>๑.๗ งานเทศพาณิชย์</p> <p>๑.๘ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๒. ฝ่ายปกครอง</p> <p>๒.๑ งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๒.๒ งานบัตรประจำตัวประชาชน</p> <p>๒.๓ งานเลือกตั้ง</p> <p>๒.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๒.๕ งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง</p>	<p>(๑) สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑. ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานธุรการ</p> <p>๑.๓ งานเลขานุการคณะผู้บริหาร</p> <p>๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๕ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๖ งานรัฐพิธี</p> <p>๑.๗ งานเทศพาณิชย์</p> <p>๑.๘ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๒. ฝ่ายปกครอง</p> <p>๒.๑ งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๒.๒ งานบัตรประจำตัวประชาชน</p> <p>๒.๓ งานเลือกตั้ง</p> <p>๒.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๒.๕ งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <p>๓.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๓.๒ งานจัดทำงบประมาณ</p> <p>๓.๓ งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๓.๔ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ</p> <p>๓.๕ งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น</p> <p>๓.๖ งานนิติการ</p> <p>๓.๗ งานนิติกรรมสัญญา</p> <p>๓.๘ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์</p> <p>๓.๙ งานตราเทศบัญญัติที่มีใช้เรื่อง- งบประมาณรายจ่ายประจำปี</p>	<p>๓. ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</p> <p>๓.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๓.๒ งานจัดทำงบประมาณ</p> <p>๓.๓ งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๓.๔ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ</p> <p>๓.๕ งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น</p> <p>๓.๖ งานนิติการ</p> <p>๓.๗ งานนิติกรรมสัญญา</p> <p>๓.๘ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์</p> <p>๓.๙ งานตราเทศบัญญัติที่มีใช้เรื่อง- งบประมาณรายจ่ายประจำปี</p>	
<p>(๒) กองคลัง</p> <p>๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>๑.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๑.๓ งานระเบียบการคลัง</p> <p>๑.๔ งานสถิติการคลัง</p> <p>๒. งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <p>๓. งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</p> <p>๔. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๕. งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียน- ทรัพย์สิน</p>	<p>(๒) กองคลัง</p> <p>๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p>๑.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๑.๓ งานระเบียบการคลัง</p> <p>๑.๔ งานสถิติการคลัง</p> <p>๒. งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <p>๓. งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</p> <p>๔. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๕. งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียน- ทรัพย์สิน</p>	
<p>(๓) กองช่าง</p> <p>๑. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๑.๑ งานวิศวกรรม</p> <p>๑.๒ งานสถาปัตยกรรม</p> <p>๑.๓ งานผังเมือง</p> <p>๒. งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓. งานสวนสาธารณะ</p> <p>๔. งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</p>	<p>(๓) กองช่าง</p> <p>๑. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๑.๑ งานวิศวกรรม</p> <p>๑.๒ งานสถาปัตยกรรม</p> <p>๑.๓ งานผังเมือง</p> <p>๒. งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓. งานสวนสาธารณะ</p> <p>๔. งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</p>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๑.๑ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๒ งานวางแผนสาธารณสุข</p> <p>๑.๓ งานศูนย์บริการสาธารณสุข</p> <p>๑.๔ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๒. งานเผยแพร่และฝึกอบรม</p> <p>๓. งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๔. งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>๕. งานสัตวแพทย์</p>	<p>(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๑.๑ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๒ งานวางแผนสาธารณสุข</p> <p>๑.๓ งานศูนย์บริการสาธารณสุข</p> <p>๑.๔ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๒. งานเผยแพร่และฝึกอบรม</p> <p>๓. งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๔. งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>๕. งานสัตวแพทย์</p>	
<p>(๕) กองการศึกษา</p> <p>๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๒ งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ</p> <p>๑.๓ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๑.๔ งานโรงเรียน</p> <p>๑.๕ งานกิจการนักเรียน</p> <p>๑.๖ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน-หลักสูตร</p> <p>๑.๗ งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม-ทางการศึกษา</p> <p>๒. งานแผนงานและโครงการ</p> <p>๓. งานระบบสารสนเทศ</p> <p>๔. งานธุรการ</p> <p>๕. งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย</p> <p>๖. งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ</p> <p>๗. งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทาง - การศึกษา</p> <p>๘. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <p>๙. งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๑๐. งานกิจการศาสนา</p> <p>๑๑. งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม</p> <p>๑๒. หน่วยศึกษานิเทศก์</p> <p>๑๓. งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๑๔. งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๑๕. งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๑๖. งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</p>	<p>(๕) กองการศึกษา</p> <p>๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๒ งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ</p> <p>๑.๓ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๑.๔ งานโรงเรียน</p> <p>๑.๕ งานกิจการนักเรียน</p> <p>๑.๖ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน-หลักสูตร</p> <p>๑.๗ งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม-ทางการศึกษา</p> <p>๒. งานแผนงานและโครงการ</p> <p>๓. งานระบบสารสนเทศ</p> <p>๔. งานธุรการ</p> <p>๕. งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย</p> <p>๖. งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ</p> <p>๗. งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทาง - การศึกษา</p> <p>๘. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <p>๙. งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๑๐. งานกิจการศาสนา</p> <p>๑๑. งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม</p> <p>๑๒. หน่วยศึกษานิเทศก์</p> <p>๑๓. งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๑๔. งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๑๕. งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๑๖. งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
(๖) หน่วยตรวจสอบภายใน	(๖) หน่วยตรวจสอบภายใน	
๑ สำนัก ๔ กอง ๗ ฝ่าย ๒๖ งาน และ ๑ หน่วย	๑ สำนัก ๔ กอง ๗ ฝ่าย ๒๖ งาน และ ๑ หน่วย	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา กำหนดภารกิจด้านการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การจัดระเบียบชุมชน/สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การศาสนาศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น การบริหารการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการในการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และเป็นภารกิจที่ได้ดำเนินการอยู่แล้ว และบางภารกิจเป็นภารกิจใหม่ การดำเนินการยังขาดแคลนบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังของเทศบาลขนาดกลาง และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๕ ที่กำหนดให้เทศบาลขนาดเล็ก และเทศบาลขนาดกลาง ตามหลักเกณฑ์เดิมเป็นเทศบาลประเภทสามัญ ดังนั้น บุคลากรที่กำหนดขึ้นและมีสายงานต่างๆ ดังนี้

๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง  
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)
๒. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป) ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น
๓. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป) ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น
๔. หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป) ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น
๕. หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป) ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น
๖. นักจัดการงานทั่วไป ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ
๘. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ
๙. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ
๑๐. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน  
ลูกจ้างประจำ
๑๑. นักการ กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
๑๒. พนักงานขับรถดับเพลิง กลุ่มงานสนับสนุน  
พนักงานจ้าง
๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
๑๔. พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ) (๒)
๑๕. พนักงานขับรถยนต์ (๑)
๑๖. พนักงานดับเพลิง (๔)
๑๗. พนักงานวิทยุ (๒)
๑๘. คนงานทั่วไป (๒)

#### กองคลัง (๐๔)

๑๙. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น
  ๒๐. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น
  ๒๑. นักวิชาการเงินและบัญชี ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ
  ๒๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ
  ๒๓. นักวิชาการพัสดุ ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ
- พนักงานจ้าง
๒๔. คนงานทั่วไป (๒)

#### กองช่าง (๐๕)

๒๕. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น
  ๒๖. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง) ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น
  ๒๗. นายช่างโยธา ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
- พนักงานจ้าง
๒๘. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๒)
  ๒๙. พนักงานขับรถยนต์ (๑)
  ๓๐. คนงานทั่วไป (๓)
  ๓๑. คนสวน (๔)

#### กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)

๓๒. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น
  ๓๓. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น
  ๓๔. นักวิชาการสาธารณสุข ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ
  ๓๕. พยาบาลวิชาชีพ ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ
  ๓๖. สัตวแพทย์ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส
- พนักงานจ้าง
๓๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
  ๓๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล (๑)
  ๓๙. พนักงานขับรถยนต์ (๒)
  ๔๐. คนงานทั่วไป (๙)
  ๔๑. คนงานประจำรถขยะ (๓)
  ๔๒. คนงานเฝ้าโรงฆ่าสัตว์ (๑)

#### กองการศึกษา (๐๘)

๔๓. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น
๔๔. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น
๔๕. นักพัฒนาชุมชน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ
๔๖. เจ้าพนักงานธุรการ ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

โรงเรียนเทศบาล ๑ กุดชุมคุรุราษฎร์บำรุง

๔๗. ผู้อำนวยการสถานศึกษา คศ.๔ (๑)

๔๘. ครู คศ.๓ (๔)

๔๙. ครู คศ.๒ (๕)

๕๐. ครู คศ.๑ (๔)

ลูกจ้างประจำ

๕๑. นักการ กลุ่มงานบริการพื้นฐาน

พนักงานจ้าง

๕๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (บุคลากรสนับสนุนการสอน) (สถ.) (๑)

๕๓. ผู้ช่วยครู (๑)

๕๔. คนงานทั่วไป (๕)

๕๕. ภารโรง (บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา) (สถ.) (๑)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา

๕๖. ครูผู้ดูแลเด็ก (สถ.) (๑)

๕๗. ผู้ดูแลเด็ก (๓)

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

๕๘. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ

ทั้งนี้ สามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งทั้งหมดดังกล่าวข้างต้นนี้ มาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

## กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑)</b>								
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
นักการ (กลุ่มงานบริการพื้นฐาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
พนักงานขับรถดับเพลิง (กลุ่มงานสนับสนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (หักกะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานวิทยุ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ	
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
<b>กองช่าง (๐๕)</b>									
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>พนักงานจ้าง</b>									
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-		
คนสวน	๔	๔	๔	๔	-	-	-		
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>									
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
สัตวแพทย์อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>พนักงานจ้าง</b>									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-		
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-		
คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>กองการศึกษา (๐๘)</b>									
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
โรงเรียนเทศบาล ๑ กุดชุมครุราษฎร์บำรุง								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา คศ.๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ.๓	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ครู คศ.๒	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ครู คศ.๑	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักการ (กลุ่มงานบริการพื้นฐาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (บุคลากรสนับสนุนการสอน) (สอ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ภารโรง (บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา) (สอ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา								
ครูผู้ดูแลเด็ก (สอ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเต็ม ๑
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๙๘	๙๘	๙๘	๙๘	-	-	-	

