แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕

สำนักงานเทศบาลตำบลปลาโหล

จังหวัดสกลนคร

เทศบาลตำบลปลาโหล

อำเภอวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕

สำนักงานเทศบาลตำบลปลาโหล

จังหวัดสกลนคร

เทศบาลตำบลปลาโหล

อำเภอวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

คำนำ

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด ๑๔ การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๒๕๑ การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติซึ่งต้องใช้ระบบคุณธรรมและต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ การจัดให้มีมาตรฐานที่สอดคล้องกันเพื่อให้สามารถพัฒนาร่วมกันหรือการสับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้ ร่วมทั้งต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารงานบริหารส่วนท้องถิ่นก่อน ทั้งนี้ ตามกฎหมายบัญญัติ

จากบทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความอิสระในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของเทศบาลและตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

เทศบาลตำบลปลาโหล ในฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไปของเทศบาลตำบลปลาโหลได้อย่างถูกต้อง โดยได้รวบรวมรายละเอียดขั้นตอนและวิธีปฏิบัติโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณ รวมทั้งแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

เทศบาลตำบลปลาโหล

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลปลาโหล อำเภอวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์	๑
๒. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๕ ยุทธศาสตร์	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน	๕
๕. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล และภารกิจ ๗ ด้าน	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
๙. การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง	๑๖
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอนแทนอื่น	๒๗
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐
๑๐. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗
๑๑. แนวทางการพัฒนาพนักงาน ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๒
๑๒. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓

ภาคผนวก

- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง มติการเสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด ๑๔ การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๒๕๑ การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไป ตามที่กฎหมายบัญญัติซึ่งต้องใช้ระบบคุณธรรมและต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ การจัดให้มีมาตรฐานที่สอดคล้องกันเพื่อให้สามารถพัฒนาร่วมกันหรือการสับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้ รวมทั้งต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นก่อน ทั้งนี้ ตามกฎหมายบัญญัติ

จากบทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำของเทศบาลให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยได้ออกประกาศไว้ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก. กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก. จังหวัด)กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก. กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก. กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรา กำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑๐/ ๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดสกลนครในฐานะประธานกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.)จังหวัดสกลนครได้ลงนาม เมื่อวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตาม ข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนดตาม ข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ (ก.ท.)

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลปลาโหลจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒.วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลปลาโหล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลปลาโหล มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลปลาโหล

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลปลาโหล สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลปลาโหลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็น ไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลปลาโหล ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลปลาโหลเป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลปลาโหลและหัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ **วิเคราะห์ภารกิจ** อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลปลาโหล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลปลาโหล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาซึ่งประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

๕. ยุทธศาสตร์การบริหารกิจการบ้าเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น

๑. ประชาชนมีอาชีพเสริมเพื่อสร้างรายได้ มีความเข้มแข็งของชุมชน สามารถพึ่งพาตนเองได้ตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจแบบพอเพียง

๒. การคมนาคมในหมู่บ้านระดับตำบลใช้การได้สะดวกตลอดฤดูกาล มีการบริการการสื่อสารครบทุกหมู่บ้าน และไฟฟ้ามีใช้ทุกครัวเรือน

๓. ประชาชนในชุมชนมีความปลอดภัยในทรัพย์สิน ปลอดจากยาเสพติด ให้บริการด้านการศึกษาทุกระบบเพื่อพัฒนาคน ส่งเสริมวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่น

๔. พัฒนาองค์กรชุมชนสู่การสร้างเครือข่ายองค์กร ส่งเสริมและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยทุกระดับ

๕. อนุรักษ์ทรัพยากรของชุมชน พัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของครัวเรือนและชุมชน สร้างแหล่งพักผ่อนและฟื้นฟูสุขภาพภายในชุมชน

๖. มีน้ำอุปโภค บริโภคอย่างพอเพียง มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรใช้ทำการเกษตรตลอดฤดูกาล

จุดมุ่งหมายการพัฒนาท้องถิ่น

๑. โครงสร้างพื้นฐานครอบคลุม ได้มาตรฐาน และสิ่งแวดล้อมยั่งยืน
๒. ประชาชนมีสุขภาพดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. ประชาชนได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีในท้องถิ่น
๔. ประชาชนมีรายได้จากการใช้เกษตรอินทรีย์หรือเศรษฐกิจพอเพียง
๕. องค์กรชุมชนเข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้