9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดืออน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่คาดว่าจะคงใช้		อัตรากำลังคน		ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	ในสายงาน (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	(3)		(4)
1	บัณฑิตสหบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	511,440	168,000	1	1	2564	2565	2566	2564	2565	2566	717,000	736,560	(42,620)
2	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	442,320	42,000	1	1	-	-	-	18,120	19,440	19,560	697,560	736,560	(42,620)
3	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	402,720	18,000	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	497,520	510,960	(36,860)
4	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	382,560	18,000	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,080	434,160	447,240	(33,560)
5	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	396,000	18,000	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	427,320	440,640	(31,880)
6	นักจัดการงานทั่วไป	ขก.	1	323,760	0	1	1	-	-	-	12,600	12,960	13,320	336,360	349,320	(26,980)
7	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	1	262,560	0	1	1	-	-	-	8,640	8,880	9,000	271,200	280,080	(21,880)
8	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	1	199,200	0	1	1	-	-	-	8,280	7,080	7,680	207,480	214,560	(16,600)
9	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ขก.	1	356,160	0	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	(29,680)
10	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ขง.	1	194,280	0	1	1	-	-	-	8,760	9,240	9,000	203,040	212,280	(16,190)
11	ลูกจ้างประจำ															
11	นักการ	บริการพื้นฐาน	1	252,120	0	1	1	-	-	-	10,080	10,560	10,920	262,200	272,760	(21,010)
12	พนักงานขับรถดับเพลิง	สนับสนุน	1	232,920	0	1	1	-	-	-	7,560	7,680	9,840	240,480	248,160	(19,410)
13	พนักงานจ้าง															
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	138,000	0	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	(11,500)
14	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	1	138,600	0	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	144,240	150,120	(11,550)
15	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	1	112,800	0	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	(9,400)
16	พนักงานขับรถยนต์	-	1	108,000	0	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	(9,000)
17	พนักงานดับเพลิง	-	4	432,000	0	4	4	-	-	-	0	0	0	432,000	432,000	(9,000)
18	พนักงานวิทยุ	-	2	216,000	0	2	2	-	-	-	0	0	0	216,000	216,000	(9,000)
19	คนงานทั่วไป	-	2	216,000	0	2	2	-	-	-	0	0	0	216,000	216,000	(9,000)



ที่	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวน จ้าง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราคำนวณที่หักการคงใช้		อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น		ค่าใช้จ่ายรวม		หมายเหตุ				
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	เพิ่ม/ลด	2564		2565	2566		
<b>- กองคลัง (04)</b>																
20	ตำแหน่ง	1	-	393,600	42,000	1	1	-	-	-	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม (29,110)
21	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	1	1	349,320	18,000	1	1	-	-	-	13,320	13,440	380,640	394,080	407,400	ว่างเต็ม (15,060)
22	นักวิชาการเงินและบัญชี	1	1	180,720	0	1	1	-	-	-	9,360	9,120	190,080	199,200	207,480	ว่างเต็ม (26,980)
23	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	1	1	323,760	0	1	1	-	-	-	12,600	12,960	336,360	349,320	362,640	ว่างเต็ม (29,110)
24	นักวิชาการวัสดุ	1	1	349,320	0	1	1	-	-	-	13,320	13,440	362,640	376,080	389,400	ว่างเต็ม (9,000)
25	พนักงานจ้าง คนงานทั่วไป	-	2	216,000	0	2	2	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000	ว่างเต็ม (32,450)
<b>- กองช่าง (05)</b>																
26	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	1	1	389,400	42,000	1	1	-	-	-	13,320	13,440	444,720	458,160	471,240	ว่างเต็ม (19,580)
27	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	1	-	393,600	18,000	1	1	-	-	-	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเต็ม (16,630)
28	นายช่างโยธา	1	1	234,960	0	1	1	-	-	-	9,360	9,960	244,320	254,280	264,480	ว่างเต็ม (9,000)
29	พนักงานจ้าง	-	1	199,560	0	1	1	-	-	-	8,040	8,400	207,600	216,000	224,640	ว่างเต็ม (12,060)
30	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	144,720	0	1	1	-	-	-	5,880	6,120	150,600	156,720	163,080	ว่างเต็ม (9,000)
31	พนักงานขับรถยนต์	-	1	108,000	0	1	1	-	-	-	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเต็ม (9,000)
32	คนงานทั่วไป	-	3	324,000	0	3	3	-	-	-	0	0	324,000	324,000	324,000	ว่างเต็ม (9,000)
33	คนสวน	-	4	432,000	0	4	4	-	-	-	0	0	432,000	432,000	432,000	ว่างเต็ม (9,000)

ที่	ชื่อสถาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มอบปัจจุบัน		อัตราจ้างคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน	เงินเดือน	จำนวน	เงิน/ลด	จำนวน/ลด	จำนวน	เงิน/ลด	จำนวน	เงิน/ลด	จำนวน	เงิน/ลด		
ตำแหน่ง	ทั้งหมด	(1)	(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
<b>กองส่งเสริมและสิ่งแวดล้อม (06)</b>																
34	ผู้อำนวยการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	448,920	42,000	1	1	1	1	13,320	13,320	13,320	504,240	517,560	532,800	(37,410)
35	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	393,600	18,000	1	1	1	1	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	
36	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	1	355,320	0	1	1	1	1	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	
37	พยาบาลวิชาชีพ	ป.ก./ช.ก.	1	355,320	0	1	1	1	1	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	
38	สัตวแพทย์	อ.ส.	1	422,640	0	1	1	1	1	13,080	13,080	13,200	435,720	448,920	462,240	(35,220)
39	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	169,320	0	1	1	1	1	6,840	7,080	7,440	176,160	183,240	190,680	(14,110)
40	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	-	1	144,720	0	1	1	1	1	5,880	6,120	6,360	150,600	156,720	163,080	(12,060)
41	พนักงานขับรถยนต์	-	2	216,000	0	2	2	2	2	0	0	0	216,000	216,000	216,000	(9,000)
42	คนงานทั่วไป	-	9	972,000	0	9	9	9	9	0	0	0	972,000	972,000	972,000	(9,000)
43	คนงานประจำรถขยะ	-	3	324,000	0	3	3	3	3	0	0	0	324,000	324,000	324,000	(9,000)
44	คนงานประจำโรงคัดสัตว์	-	1	108,000	0	1	1	1	1	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
<b>กองการศึกษา (08)</b>																
45	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	557,880	42,000	1	1	1	1	18,000	17,880	17,880	617,880	635,760	660,240	(46,490)
46	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	396,000	18,000	1	1	1	1	13,320	13,320	13,080	427,320	440,640	453,720	(33,000)
47	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	1	362,640	0	1	1	1	1	13,440	13,320	13,320	376,080	389,400	402,720	(30,220)
48	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	1	230,400	0	1	1	1	1	9,240	9,720	10,080	239,640	249,360	259,440	(19,200)
49	ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1-กุดชุมหะภูมิจังหวัด	คศ.4	1	-	-	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุนฯ
50	ครู	คศ.3	4	-	-	4	4	4	4	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุนฯ
51	ครู	คศ.2	5	-	-	5	5	5	5	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุนฯ
52	ครู	คศ.1	4	-	-	4	4	4	4	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุนฯ
53	ลูกจ้างประจำ	อ.ก.ก.ร.ก.	1	-	-	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุนฯ

/พนักงานจ้าง...

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ	จำนวนตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวน (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่คาดว่าจะคงใช้		อัตรากำลังคน		การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		หมายเหตุ
						เงินเดือน (1)	ค่าแรง (2)	2564	2565	2564	2565	2564	2565	2564	2565	(4)	
54	พนักงานจ้าง	-	1	1	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุนฯ
55	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (บุคลากรสนับสนุนการสอน) (สจ.)	-	1	1	1	227,520	0	1	1	-	-	9,120	9,480	236,640	246,120	256,080	(18,960)
56	คนงานทั่วไป	-	5	5	5	540,000	0	5	5	-	-	0	0	540,000	540,000	540,000	(9,000)
57	ภารโรง (บุคลากรสนับสนุนกิจการ) (สจ.)	-	1	1	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุนฯ
58	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลชุมพวงพัฒนา	-	1	1	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุนฯ
59	ครูผู้ดูแลเด็ก (สจ.)	-	2	2	2	-	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุนฯ
60	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	1	108,000	0	1	1	-	-	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
61	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	1	1	1	349,320	0	1	1	-	-	13,320	13,440	362,640	376,080	389,400	(29,110)
(4)	รวม		98	92	92	16,038,000	504,000	98	98	-	-	422,100	427,140	16,966,100	17,391,240	17,832,660	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%														2,544,615	2,608,686	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														19,508,715	19,999,926	20,507,559
(7)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														29.49	28.79	28.12

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 = 63,000,000 บาท

\* งบประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 = 66,150,000 บาท

\* งบประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 = 69,457,500 บาท

\* งบประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 = 72,930,375 บาท



โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล

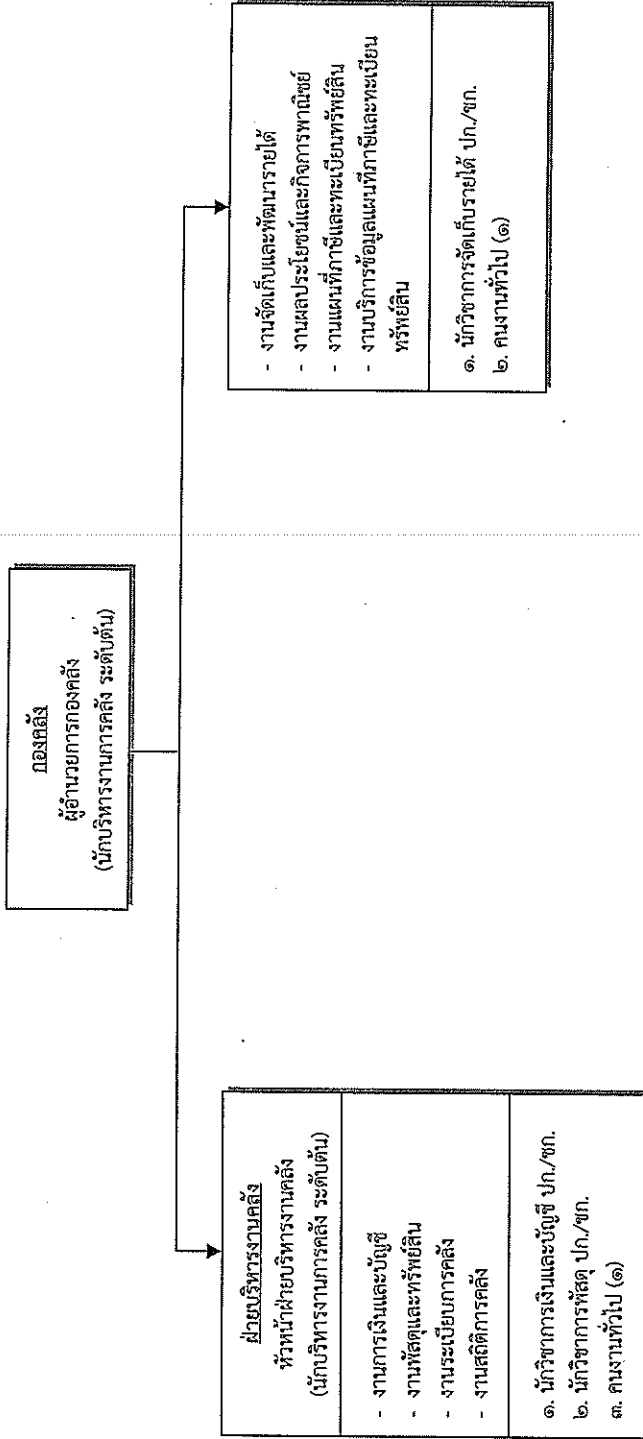
สำนักงานปลัดเทศบาล  
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล  
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

<p><b>ฝ่ายอำนวยการ</b> หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานเลขานุการคณะผู้บริหาร</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานรัฐพิธี</li> <li>- งานเทศพาณิชย์</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.</li> <li>๒. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.</li> <li>๓. นักการ (บ.) (ลูกจ้างประจำ)</li> <li>๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)</li> <li>๕. คนงานทั่วไป (๑)</li> </ol>
--

<p><b>ฝ่ายปกครอง</b> หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น )</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนราษฎร</li> <li>- งานบัตรประจำตัวประชาชน</li> <li>- งานเลือกตั้ง</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อยและ - ความมั่นคง</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก./ชก.</li> <li>๒. เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.</li> <li>๓. พนักงานขับรถดับเพลิง (ส.) (ลูกจ้างประจำ)</li> <li>๔. พนักงานดับเพลิง (ทักษะ) (๒)</li> <li>๕. พนักงานวิทยุ (๒)</li> <li>๖. พนักงานวิทยุ (๒)</li> <li>๗. พนักงานขับรถยนต์ (๑)</li> </ol>
---

<p><b>ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</b> หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> <li>- งานจัดทำงบประมาณ</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ</li> <li>- งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น</li> <li>- งานนิติการ</li> <li>- งานนิติกรรมการสัญญา</li> <li>- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์</li> <li>- งานตราเทศบัญญัติที่มีใช้เรื่องงบประมาณ รายจ่ายประจำปี</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.</li> <li>๒. คนงานทั่วไป (๑)</li> </ol>
--

## โครงสร้างองค์กร



โครงสร้างกองช่าง

กองช่าง  
ผู้อำนวยการกองช่าง  
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

ผู้ช่วยแบบแผนและก่อสร้าง  
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง  
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

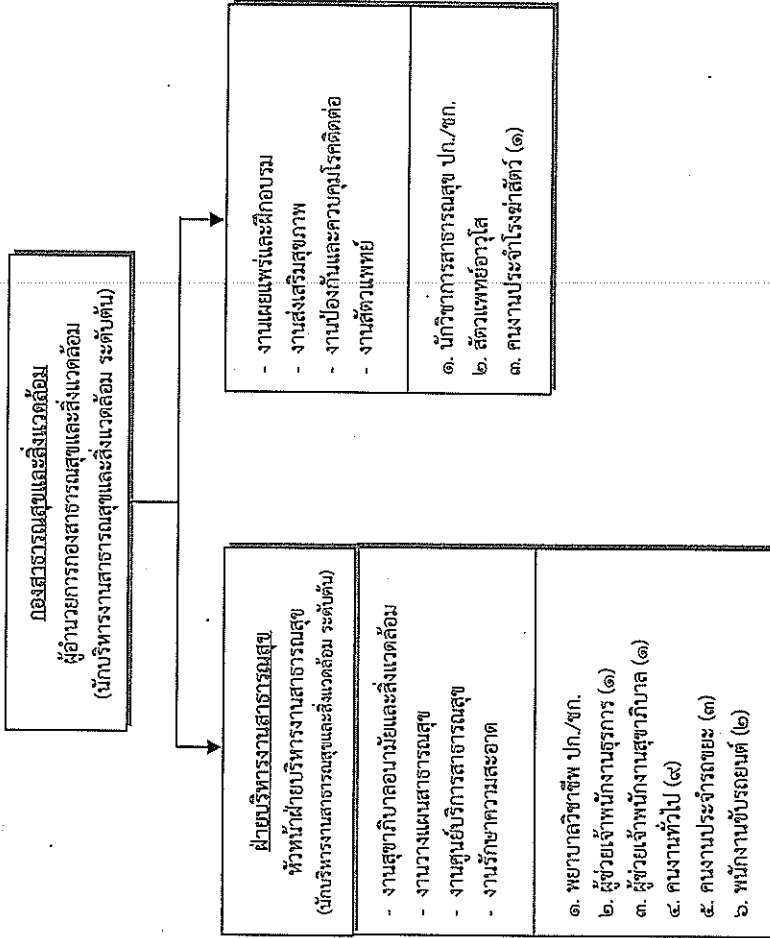
- งานวิศวกรรม
- งานสถาปัตยกรรม
- งานผังเมือง

๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๒)

- งานสถาณภูมิภาค
- งานสวนสาธารณะ
- งานจัดสถานที่และกรไฟฟ้า

๑. นายช่างโยธา ป.ง./ช.ง.  
๒. คนสวน (๔)  
๓. คนงานทั่วไป (๓)  
๔. พนักงานขับรถยนต์ (๑)

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม





# โครงสร้างกองการศึกษา

มองภาพศึกษา  
ผู้อำนวยการกองการศึกษา  
(นับบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

ผู้อำนวยการศึกษา  
หัวหน้าฝ่ายบริหารกองการศึกษา  
(นับบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

- งานบริหารเจ้าหน้าที่
- งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ
- งานการศึกษาปฐมวัย
- งานโรงเรียน
- งานกิจการนักเรียน
- งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร
- งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา

๑. คนงานทั่วไป (๒)

งานแผนงานและโครงการ  
งานระบบสารสนเทศ  
งานธุรการ  
งานการศึกษาออกระบบและตามอัธยาศัย  
งานห้องสมุดที่พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา  
งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน  
งานกีฬาและนันทนาการ  
งานกิจกรรมศาสนา  
งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม  
หน่วยศึกษานิเทศก์

๑. เจ้าหน้าที่งานธุรการ ปง./ขง.  
๒. คนงานทั่วไป (๒)

งานพัฒนาชุมชน  
งานสวัสดิการสังคม  
งานสังคมสงเคราะห์  
งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน  
งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ

๑. นักพัฒนาชุมชน ปก./ขก.  
๒. คนงานทั่วไป (๑)

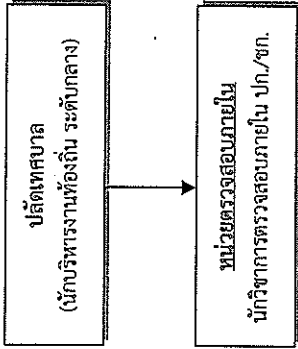
โรงเรียนเทศบาล ๑ คณะครูและผู้บริหาร

- ผู้อำนวยการสถานศึกษา ศศ.๔ (๑)
- ครู ศศ.๓ (๔)
- ครู ศศ.๒ (๕)
- ครู ศศ.๑ (๕)
- นักการ (บ.) (ลูกจ้างประจำ) (๑)
- ผู้ช่วยครู (๑)
- ผ.ช.พ.ง.การเงินและบัญชี (สอ.) (๑)
- มารโรง (สอ.) (๑)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทช.กุดชุมพุงพัฒนา

- ครูผู้ดูแลเด็ก (สอ.) (๑)
- ผู้ดูแลเด็ก (๓)

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



11. บัญชีแสดงการจัดสรรงบผู้ดำเนินงานและภาระกำหนดงบผู้ดำเนินงานในส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566)  
 เทศบาลตำบลอุทุมพรพิสัย อำเภออุทุมพร จังหวัดยโสธร

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			รวม	หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน			เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน
1	นายชิต เจริญผล	ว.ม.(รัฐศาสตร์)	45-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นับบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	45-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นับบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	511,440 (42,620x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	679,440	
<b>ผู้ปฏิบัติงานพิเศษ (01)</b>															
2	นายมนตรี หอมมาศ	ว.ม. (เศรษฐศาสตร์)	45-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นับบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ตม	45-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นับบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ตม	442,320 (36,860x12)	42,000 (3,500x12)	-	484,320	
3	นายอลงกรณ์ ศรีระมย์	ว.ป.ม.(การบริหารองค์การ)	45-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นับบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ตม	45-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นับบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ตม	402,720 (33,560x12)	18,000 (1,500x12)	-	420,720	
4	นางสาวทัศนีย์ วงศ์ทรัพย์	ว.ป.ม.(การปกครองท้องถิ่น)	45-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นับบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ตม	45-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นับบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ตม	382,560 (31,880x12)	18,000 (1,500x12)	-	400,560	
5	นายปวิตร ส่งเสริม	ว.ม. (เศรษฐศาสตร์)	45-2-01-2101-004	พ.ม.แผนงานและงบประมาณ (นับบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ตม	45-2-01-2101-004	พ.ม.แผนงานและงบประมาณ (นับบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ตม	396,000 (33,000x12)	18,000 (1,500x12)	-	414,000	
6	นางอัญญา ไชยมกุล	ว.ป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	45-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	45-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	323,760 (26,980x12)	-	-	323,760	
7	นางจงจิรา นครราช	ว.ร.ม.(การบริหารจัดการชุมชน)	45-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก.	45-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก.	262,560 (21,880x12)	-	-	262,560	
8	นายนิพนธ์ ธีระพันธ์	ว.ป.ม.(การปกครองท้องถิ่น)	45-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก.	45-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก.	199,200 (16,600x12)	-	-	199,200	
9	นางวสุนา แก้วสี	ว.ม. (เศรษฐศาสตร์)	45-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	วิชาการ	ชก.	45-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	วิชาการ	ชก.	356,160 (29,680x12)	-	-	356,160	
10	นายฉัตรชัย ชุมณา	ว.ป.ร.(ไฟฟ้ากำลัง)	45-2-01-4805-001	จ.ร.บ.ช่างเทคนิคช่างเทคนิค	ทั่วไป	ชง.	45-2-01-4805-001	จ.ร.บ.ช่างเทคนิคช่างเทคนิค	ทั่วไป	ชง.	194,280 (16,190x12)	-	-	194,280	
ลูกจ้างประจำ							ลูกจ้างประจำ								
11	นางสุกัญญา มหาวาศ	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	-	นักการ	กลุ่มงานบริการพื้นฐาน (บ.)	ก.ก.	-	นักการ	กลุ่มงานบริการพื้นฐาน (บ.)	ก.ก.	252,120 (21,010x12)	-	-	252,120	
12	นายวิวัฒน์ แสงศรี	อ.ศศ.(การปกครองท้องถิ่น)	-	พนักงานขับดับเพลิง	กลุ่มงานสนับสนุน (ส.)	ก.ก.	-	พนักงานขับดับเพลิง	กลุ่มงานสนับสนุน (ส.)	ก.ก.	232,920 (19,410x12)	-	-	232,920	

/พนักงานจ้าง...