แนวทางการพัฒนาท้องถิ่น

๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- จัดให้มีระบบไฟฟ้าบริการสาธารณะ / ไฟฟ้าเพื่อการเกษตร
- ส่งเสริมระบบประปาเพื่อการอุปโภคและบริโภคให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
- ปรับปรุงถนนเพื่อการเกษตรและถนนระหว่างหมู่บ้าน
- ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กให้ครอบคลุมอย่างทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

๒. นโยบายด้านสวัสดิการสังคม

- ส่งเสริมคุ้มครองเด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ให้ได้รับการสงเคราะห์อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
- รณรงค์และป้องกัน รวมทั้งแก้ไขปัญหายาเสพติดภายในเขตเทศบาลตำบล

๓. นโยบายด้านการส่งเสริมอาชีพ

- ฝึกอบรมส่งเสริมการประกอบอาชีพ รวมทั้งการพัฒนาฝีมือในการจัดทำผลิตภัณฑ์ต่างๆ ภายในตำบล
- สนับสนุนกองทุนภายในตำบล
- ส่งเสริมกิจกรรมของกลุ่มแม่บ้านภายในเขตเทศบาลตำบล

๔. นโยบายด้านสาธารณสุข อนามัย และสิ่งแวดล้อม

- เตรียมการแก้ไขปัญหาสภาวะสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ เช่น น้ำเสีย ขยะมูลฝอย
- ส่งเสริม ปรับปรุงตลาดในเขตเทศบาลตำบลปลาโหล
- สนับสนุนส่งเสริมงานสาธารณสุขมูลฐานร่วมกับ อสม.
- ป้องกันควบคุมโรคติดต่อในพื้นที่ของเทศบาลตำบลปลาโหล
- ส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติในเขตเทศบาลตำบลปลาโหล
- ส่งเสริมกองทุนหลักประกันสุขภาพภายในเขตเทศบาล

๕. นโยบายด้านการศึกษา การกีฬา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนในเขตเทศบาลตำบลปลาโหล
- พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีระบบมาตรฐาน
- จัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายในตำบลของประชาชน รวมทั้งนักเรียน นักศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- ส่งเสริมศูนย์กีฬาเยาวชนระดับตำบล และในหมู่บ้าน
- ส่งเสริมสนับสนุนงานประเพณีของเทศบาลตำบล และประเพณีวัฒนธรรมประจำหมู่บ้าน
- ส่งเสริมการจัดงานวันสำคัญของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๖. นโยบายด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- อบรมพนักงาน เจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- จัดให้มีทีมงานกู้ชีพกู้ภัย อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ให้มีความพร้อม และมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

๗. นโยบายด้านการเกษตร

- ส่งเสริมกิจกรรมเกี่ยวกับการเกษตร พืช สัตว์
- ส่งเสริมพัฒนาแหล่งน้ำด้านการเกษตร รวมทั้งแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค
- ส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ประจำตำบล

๘. นโยบายด้านอื่นๆ

- จัดให้มีการบริการชุมชน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เต็นท์ ในงานพิธีต่างๆ

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลปลาโหล เป็นเทศบาลประเภทสามัญ ทำให้การปฏิบัติงาน การให้บริการสาธารณะยังไม่ครบถ้วนตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ อันเป็นอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น จึงมีคำถามต่างๆ เกิดขึ้น ดังนี้

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพียงพอกับความต้องการของประชาชนในปัจจุบันและอนาคตหรือไม่ สามารถรองรับการขยายตัวของชุมชนได้ทุกๆ ด้านหรือยัง

ด้านเศรษฐกิจ เพียงพอที่จะสนับสนุนการพัฒนาธุรกิจท้องถิ่นในปัจจุบันและอนาคตหรือไม่ ธุรกิจประเภทใดที่จะสร้างงาน สร้างอาชีพได้บ้าง อาชีพใดที่จะสร้างรายได้ให้เกิดขึ้นในท้องถิ่น **ด้านสังคม** ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาลมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์ดีหรือไม่ จำนวนครัวเรือนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาลมีฐานะความเป็นอยู่ดี หรือยากจนมากน้อยแค่ไหนเพียงใด