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน		รวม	หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	อัตรา	เงินประจำตำแหน่ง			เงินเดือน
	พนักงานจ้าง														
13	นายพรชัย บุณยพัฑฒ	วท.บ.(การประมง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	พนักงานจ้าง	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	138,000	138,000
14	นายรุ่งเรือง สังคตฤกษ์	ศบ.บ.(รัฐศาสตร์การปกครอง)	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	-	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	-	138,600	138,600
15	นายชอุบ ไขยราช	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	-	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	-	112,800	112,800
16	นายวิฑฐรย์ โพธิ์ศรี	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	108,000	108,000
17	นายวิฑฐนั คุ้มมันตะ	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	108,000	108,000
18	นายคณิง สวัสดิลา	ศบ.บ.(รัฐศาสตร์การปกครอง)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	108,000	108,000
19	นายฉัตรกร รงษ์ณี	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	108,000	108,000
20	นายเกษิยงกร ยี่โลธา	บธ.บ.(การเงินการธนาคาร)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	108,000	108,000
21	นายวุฒิพงษ์ สมศรี	ศศ.บ.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	พนักงานวิทยุ	-	-	พนักงานวิทยุ	-	-	-	พนักงานวิทยุ	-	-	108,000	108,000
22	นายณัฐพล เรืองวรบุรณ	ศ.บ.(เศรษฐศาสตร์)	-	พนักงานวิทยุ	-	-	พนักงานวิทยุ	-	-	-	พนักงานวิทยุ	-	-	108,000	108,000
23	นางมะลิลิวัลย์ ทอนมาตย์	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	108,000	108,000
24	น.ส.ศรทิพนิภา มหวงค์	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	108,000	108,000

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			รวม	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน		
			กองคลัง (04)												
25	-	-	45-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	45-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	435,600	ว่างเต็ม
26	นางนิตยา แฉ่งขัน	บธ.ม.(บริหารธุรกิจ)	45-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	45-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	349,320 (29,110x12)	18,000 (1,500x12)	-	367,320	*อยู่ระหว่างการจัดจ้างกรมฯ ก.บ.
27	น.ส.สมเพชรวรรณ พูลเชื้อ	บขบ.(บัญชี)	45-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.ก.	45-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.ก.	180,720 (15,060x12)	-	-	180,720	
28	นางพนมกต ประจักษ์	บธ.ม.(การเงินการธนาคาร)	45-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ช.ก.	45-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ช.ก.	323,760 (26,980x12)	-	-	323,760	
29	นางดวงจันทร์ ชีมตา	ศ.บ.(กรมบริหารทรัพยากรมนุษย์)	45-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ช.ก.	45-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ช.ก.	349,320 (29,110x12)	-	-	349,320	
พนักงานจ้าง															
30	นายวิภากร ศาแก้ว	ปวส.(อิเล็กทรอนิกส์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
31	น.ส.ศราพร แสงสว่าง	บธ.ม.(การจัดการ)	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
			กองช่าง (05)												
32	นายศักดิ์สิทธิ์ โคตอาสา	ว.ศ.บ.(วิศวกรรมโยธา)	45-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	45-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	389,400 (32,450x12)	42,000 (3,500x12)	-	431,400	
33	-	-	45-2-05-2103-002	หัวหน้าช่างแผนและช่างเครื่อง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	45-2-05-2103-002	หัวหน้าช่างแผนและช่างเครื่อง	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	18,000 (1,500x12)	-	411,600	*อยู่ระหว่างการจัดจ้างกรมฯ ก.บ.
34	จ.ส.ต.สุรียา สีสวนเท	ปวส.(ช่างโยธา)	45-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ช.ง.	45-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ช.ง.	234,960 (19,580x12)	-	-	234,960	
พนักงานจ้าง															
35	นายพงษ์ศักดิ์ สมหวัง	ว.ศ.บ.(วิศวกรรมโยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	199,560 (16,630x12)	-	-	199,560	
36	นายเกียรติศักดิ์ ศรีชนะ	ปวส.(ช่างโยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	144,720 (12,060x12)	-	-	144,720	
37	นายตะวัน กาฬสืบ	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม				กรอบอัตราจ้างใหม่				เงินเดือน			รวม	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	อัตรา เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน		
52	นายโรมัญญ์ เทียงธรรม	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	108,000	
53	นายสุทธิศักดิ์ สุภชาติ	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	108,000	
54	นายจิรศักดิ์ ประเสริฐรังษ์	ปวส.(ประมง)	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	108,000	
55	นายมงคล โสตา	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	108,000	
56	นายอภิวัฒน์ พันศรี	ประถมศึกษาปีที่ 6 (ป.6)	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	108,000	
57	นายพงศกร พรฤณ	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	108,000	
58	นายวัฒน์ ธานี	ประถมศึกษาปีที่ 6 (ป.6)	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	108,000	
59	นายสกล นาคศิริ	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	108,000	
60	นายอดุล อุปรา	ประถมศึกษาปีที่ 6 (ป.6)	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	108,000	
61	นายพาศิต เทียงธรรม	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	108,000	
62	นายอนันท์ มุระฮิยะ	ประถมศึกษาปีที่ 6 (ป.6)	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	108,000	
63	นายสมชาย วงศ์ศรีแก้ว	ประถมศึกษาปีที่ 6 (ป.6)	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	108,000	
64	นายประเทือง คำแพงทอง	ประถมศึกษาปีที่ 4 (ป.4)	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	108,000	
65	นายคนาคิต พันศรี	ประถมศึกษาปีที่ 6 (ป.6)	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	108,000	
66	นายชงกรานต์ นาคศิริ	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	-	คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	-	-	-	-	-	คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	-	-	-	108,000	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				รวม	หมายเหตุ			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง					
กองการศึกษา (08)															
67	นายฉวีฉาน คำแถม	ค.ม.(การบริหารการศึกษา)	45-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (ปฏิบัติการบริหารการศึกษา)	ชำนาญการท้องถิ่น	ตม	45-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (ปฏิบัติการบริหารการศึกษา)	ชำนาญการท้องถิ่น	ตม	557,880 (46,490x12)	42,000 (3,500x12)	-	599,880	
68	นางสุทัยกร เข้มธรรม	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	45-2-08-2107-002	หน.ฝ.บริหารการศึกษา (ปฏิบัติการบริหารการศึกษา)	ชำนาญการท้องถิ่น	ตม	45-2-08-2107-002	หน.ฝ.บริหารการศึกษา (ปฏิบัติการบริหารการศึกษา)	ชำนาญการท้องถิ่น	ตม	396,000 (33,000x12)	18,000 (1,500x12)	-	414,000	
69	นางอนสร สังคฤกษ์	ร.ม.ฝ.บริหารการศึกษา (ปฏิบัติการบริหารการศึกษา)	45-2-08-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	45-2-08-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	362,640 (30,220x12)	-	-	362,640	
70	นายอินทรวุฒิ ผังสี	ป.รส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	45-2-08-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชจ.	45-2-08-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชจ.	230,400 (19,200x12)	-	-	230,400	
โรงเรียนเทศบาล 1 ฤๅษีบำรุง															
71	นายสมณีย์ ไชยรักษ์	ค.ม.(การบริหารการศึกษา)	452085500001	ผ.สถานศึกษาเชี่ยวชาญ	-	คศ.4	452085500001	ผ.สถานศึกษาเชี่ยวชาญ	-	คศ.4	-	-	-	เงินอุดหนุน	
72	นางจชาลิณี ปิณฑานัง	ค.บ.(ภาษาไทย)	452086500002	ครู	-	คศ.1	452086500002	ครู	-	คศ.1	-	-	-	เงินอุดหนุน	
73	น.ส.สุวิรัตน์ อุดา	ค.บ.เทคโนโลยีและนวัตกรรม	452086500003	ครูชำนาญการพิเศษ	-	คศ.3	452086500003	ครูชำนาญการพิเศษ	-	คศ.3	-	-	-	เงินอุดหนุน	
74	นางศุภรัตน์ นพรัตน์ศรี	ค.บ.จิตวิทยาและจิตวิทยา	452086500004	ครูชำนาญการพิเศษ	-	คศ.3	452086500004	ครูชำนาญการพิเศษ	-	คศ.3	-	-	-	เงินอุดหนุน	
75	นายปิติศักดิ์ จินตพันธ์	ค.ศ.ม.(การบริหารการศึกษา)	452086500005	ครูชำนาญการพิเศษ	-	คศ.3	452086500005	ครูชำนาญการพิเศษ	-	คศ.3	-	-	-	เงินอุดหนุน	
76	น.ส.พัทธวาทะ บุญศรี	ค.บ.ม.(การบริหารการศึกษา)	452086500006	ครูชำนาญการพิเศษ	-	คศ.3	452086500006	ครูชำนาญการพิเศษ	-	คศ.3	-	-	-	เงินอุดหนุน	
77	นายพิฑาวุธ ปิณฑานัง	ค.บ.ม.(การบริหารการศึกษา)	452086500007	ครู	-	คศ.1	452086500007	ครู	-	คศ.1	-	-	-	เงินอุดหนุน	
78	นายสมพงษ์ อภิศารักษ์	ค.บ.ม.(การบริหารการศึกษา)	452086500008	ครูชำนาญการ	-	คศ.2	452086500008	ครูชำนาญการ	-	คศ.2	-	-	-	เงินอุดหนุน	
79	น.ส.กมลอร จันทน์	ค.บ.ม.(การบริหารการศึกษา)	452086500009	ครูชำนาญการ	-	คศ.2	452086500009	ครูชำนาญการ	-	คศ.2	-	-	-	เงินอุดหนุน	
80	น.ส.รชญา ไสยะเวช	ค.บ.ม.(การบริหารการศึกษา)	452086500010	ครูชำนาญการ	-	คศ.2	452086500010	ครูชำนาญการ	-	คศ.2	-	-	-	เงินอุดหนุน	
81	น.ส.ปศุภภรณ์ ทองคง	ค.บ.ม.(การบริหารการศึกษา)	452086500011	ครูชำนาญการ	-	คศ.2	452086500011	ครูชำนาญการ	-	คศ.2	-	-	-	เงินอุดหนุน	
82	น.ส.ปศุภพัชรา ภาคแก้ว	ค.บ.ม.(การศึกษาปฐมวัย)	452086500012	ครู	-	คศ.1	452086500012	ครู	-	คศ.1	-	-	-	เงินอุดหนุน	
83	น.ส.สุภาวดี เชิดสูง	ค.บ.ม.(หลักสูตรและการสอน)	452086500013	ครู	-	คศ.1	452086500013	ครู	-	คศ.1	-	-	-	เงินอุดหนุน	
84	น.ส.เบญจมาศ ปิ่นเหล็ก	ค.บ.ม.(การบริหารการศึกษา)	452086500014	ครูชำนาญการ	-	คศ.2	452086500014	ครูชำนาญการ	-	คศ.2	-	-	-	เงินอุดหนุน	
ผู้กำกับประจำ			1061-4(ก)	นักการ	กลุ่มงานบริการที่ฐาน (บ.)	-	1061-4(ก)	นักการ	กลุ่มงานบริการที่ฐาน (บ.)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
นายจตุรจิต สนิท			1793-5	ผ.จ.งานการเงินและบัญชี (สจ.)	-	-	1793-5	ผ.จ.งานการเงินและบัญชี (สจ.)	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
พนักงานจ้าง			-	(บุคลากรสนับสนุนการสอบ)	-	-	-	(บุคลากรสนับสนุนการสอบ)	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
86	น.ส.วิศมัย นลศรีวิระ	ว.ร.บ.(การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยครู	-	-	-	ผู้ช่วยครู	-	-	227,520 (18,960x12)	-	-	227,520	
87	น.ส.ทองถิ่น แซ่พานิช	ศ.ศ.บ.(ภาษาไทย)	-	ผู้ช่วยครู	-	-	-	ผู้ช่วยครู	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				รวม	หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ			อัตรา	เงินประจำตำแหน่ง
88	นางสมพร งานแก้ว	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-	108,000	-	-	108,000	
89	น.ส.จตุพร ศรีละโคตร	วท.บ.บริหารงานพัฒนาระดับประถมศึกษา (ไม่มีการขอทวง)	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-	108,000	-	-	108,000	
90	น.ส.สุนารี ปกป้อง	บธ.บ.(การตลาด)	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-	108,000	-	-	108,000	
91	นายธัญญา เข้มพูล	ศษ.บ.(รัฐศาสตร์การปกครอง)	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-	108,000	-	-	108,000	
92	นายณัฐ บุษยทวี	วท.บ.(ออกแบบผลิตภัณฑ์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-	108,000	-	-	108,000	
93	นายณัฐวินิตร์ วงษ์มี	อ.ศ.ศ.(การปกครองท้องถิ่น)	2361-4	ภาวโรงแจ้ง (สจ.) (บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา)	-	-	2361-4	ภาวโรงแจ้ง (สจ.) (บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา)	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
94	คุณอัครมนต์เล็ก เกษมบาลดี	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	452086600001	ครูผู้ดูแลเด็ก (สจ.) ผู้ดูแลเด็ก	-	-	452086600001	ครูผู้ดูแลเด็ก (สจ.) ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
95	นางอุษณา โคตร	ศศ.บ.(ภาษาไทย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่างเต็ม)
96	นางอุษณา โคตร	ศศ.บ.(ภาษาไทย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
97	น.ส.ยศดา ไส้สง	ศศ.บ.(ภาษาอังกฤษ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000	-	-	108,000	
			หน่วยตรวจสอบภายใน (12)				หน่วยตรวจสอบภายใน (12)							
98	นางเนตรนภา วงศ์อมตา	บธ.ม.(บริหารธุรกิจ)	45-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิจการ	ชก.	45-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิจการ	349,320	-	-	349,320	
										(29,110x12)				

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่สอดคล้องที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็จะต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

สำหรับแนวทางการพัฒนาข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างของเทศบาล ซึ่งได้กำหนดไว้เป็น ๕ ด้าน ได้แก่

- (๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่างๆ
- (๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบันทึกข้อมูล งานด้านช่าง เป็นต้น
- (๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารงาน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ และการประสานงาน
- (๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย
- (๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

สำหรับหลักสูตรในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ได้กำหนดไว้ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาไว้หลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการพัฒนา การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม การดำเนินการดังกล่าวอาจมอบหมายสำนักงาน ก.ท. หรือสำนักงาน ก.ท.จ. หรือผู้ที่เหมาะสมเป็นผู้ดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับ สำนักงาน ก.ท. หรือสำนักงาน ก.ท.จ. หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ในการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีตามความเหมาะสม ต่อไป

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา ได้กำหนดคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างมีความประพฤติดี สำนึกในหน้าที่ สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุด อันส่งผลให้ส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติยศ ฐานะของพนักงานเทศบาล ทำให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป ดังนี้

(๑) พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับข้าราชการ

(๒) พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชานั้นด้วย

(๓) พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง พึงมีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(๔) พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาคและปราศจากอคติ

(๕) พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

(๖) พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

(๗) พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง พึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหาย หรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

(๘) พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตน ทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงานและการแก้ปัญหาาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่จะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

(๙) พนักงานเทศบาลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วย หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองครองธรรม

(๑๐) พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

(๑๑) พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี

(๑๒) พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง พึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

(๑๓) พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง พึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนเองจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผล หรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานอื่น หรือบุคคลซึ่งตนทราบว่า มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ไป

(๑๔) พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง พึงประพฤติให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

(๑๕) พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง พึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติ วิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสนหาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือประโยชน์อื่นที่รับไว้ มีมูลค่าเกินกว่าปกติด้วย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

รวมทั้ง ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลกุดชุมพุงพัฒนา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมแลประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักจรรยาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจรรยาธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจรรยาธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจรรยาธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

---

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา

ที่ ๑๙๙ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยเทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร จะได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมทั้งเพื่อให้เกิดการวางแผนการใช้กำลังคน การพัฒนาคนในองค์กรให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลได้สำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์กร จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

- |  |                     |
|--|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลกุดชุมพัฒนา           | ประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา             | กรรมการ             |
| ๓. ผู้อำนวยการกองการศึกษา                | กรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง                    | กรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ             |
| ๖. ผู้อำนวยการกองคลัง                    | กรรมการ             |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล                | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ                   | ผู้ช่วยเลขานุการ    |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล                      | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

มีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
๒. ศึกษา วิเคราะห์ และประเมินความต้องการด้านอัตรากำลังคน โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากง่าย และคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ในช่วงระยะเวลาของการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๙ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายศรีเชียร วิก्रीयพัฒน์)

นายกเทศมนตรีตำบลกุดชุมพัฒนา



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล โทร. ๐-๔๕๗๘-๙๑๕๘ ต่อ ๑๙  
ที่ ยส ๕๒๔๐๑/๒๒๗ วันที่ ๒๙ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓  
เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา ที่ ๑๙๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้ง  
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาล  
ตำบลกุดชุมพัฒนา เป็นไปด้วยความถูกต้องเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมการประชุม  
ในวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา สำนักงานเทศบาล-  
ตำบลกุดชุมพัฒนา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาเข้าร่วมประชุมฯ ตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว  
โดยพร้อมเพรียงกัน

(นายศรีเชียร วิกฤษพัฒน์)

นายกเทศมนตรีตำบลกุดชุมพัฒนา

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ระเบียบวาระการประชุม  
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
วันที่ ๓๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.  
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลลุดชุมพัฒนา สำนักงานเทศบาลตำบลลุดชุมพัฒนา

---

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

.....  
.....  
.....

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

.....  
.....ไม่มี.....  
.....

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....  
.....  
.....

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....  
.....  
.....

---





บันทึกการประชุม  
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

วันพฤหัสบดีที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.  
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา  
สำนักงานเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา  
อำเภอเกษตร จ.สุราษฎร์

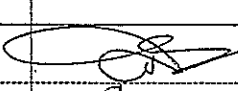

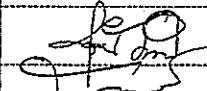
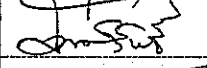
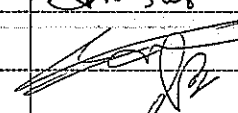
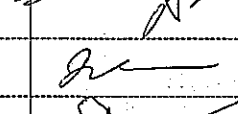
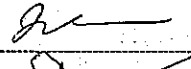
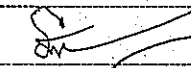
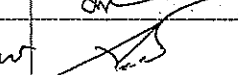
การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖

วันพฤหัสบดีที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา

สำนักงานเทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นาย อดิเรก สิงห์รัมย์	นายกเทศมนตรี		
๒.	นาย ศิริกร ใจดี	ปลัดเทศบาล		
๓.	นาย สมชาย ใจดี	ผอ. กอ.ต.ส.ก.๑		
๔.	นาย อดิเรก ใจดี	ผอ. กอ.ต.ส.ก.๑		
๕.	นาย อดิเรก ใจดี	ผอ. กอ.ต.ส.ก.๑		
๖.	นาย อดิเรก ใจดี	ผอ. กอ.ต.ส.ก.๑		
๗.	นาย อดิเรก ใจดี	ผอ. กอ.ต.ส.ก.๑		
๘.	นาย อดิเรก ใจดี	ผอ. กอ.ต.ส.ก.๑		
๙.	นาย อดิเรก ใจดี	ผอ. กอ.ต.ส.ก.๑		

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	-	-	-	-
๒.				
๓.				

(สำเนา)

บันทึกการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

วันพฤหัสบดีที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา

สำนักงานเทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา อำเภอกุดชุม จังหวัดยโสธร

ผู้มาร่วมประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายศรีเชียร วิก्रीयพัฒน์	นายกเทศมนตรีตำบลกุดชุมพัฒนา	ศรีเชียร วิก्रीयพัฒน์	
๒.	นายพิชิต เจริญผล	ปลัดเทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา	พิชิต เจริญผล	
๓.	นายมัชวาน คำแกม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	มัชวาน คำแกม	
๔.	นายศักดิ์สิทธิ์ โคตอาสา	ผู้อำนวยการกองช่าง	ศักดิ์สิทธิ์ โคตอาสา	
๕.	นางโสภิญญา อุ้นตา	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	โสภิญญา อุ้นตา	
๖.	นางนิตยา แข่งขัน	หน.ผ.บริหารงานคลัง/รรท.ผอ.กองคลัง	นิตยา แข่งขัน	
๗.	นายมนตรี ทอนมาตย์	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล	มนตรี ทอนมาตย์	
๘.	นายอลงกรณ์ ศรีวะรัมย์	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	อลงกรณ์ ศรีวะรัมย์	
๙.	นางเจนจิรา นครราช	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	เจนจิรา นครราช	

ผู้ไม่มาประชุม

- ไม่มี

บันทึกหัวข้อการประชุม

วันนี้ วันพฤหัสบดีที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๓๐ น. เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มาประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน จำนวน ๙ คนแล้ว เลขานุการได้เชิญ คณะกรรมการฯ ทุกท่านเข้าที่ประชุม โดยมีนายศรีเชียร วิก्रीयพัฒน์ นายกเทศมนตรีตำบลกุดชุมพัฒนา ทำหน้าที่เป็น ประธานในที่ประชุม ประธานได้ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

/ระเบียบวาระที่ ๑...