ด้านการเมืองการบริหาร เทศบาลเผยแพร่นโยบายต่อสาธารณะหรือไม่

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พื้นที่โล่งและสวนสาธารณะในเขตพื้นที่เทศบาลมีมากน้อยเท่าไร ประชาชนสามารถลดปริมาณขยะ นำของใช้แล้วมาหมุนเวียนใช้อีกและนำขยะเข้าสู่กระบวนผลิตใหม่เพียงไร หรือนำไปใช้ประโยชน์อย่างอื่นเพียงไร เทศบาลได้ใช้ทรัพยากรในการบริหารตามศักยภาพหรือไม่

ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาล ได้รับการศึกษาครอบคลุมทั่วพื้นที่หรือไม่ ประชาชนยังมีความเลื่อมใสศรัทธาในพระพุทธศาสนามากน้อยเพียงไร จากสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนเพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยแยกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลตำบลปลาโหล เป็นปัญหาการก่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิต เช่น ถนน ไฟฟ้า สิ่งสาธารณูปโภค สิ่งปลูกสร้างต่างๆ เช่น การควบคุมอาคาร ซึ่งเป็นภารกิจที่เทศบาลจะต้องดำเนินการให้ครบถ้วน แต่ยังขาดบุคลากรในด้านนี้ จึงทำให้การดำเนินการไม่ครอบคลุม ทำให้มีปัญหาทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานของประชาชนในสภาพปัจจุบัน ยังเป็นความต้องการที่ไม่มีสิ้นสุด สืบเนื่องจากการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ทำให้ความต้องการขั้นพื้นฐานเพิ่มมากขึ้น เช่น ถนน น้ำ ไฟฟ้า สวนสาธารณะ ตลาด ตลอดจนการควบคุมอาคาร สิ่งปลูกสร้าง ฯลฯ จำเป็นอย่างยิ่งที่เทศบาลตำบลปลาโหลจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน อีกประการหนึ่ง การดำเนินการจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาและดำเนินการตามความต้องการของประชาชน

ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

การพัฒนาเศรษฐกิจ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ทางด้านเศรษฐกิจให้เพียงพอกับความต้องการของผู้ประกอบธุรกิจ เช่น สถานที่การค้าไม่เพียงพอ การเชื่อมโยงของถนนสายหลัก ปัญหาในด้านการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและการประกอบธุรกิจประเภทต่างๆ ให้ดำเนินไปด้วยความเข้มแข็งและมั่นคง เพื่อให้สามารถรองรับการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรและธุรกิจใหม่ๆ เช่น การส่งเสริมอาชีพให้กับกลุ่มอาชีพ การส่งเสริมการขายสินค้าเกษตร การขยายตลาดเพื่อการค้า

ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

เทศบาลตำบลปลาโหล ได้เล็งเห็นความสำคัญของการเสริมสร้างเศรษฐกิจให้เข้มแข็ง ประกอบกับความต้องการของประชาชนในการที่จะส่งเสริมการกระจายรายได้ การส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ ซึ่งเป็นการส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการกระจายรายได้และการประกอบอาชีพที่จะส่งผลให้เกิดการผลิต การบริการ อันจะทำให้ฐานะความเป็นอยู่ในด้านเศรษฐกิจของประชาชนโดยส่วนรวมดีขึ้น โดยจัดหาสถานที่เพิ่มทุน ส่งเสริมการก่อสร้างทางด้านโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการขยายตัวของการผลิต การบริการ

ปัญหาด้านสังคม

ด้านสังคมเป็นปัญหาที่พบโดยทั่วไป เช่น ปัญหาคุณภาพชีวิต สุขภาพอนามัยของประชาชน ปัญหาการส่งเสริมศิลปะ จารีตประเพณี วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น การป้องกันและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน เพื่อให้ผู้อยู่อาศัยในเทศบาลมีพลานามัยที่สมบูรณ์ มีรายได้ มีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและมีความปลอดภัยจากโรคระบาด อันจะดูจากสวัสดิภาพของประชาชน ด้านสุขาภิบาลชุมชนและสถานที่ได้จัดให้มีการดูแลรักษาความสะอาดและปลอดจากโรค อันจะทำให้เกิดความเป็นอยู่ในท้องถิ่นดำเนินไปด้วยความผาสุกและสะอาด ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณี ได้มีการส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป เช่น ประเพณีลอยกระทง แห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ ด้านการส่งเสริมสวัสดิการและนันทนาการ ได้มีการส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย แข่งขันกีฬา และมีสวนสาธารณะเพื่อเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ