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

ประธานฯ

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

- ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ กำหนดให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานเริ่มต้นระดับใด และตำแหน่งใด ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ นี้ โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๕ เป็นต้นไป ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลกุดชุมพภูมิพัฒนา จัดพนักงานเทศบาลเข้าสู่ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ นี้ โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๕ เป็นต้นไป และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ หนังสือจังหวัดยโสธร ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว ๖๑๗๙ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ ได้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มาเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติ ฉะนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลกุดชุมพภูมิพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การเทศบาลตำบลกุดชุมพภูมิพัฒนา จึงได้เรียนเชิญท่านคณะกรรมการฯ ทุกท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อไป

นายพิชิตฯ

- ขออนุญาตเพิ่มเติมจากท่านนายกฯ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้กำหนดขอบเขตในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุม ดังนี้ (๑) วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (๓) กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ (๔) จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ

๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย และ (๕) ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

นายอลงกรณ์ฯ

- เนื่องจากการวิเคราะห์แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในการคำนวณครั้งนี้ ได้นำตำแหน่งที่มีคนครองตำแหน่ง (สถานะไม่ว่าง) จำนวน ๙๒ อัตรา และตำแหน่งที่ไม่มีคนครองตำแหน่ง (สถานะว่าง) จำนวน ๖ อัตรา รวมทั้งสิ้นจำนวน ๙๘ อัตรา มารวมคำนวณค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลทั้งหมด ซึ่งคิดเป็น ๒๙.๔๙% (ปี ๒๕๖๔) ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (จากประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ จำนวน ๖๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท คูณด้วย ๕% จะเท่ากับ ๖๖,๑๕๐,๐๐๐ บาท) และคิดเป็น ๒๘.๗๙% (ปี ๒๕๖๕) และคิดเป็น ๒๘.๑๒% (ปี ๒๕๖๖) ซึ่งถือว่าไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่ระเบียบและกฎหมายกำหนดแล้ว ฉะนั้น จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้ร่วมกันพิจารณาและเสนอแนะ ต่อไป

ประธานฯ

- สำหรับสำนักปลัดเทศบาล ท่านหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลมีความคิดเห็นอย่างไรบ้าง ในการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ในส่วนของสำนักปลัดเทศบาล

นายมนตรีฯ

- สำหรับงานสำนักปลัดเทศบาล เนื่องจากภารกิจหน้าที่ของตำแหน่งที่มีอยู่เดิมจากการวิเคราะห์ศึกษากำลังคน ถือว่าครบตามภารกิจงานและปริมาณงาน ดังนั้นจึงเห็นควรคงตำแหน่งทั้งหมดไว้ จำนวน ๒๔ อัตรา โดยแยกออกเป็นแต่ละประเภท ดังนี้

- |   |                         |
|---|-------------------------|
| ๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)          | จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง) |
| ๒. หน.สำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)     | จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง) |
| ๓. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)    | จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง) |
| ๔. หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)      | จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง) |
| ๕. หน.ฝ.แผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง) |
| ๖. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ                           | จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง) |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ                           | จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง) |
| ๘. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ                   | จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง) |
| ๙. นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ                   | จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง) |
| ๑๐. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ        | จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง) |

ลูกจ้างประจำ

- |   |                         |
|---|-------------------------|
| ๑๑. นักการ (กลุ่มงานบริการพื้นฐาน)          | จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง) |
| ๑๒. พนักงานขับรถดับเพลิง (กลุ่มงานสนับสนุน) | จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง) |

พนักงานจ้าง

- |                              |                         |
|------------------------------|-------------------------|
| ๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง) |
| ๑๔. พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)  | จำนวน ๒ อัตรา (ไม่ว่าง) |
| ๑๕. พนักงานขับรถยนต์         | จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง) |
| ๑๖. พนักงานดับเพลิง          | จำนวน ๔ อัตรา (ไม่ว่าง) |
| ๑๗. พนักงานวิทยุ             | จำนวน ๒ อัตรา (ไม่ว่าง) |
| ๑๘. คนงานทั่วไป              | จำนวน ๒ อัตรา (ไม่ว่าง) |

- ประธานฯ - เนื่องจากขอบเขตและภาระงานของตำแหน่งที่มีอยู่เดิมของสำนักปลัดเทศบาล นั้น จากการวิเคราะห์ศึกษากำลึงคน ถือว่าครบตามภาระงานและเพียงพอเหมาะสม สำหรับปริมาณงานแล้ว ดังนั้นจึงเห็นควรคงตำแหน่งทั้งหมดไว้ จำนวน ๒๔ อัตรา ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารราชการ
- ที่ประชุมฯ - มีมติเห็นชอบตามที่ นายมนตรี ทอนมัตย์ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เสนอ ตามหลักการข้างต้นดังกล่าว
- ประธานฯ - สำหรับกองคลัง ท่านผู้อำนวยการกองคลังมีความคิดเห็นอย่างไรบ้าง ในการ พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ในส่วนของกองคลัง
- นางนิตยาฯ - สำหรับงานกองคลัง เนื่องจากภารกิจหน้าที่ของตำแหน่งที่มีอยู่เดิม จากการ วิเคราะห์ศึกษากำลึงคน ถือว่าครบตามภารกิจงานและปริมาณงาน ดังนั้นจึงเห็นควรคง ตำแหน่งทั้งหมดไว้ จำนวน ๗ อัตรา โดยแยกออกเป็นแต่ละประเภท ดังนี้
๑. ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
  ๒. ทน.ฝ.บริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง)
  ๓. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง)
  ๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง)
  ๕. นักวิชาการพัสดุชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง)
- พนักงานจ้าง
๖. คนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา (ไม่ว่าง)
- ประธานฯ - เนื่องจากขอบเขตและภาระงานของตำแหน่งที่มีอยู่เดิมของกองคลังนั้น จาก การวิเคราะห์ศึกษากำลึงคน ถือว่าครบตามภาระงานและเพียงพอเหมาะสมสำหรับ ปริมาณงานแล้ว ดังนั้นจึงเห็นควรคงตำแหน่งทั้งหมดไว้ จำนวน ๗ อัตรา ทั้งนี้เพื่อให้เกิด ความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารราชการ
- ที่ประชุมฯ - มีมติเห็นชอบตามที่ นางนิตยา แข่งขัน หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง รักษา ราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง เสนอตามหลักการข้างต้นดังกล่าว
- ประธานฯ - สำหรับกองช่าง ท่านผู้อำนวยการกองช่างมีความคิดเห็นอย่างไรบ้าง ในการ พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ในส่วนของกองช่าง
- นายศักดิ์สิทธิ์ฯ - สำหรับงานกองช่าง เนื่องจากภารกิจหน้าที่ของตำแหน่งที่มีอยู่เดิม จากการ วิเคราะห์ศึกษากำลึงคน ถือว่าครบตามภารกิจงานและปริมาณงาน ดังนั้นจึงเห็นควรคง ตำแหน่งทั้งหมดไว้ จำนวน ๑๓ อัตรา โดยแยกออกเป็นแต่ละประเภท ดังนี้
๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง)
  ๒. ทน.ฝ.แบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)
  ๓. นายช่างโยธาชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง)
- พนักงานจ้าง
๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๒ อัตรา (ไม่ว่าง)
  ๕. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง)
  ๖. คนงานทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา (ไม่ว่าง)
  ๗. คนสวน จำนวน ๔ อัตรา (ไม่ว่าง)

- ประธานฯ - เนื่องจากขอบเขตและภาระงานของตำแหน่งที่มีอยู่เดิมของกองช่างนั้น จากการวิเคราะห์ศึกษากำลึงคน ถือว่าครบตามภาระงานและเพียงพอเหมาะสมสำหรับปริมาณงานแล้ว ดังนั้นจึงเห็นควรคงตำแหน่งทั้งหมดไว้ จำนวน ๑๓ อัตรา ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารราชการ
- ที่ประชุมฯ - มีมติเห็นชอบตามที่ นายศักดิ์สิทธิ์ โคตอาสา ผู้อำนวยการกองช่าง เสนอตามหลักการข้างต้นดังกล่าว
- ประธานฯ - สำหรับกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ท่านผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีความคิดเห็นอย่างไรบ้าง ในการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- นางโสภิญญาดา - สำหรับงานกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากภารกิจหน้าที่ของตำแหน่งที่มีอยู่เดิม จากการวิเคราะห์ศึกษากำลึงคน ถือว่าครบตามภารกิจงานและปริมาณงาน ดังนั้นจึงเห็นควรคงตำแหน่งทั้งหมดไว้ จำนวน ๒๒ อัตรา โดยแยกออกเป็นแต่ละประเภท ดังนี้
- |  |                         |
|--|-------------------------|
| ๑. ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง) |                         |
| ๒. หน.ฝ.บริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)          |                         |
| ๓. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ  | จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)    |
| ๔. พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ  | จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)    |
| ๕. สัตวแพทย์อาวุโส   | จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง) |
- พนักงานจ้าง
- |                                |                         |
|--------------------------------|-------------------------|
| ๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ    | จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง) |
| ๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล | จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง) |
| ๘. พนักงานขับรถยนต์            | จำนวน ๒ อัตรา (ไม่ว่าง) |
| ๙. คนงานทั่วไป                 | จำนวน ๙ อัตรา (ไม่ว่าง) |
| ๑๐. คนงานประจำรถขยะ            | จำนวน ๓ อัตรา (ไม่ว่าง) |
| ๑๑. คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์      | จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง) |
- ประธานฯ - เนื่องจากขอบเขตและภาระงานของตำแหน่งที่มีอยู่เดิมของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมนั้น จากการวิเคราะห์ศึกษากำลึงคน ถือว่าครบตามภาระงานและเพียงพอเหมาะสมสำหรับปริมาณงานแล้ว ดังนั้นจึงเห็นควรคงตำแหน่งทั้งหมดไว้ จำนวน ๒๒ อัตรา ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารราชการ
- ที่ประชุมฯ - มีมติเห็นชอบตามที่ นางโสภิญญาดา อุ่นตา ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เสนอตามหลักการข้างต้นดังกล่าว
- ประธานฯ - สำหรับกองการศึกษา ท่านผู้อำนวยการกองการศึกษามีความคิดเห็นอย่างไรบ้าง ในการพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ในส่วนของกองการศึกษา
- นายมัฆวานฯ - สำหรับงานกองการศึกษา เนื่องจากภารกิจหน้าที่ของตำแหน่งที่มีอยู่เดิม จากการวิเคราะห์ศึกษากำลึงคน ถือว่าครบตามภารกิจงานและปริมาณงาน ดังนั้นจึงเห็นควรคงตำแหน่งทั้งหมดไว้ จำนวน ๓๑ อัตรา (รวมโรงเรียนเทศบาล ๑ กุดชุมครุราษฎร์บำรุง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา) โดยแยกออกเป็นแต่ละประเภท ดังนี้

๑. ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง)  
๒. หน.ฝ.บริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง)  
๓. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง)  
๔. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง)  
โรงเรียนเทศบาล ๑ กุดชุมครุราษฎร์บำรุง  
๕. ผู้อำนวยการสถานศึกษา ศศ.๔ จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง)  
๖. ครู ศศ.๓ จำนวน ๔ อัตรา (ไม่ว่าง)  
๗. ครู ศศ.๒ จำนวน ๕ อัตรา (ไม่ว่าง)  
๘. ครู ศศ.๑ จำนวน ๔ อัตรา (ไม่ว่าง)  
ลูกจ้างประจำ  
๙. นักการ (กลุ่มงานบริการพื้นฐาน) จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง)  
พนักงานจ้าง

๑๐. ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี (บุคลากรสนับสนุนการสอน) จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง)  
๑๑. ผู้ช่วยครู จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง)  
๑๒. ภารโรง (บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา) จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง)  
๑๓. คนงานทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา (ไม่ว่าง)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา

๑๔. ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง)  
๑๕. ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ อัตรา (ไม่ว่าง)

ประธานฯ

- เนื่องจากขอบเขตและภาระงานของตำแหน่งที่มีอยู่เดิมของกองการศึกษานั้น จากการวิเคราะห์ศึกษากำลึงคน ถือว่าครบตามภาระงานและเพียงพอเหมาะสมสำหรับ ปริมาณงานแล้ว ดังนั้นจึงเห็นควรคงตำแหน่งทั้งหมดไว้ จำนวน ๓๑ อัตรา ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารราชการ

ที่ประชุมฯ

- มีมติเห็นชอบตามที่ นายมัฆวาน คำแถม ผู้อำนวยการกองการศึกษา เสนอ ตามหลักการข้างต้นดังกล่าว

ประธานฯ

- สำหรับหน่วยตรวจสอบภายใน ท่านปลัดเทศบาลมีความคิดเห็นอย่างไรบ้าง ใน การพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ในส่วนของหน่วย ตรวจสอบภายใน

นายพิชิตฯ

- สำหรับงานหน่วยตรวจสอบภายใน เนื่องจากการกิจหน้าที่ของตำแหน่งที่มีอยู่ เดิม จากการวิเคราะห์ศึกษากำลึงคน ถือว่าครบตามภารกิจงานและปริมาณงาน ดังนั้นจึง เห็นควรคงตำแหน่งทั้งหมดไว้ จำนวน ๑ อัตรา โดยแยกออกเป็นแต่ละประเภท ดังนี้

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา (ไม่ว่าง)

ประธานฯ

- เนื่องจากขอบเขตและภาระงานของตำแหน่งที่มีอยู่เดิมของหน่วยตรวจสอบ ภายในนั้น จากการวิเคราะห์ศึกษากำลึงคน ถือว่าครบตามภาระงานและเพียงพอ เหมาะสมสำหรับปริมาณงานแล้ว ดังนั้นจึงเห็นควรคงตำแหน่งทั้งหมดไว้ จำนวน ๑ อัตรา ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารราชการ

ที่ประชุมฯ

- มีมติเห็นชอบตามที่ นายพิชิต เจริญผล ปลัดเทศบาลตำบลกุดชุมพัฒนา เสนอตามหลักการข้างต้นดังกล่าว



นายอลงกรณ์ฯ

- ขออนุญาตเพิ่มเติม ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.พ. และ ก.อบต.

ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ ได้กำหนดให้มีการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนในแต่ละประเภทว่า ภารกิจ โครงการ กิจกรรมและปริมาณงานดังกล่าว นั้นต้องการกำลังคนในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ดำเนินการรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้น จะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี ดังนั้น จึงขอเร่งรัดให้ทุกท่านได้ดำเนินการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนโดยการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละตำแหน่งทุกตำแหน่งในสังกัด (พจน.เทศบาลสามัญ พจน.ครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพจน.จ้าง) ตามแบบแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังฯ ที่ได้แนบมาพร้อมนี้ เพื่อจะได้รวบรวมประกอบการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อไป

ประธานฯ

- ฉะนั้นแล้วขอให้ทุกท่านได้เร่งรัดดำเนินการตามที่ฝ่ายเลขานุการได้นำเรียนด้วย และเมื่อทุกท่านได้ร่วมกันพิจารณาและเสนอแนะแนวทางต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งนี้แล้ว ซึ่งฝ่ายเลขานุการได้คิดคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลฯ คิดเป็น ๒๙.๔๙% (ปี ๒๕๖๔) , คิดเป็น ๒๘.๗๙% (ปี ๒๕๖๕) และคิดเป็น ๒๘.๑๒% (ปี ๒๕๖๖) นั้น ซึ่งถือว่าไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่ระเบียบและกฎหมายกำหนด ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารราชการ จึงขอมติที่ประชุมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังกล่าวนี

ที่ประชุมฯ

- มีมติเห็นชอบตามที่หัวหน้าส่วนราชการแต่ละท่านได้นำเสนอ/เสนอแนะ และคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนค่าจ้างฯ คิดเป็น ๒๙.๔๙% (ปี ๒๕๖๔) , คิดเป็น ๒๘.๗๙% (ปี ๒๕๖๕) และคิดเป็น ๒๘.๑๒% (ปี ๒๕๖๖)

ประธานฯ

- เมื่อที่ประชุมได้ร่วมกันพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังกล่าวข้างต้น เสร็จเรียบร้อยแล้วนั้น ขอให้ฝ่ายเลขานุการได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับสมบูรณ์ เพื่อจะได้นำเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังกล่าว ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

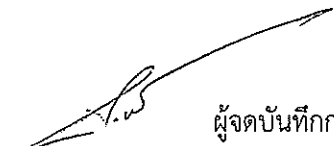
เรื่องอื่น ๆ

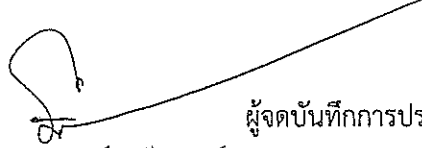
ประธานฯ

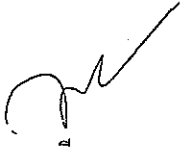
- มีคณะกรรมการท่านใดมีเรื่องอื่น ๆ ที่จะนำเสนออีกหรือไม่ ถ้าไม่มีขอปิดประชุม


/เลิกประชุม...

เลิกประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้จัดบันทึกการประชุม (๑)  
(นางเจณจิรา นครราช)  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้จัดบันทึกการประชุม (๒)  
(นายอลงกรณ์ ศรีวระมย์)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ/ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจบันทึกการประชุม (๑)  
(นายมนตรี ทอนมาตย์)  
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจบันทึกการประชุม (๒)  
(นายพิชิต เจริญผล)  
ปลัดเทศบาลตำบลกุชชุมพัฒนา


บัญชีสรุปการดำเนินงานด้านตำแหน่งพนักงานเทศบาลสามัญ พนักงานควบคุมเทศบาล ถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566)  
เทศบาลตำบลอุ้มผาง อำเภออุ้มผาง จังหวัดน่าน

แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2561 - 2563) (เดิม)				ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 - 2566)				ค่าจ้างรายตัวบุคคล (%)					
เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	สถานะ ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	เดิม/ ตำแหน่งใหม่	ปี	2564	2565	2566
45-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	ไม่ว่าง	45-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	เดิม	-	-	-	-
<b>ส่วนปฏิบัติการ (09)</b>													
45-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ไม่ว่าง	45-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	เดิม	-	-	-	-
45-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ไม่ว่าง	45-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	เดิม	-	-	-	-
45-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ไม่ว่าง	45-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	เดิม	-	-	-	-
45-2-01-2101-004	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ไม่ว่าง	45-2-01-2101-004	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	เดิม	-	-	-	-
45-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	ไม่ว่าง	45-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	เดิม	-	-	-	-
45-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก.	ไม่ว่าง	45-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก.	เดิม	-	-	-	-
45-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก.	ไม่ว่าง	45-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก.	เดิม	-	-	-	-
45-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	วิชาการ	ชก.	ไม่ว่าง	45-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	วิชาการ	ชก.	เดิม	-	-	-	-
45-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชง.	ไม่ว่าง	45-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชง.	เดิม	-	-	-	-
<b>กลุ่มงานบริหาร (09)</b>													
45-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ว่าง	45-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	เดิม	-	-	-	-
45-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ไม่ว่าง	45-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	เดิม	-	-	-	-
45-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.ก.	ไม่ว่าง	45-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.ก.	เดิม	-	-	-	-
45-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชก.	ไม่ว่าง	45-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชก.	เดิม	-	-	-	-
45-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	ไม่ว่าง	45-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	เดิม	-	-	-	-
45-2-04-3204-001	คณงานทั่วไป (2)	-	-	ไม่ว่าง	คณงานทั่วไป (2)	คณงานทั่วไป (2)	-	-	เดิม(2)	-	-	-	-
<b>กลุ่มงานบริหาร (09)</b>													
45-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ว่าง	45-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	เดิม	-	-	-	-
45-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ไม่ว่าง	45-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	เดิม	-	-	-	-
45-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.ก.	ไม่ว่าง	45-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.ก.	เดิม	-	-	-	-
45-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชก.	ไม่ว่าง	45-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชก.	เดิม	-	-	-	-
45-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	ไม่ว่าง	45-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	เดิม	-	-	-	-
45-2-04-3204-001	คณงานทั่วไป (2)	-	-	ไม่ว่าง	คณงานทั่วไป (2)	คณงานทั่วไป (2)	-	-	เดิม(2)	-	-	-	-

ว่างให้ยุบเลิกตำแหน่ง  
ว่างให้ยุบเลิกตำแหน่ง

ว่างเดิม (อยู่ระหว่างการจัดเป็นการของ ก.ท.)

แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2561 - 2563) (เดิม)				ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 - 2566)				ค่าจ้างตามบุคคล (%)					
เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	สถานะตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เดิม/กำหนดใหม่	ปี	2564	2565	2566
<b>กองช่าง (05)</b>													
45-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ไม่ว่าง	45-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	เดิม	-			
45-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ว่าง	45-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	เดิม	-			
45-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ขง.	ไม่ว่าง	45-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ขง.	เดิม	-			
<b>พนักงานช่าง</b>													
-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (2)	-	-	ไม่ว่าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (2)	-	-	เดิม(2)	-			
-	พนักงานขับรถยนต์ (1)	-	-	ไม่ว่าง	-	พนักงานขับรถยนต์ (1)	-	-	เดิม(1)	-			
-	คนงานทั่วไป (3)	-	-	ไม่ว่าง	-	คนงานทั่วไป (3)	-	-	เดิม(3)	-			
-	คนสวน (4)	-	-	ไม่ว่าง	-	คนสวน (4)	-	-	เดิม(4)	-			
<b>กองสักรอเรียนสูงและอสังหาริมทรัพย์ (06)</b>													
45-2-06-2104-001	กองสักรอเรียนสูงและอสังหาริมทรัพย์ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ไม่ว่าง	45-2-06-2104-001	กองสักรอเรียนสูงและอสังหาริมทรัพย์ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	เดิม	-			
45-2-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ว่าง	45-2-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	เดิม	-			
45-2-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ป.ก./ขก.	ว่าง	45-2-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ป.ก./ขก.	เดิม	-			
45-2-06-3602-001	พยาบาลวิชาชีพ	วิชาการ	ป.ก./ขก.	ว่าง	45-2-06-3602-001	พยาบาลวิชาชีพ	วิชาการ	ป.ก./ขก.	เดิม	-			
45-2-06-4610-001	สัตวแพทย์	ทั่วไป	อส.	ไม่ว่าง	45-2-06-4610-001	สัตวแพทย์	ทั่วไป	อส.	เดิม	-			
<b>พนักงานจ้าง</b>													
-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)	-	-	ไม่ว่าง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)	-	-	เดิม(1)	-			
-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล (1)	-	-	ไม่ว่าง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล (1)	-	-	เดิม(1)	-			
-	พนักงานขับรถยนต์ (2)	-	-	ไม่ว่าง	-	พนักงานขับรถยนต์ (2)	-	-	เดิม(2)	-			
-	คนงานทั่วไป (9)	-	-	ไม่ว่าง	-	คนงานทั่วไป (9)	-	-	เดิม(9)	-			
-	คนงานประจำรถยนต์ (3)	-	-	ไม่ว่าง	-	คนงานประจำรถยนต์ (3)	-	-	เดิม(3)	-			
-	คนงานประจำโรงน้ำดื่ม (1)	-	-	ไม่ว่าง	-	คนงานประจำโรงน้ำดื่ม (1)	-	-	เดิม(1)	-			
<b>กองบริการศึกษา (08)</b>													
45-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ไม่ว่าง	45-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	เดิม	-			
45-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	ไม่ว่าง	45-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	เดิม	-			
45-2-08-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ขก.	ไม่ว่าง	45-2-08-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ขก.	เดิม	-			
45-2-08-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ขง.	ไม่ว่าง	45-2-08-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ขง.	เดิม	-			
<b>โรงเรียนเทศบาล 1 ฤๅษีบำรุงราษฎร์บุรีรัมย์</b>													
452085500001	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	คศ.4	ไม่ว่าง	452085500001	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	คศ.4	เดิม	-			ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนฯ
452086500002	ครู	-	คศ.1	ไม่ว่าง	452086500002	ครู	-	คศ.1	เดิม	-			ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนฯ
452086500003	ครู	-	คศ.3	ไม่ว่าง	452086500003	ครู	-	คศ.3	เดิม	-			ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนฯ

แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2561 - 2563) (เดิม)				ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 - 2566)				ค่าจ้างตามบุคคล (%)					
เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	สถานะตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เดิม/ตำแหน่งเดิม	ปี	2564	2565	2566
452086500004	ครู	-	คศ.3	ไม่ว่าง	452086500004	ครู	-	คศ.3	เดิม	-	ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนฯ		
452086500005	ครู	-	คศ.3	ไม่ว่าง	452086500005	ครู	-	คศ.3	เดิม	-	ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนฯ		
452086500006	ครู	-	คศ.3	ไม่ว่าง	452086500006	ครู	-	คศ.3	เดิม	-	ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนฯ		
452086500007	ครู	-	คศ.1	ไม่ว่าง	452086500007	ครู	-	คศ.1	เดิม	-	ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนฯ		
452086500008	ครู	-	คศ.2	ไม่ว่าง	452086500008	ครู	-	คศ.2	เดิม	-	ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนฯ		
452086500009	ครู	-	คศ.2	ไม่ว่าง	452086500009	ครู	-	คศ.2	เดิม	-	ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนฯ		
452086500010	ครู	-	คศ.2	ไม่ว่าง	452086500010	ครู	-	คศ.2	เดิม	-	ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนฯ		
452086500011	ครู	-	คศ.2	ไม่ว่าง	452086500011	ครู	-	คศ.2	เดิม	-	ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนฯ		
452086500012	ครู	-	คศ.1	ไม่ว่าง	452086500012	ครู	-	คศ.1	เดิม	-	ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนฯ		
452086500013	ครู	-	คศ.1	ไม่ว่าง	452086500013	ครู	-	คศ.1	เดิม	-	ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนฯ		
452086500014	ครู	-	คศ.2	ไม่ว่าง	452086500014	ครู	-	คศ.2	เดิม	-	ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนฯ		
ลูกจ้างประจำ 1061-4(ก)	นักการ	-	-	ไม่ว่าง	ลูกจ้างประจำ 1061-4(ก)	นักการ	-	-	เดิม	-	ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนฯ		
พนักงานจ้าง 1793-5	ผ.ง.ง.การเงินและบัญชี (บุคลากรสนับสนุนการสอน) (1)	-	-	ไม่ว่าง	พนักงานจ้าง 1793-5	ผ.ง.ง.การเงินและบัญชี (บุคลากรสนับสนุนการสอน) (1)	-	-	เดิม(1)	-	ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนฯ		
-	ผู้ช่วยครู (1)	-	-	ไม่ว่าง	-	ผู้ช่วยครู (1)	-	-	เดิม(1)	-			
-	คนงานทั่วไป (5)	-	-	ไม่ว่าง	-	คนงานทั่วไป (5)	-	-	เดิม(5)	-			
2361-4	ภารโรง (บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา) (1)	-	-	ไม่ว่าง	2361-4	ภารโรง (บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา) (1)	-	-	เดิม(1)	-	ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนฯ		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลฤๅษีพัฒนา	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลฤๅษีพัฒนา	-	-	ไม่ว่าง	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลฤๅษีพัฒนา	-	-	-	-	-			
452086600001	ครูผู้ดูแลเด็ก (1)	-	-	ไม่ว่าง	452086600001	ครูผู้ดูแลเด็ก (1)	-	-	เดิม(1)	-	ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนฯ		
-	ผู้ดูแลเด็ก (3)	-	-	ว่าง 1	-	ผู้ดูแลเด็ก (3)	-	-	เดิม(3)	-	ได้รับจัดสรรเงินอุดหนุนฯ (2 อัตรา)		
				ไม่บรรจุครูว่างสอนภายใน (32)									
45-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชก.	ไม่ว่าง	45-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชก.	เดิม	-			
<b>หมายเหตุ :</b>				* งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 = 63,000,000 บาท * งบประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 = 66,150,000 บาท * งบประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 = 69,457,500 บาท * งบประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 = 72,930,375 บาท									
				ตรวจสอบถูกต้อง									
				 (นายศิริเชียร วิภักดิ์)									
				นายเกษมศานต์ตำบลฤๅษีพัฒนา									

(นายศิริเชียร วิภักดิ์)  
นายเกษมศานต์ตำบลฤๅษีพัฒนา

(นายพิชิต เจริญผล)  
ปลัดเทศบาลตำบลฤๅษีพัฒนา



ประกาศเทศบาลตำบลกุศุมพัฒนา  
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๔ , ข้อ ๑๕ , ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๗ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลกุศุมพัฒนา กำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ พร้อมทั้งให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ฉะนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลกุศุมพัฒนา ดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้องตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายศรีเชียร วิกฤษพัฒน์)  
นายกเทศมนตรีตำบลกุศุมพัฒนา

ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว น๑๖/ย



ศาลากลางจังหวัดชัยโสธร  
ถนนแจ้งสนิท ยส. ๓๕๐๐๐

จยม กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาล

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ และนายกเทศมนตรีเมืองยโสธร

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีการเห็นชอบกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๑ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบให้เทศบาล จำนวน ๒๔ แห่ง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยให้กำหนดตำแหน่งเดิมตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ยกเว้นเทศบาลตำบลป่าติ้ว อำเภอป่าติ้ว ซึ่งเสนอขอขอยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก ๑ อัตรา ให้ยุบเลิกตำแหน่ง ตามที่เสนอขอ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้เทศบาล ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามที่ ก.ท.จ.ยโสธร เห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งเท่านั้น และให้จัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับสมบูรณ์ ให้ ก.ท.จ.ยโสธร ภายในวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยให้แนบมติ ก.ท.จ.ยโสธร ห้ายแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับสมบูรณ์ด้วย

๒. ให้เทศบาลพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่มีกำหนดในแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓. ให้เทศบาลดำเนินการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างให้เป็นไป ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเฉพาะตำแหน่งในสายงานบริหารให้ดำเนินการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งให้เป็นไปตามวิธีการ และระยะเวลาที่กำหนดในหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล โดยเคร่งครัด สำหรับตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และประเภทอำนวยการท้องถิ่น ที่ร้องขอให้ ก.ท. ดำเนินการสรรหา ให้ส่งวนตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของ ก.ท. เท่านั้น

๔. สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ และตำแหน่งครูผู้ช่วย ที่ร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสท.) ดำเนินการสอบแข่งขัน ยังไม่อาจดำเนินการสรรหาเองได้ ให้ส่งวนตำแหน่งเพื่อบรรจุแต่งตั้งจากบัญชีของ กสท. เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการต่อไป สำหรับอำเภอให้แจ้งเทศบาลในเขตพื้นที่ด้วย.

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมเพชร สร้อยสระคู)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดยโสธร  
ประธาน ก.ท.จ.ยโสธร

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร.๐ ๔๕๗๑ ๓๐๓๕ ต่อ ๒๑ , ๒๒







ที่	อำเภอ	เทศบาล	ตำแหน่งที่เสนอขอ	ตำแหน่งที่เสนอขอ	ส่วนราชการ / ตำแหน่ง / ระดับ	ประเภท พนักงานจ้าง	ตำแหน่งที่ ก.ท.จ.ย.เสนอ	ปี (พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๖)		หมายเหตุ		
								ส่วนราชการ / ตำแหน่ง / ระดับ	ปี (พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๖)			
๑	อุตุขุม		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (สจ.)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (สจ.)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (สจ.)	ตามภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (สจ.)	ไม่ว่าง	๑	ไม่ว่าง	๒๕๖๕-๒๕๖๖	หมายเหตุ *ว่างยุบเลิก
			ผู้ช่วยครู	ผู้ช่วยครู	ผู้ช่วยครู	ตามภารกิจ	ผู้ช่วยครู	๑	๑	๑	๒๕๖๕-๒๕๖๖	
			ทั่วไป	ทั่วไป	ทั่วไป	ทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑	๒๕๖๕-๒๕๖๖	
			ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๒๕๖๕-๒๕๖๖	
			พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง	ทั่วไป	พนักงานจ้าง	๓	๓	๓	๒๕๖๕-๒๕๖๖	
			ผู้ดูแลเด็ก	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	ไม่ว่าง	ไม่ว่าง	๒๕๖๕-๒๕๖๖	

ก.ท.จ.ย.เสนอ มีมติเห็นชอบในคราวประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๓



(นายบรรลือ อำนวยชัย)

ผู้อำนวยการสำนักงานการรับราชการบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.ย.เสนอ