ความต้องการด้านสังคม

ประชาชนส่วนใหญ่ยังต้องการสภาพทางสังคมที่ดี มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง มีฐานะความเป็นอยู่ทางสังคมที่ดี ซึ่งก็คือการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปราศจากปัญหาต่างๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบัน จึงมีความต้องการที่จะให้เทศบาลเป็นผู้นำในด้านการพัฒนาสังคมให้มีความเข้มแข็ง เป็นสังคมที่ดี

ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

เทศบาลตำบลปลาโหล จัดให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ให้ประชาชนได้เข้าใจและมีส่วนร่วมในการเมืองให้มากที่สุด และรวมถึงการปรับปรุงการจัดระบบการบริการให้สามารถอำนวยการบริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การส่งเสริมความรู้ ความสนใจเกี่ยวกับกิจการของท้องถิ่น การปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการของเทศบาล การปรับปรุงและพัฒนารายได้ การบริหารจัดการในเรื่องการเงินการคลังหรืองบประมาณ การปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน การรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยของชุมชน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจนการนำนโยบายที่สำคัญของรัฐบาลมาเป็นแนวทางในการบริหารงาน โดยยึดหลักความโปร่งใสและเผยแพร่นโยบายต่อสาธารณะให้มากที่สุด

ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

ในช่วงที่ผ่านมา ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารงานในรูปแบบต่างๆ อันเนื่องมาจากปัญหาที่สำคัญหลายปัญหาข้างต้น ทำให้การเข้ามามีส่วนร่วมนั้นกระทำได้น้อย ซึ่งในปัจจุบันการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นที่สิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น การประชาสัมพันธ์กิจการต่างๆ ของเทศบาล การเชิญชวนประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกระบวนการตัดสินใจจึงเป็นสิ่งสำคัญ อีกประการหนึ่งเทศบาลต้องมีความพร้อมด้านการบริหารจัดการด้านการคลัง มีการใช้ระเบียบข้อกฎหมายควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องได้กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดให้ประชาชนได้มีที่ปรึกษาทางกฎหมายอันเป็นกฎหมายประจำเทศบาล ช่วยเหลือเทศบาลในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เพื่อให้ลดข้อขัดแย้ง ข้อผิดพลาด ในการบริหารงานที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบัน

ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในเทศบาลตำบลปลาโหล มักจะพบปัญหาในเรื่องของความเสื่อมโทรมของสภาพแวดล้อม อันเกิดจากปัญหาน้ำเน่าเสีย ขาดระบบการระบายน้ำที่ถูกหลักสุขาภิบาล การทิ้งขยะไม่เป็นที่ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาสภาพแวดล้อม ปัญหาความสะอาดของถนน ที่สาธารณะต่างๆ ขาดการเอาใจใส่ดูแลเพราะบางพื้นที่ไม่ได้อยู่ในอำนาจหน้าที่ของเทศบาลที่จะเข้าไปดำเนินการได้ ดังนั้น จึงเป็นปัญหาที่เทศบาลจะต้องดำเนินการแก้ไขให้จงได้

ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เทศบาลตำบลปลาโหล ได้ดำเนินการในส่วนของการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การรณรงค์การกำจัดขยะมูลฝอย การส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้ทดแทน ปัญหาในช่วงระยะที่ผ่านมาจะ มีปัญหาในส่วนของการกำจัดขยะมูลฝอยและการระบายน้ำเสียจากชุมชน น้ำท่วมขังในหน้าฝนหรือเวลาฝนตกหนัก ดังนั้น จึงมีความต้องการที่จะจัดระบบระบายน้ำ การจัดการขยะมูลฝอยอย่างถูกวิธีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในเรื่องของสวนสาธารณะ การจัดระเบียบชุมชนสังคมให้น่าอยู่ในปัจจุบันปัญหานี้จะมีอยู่และกลายเป็นปัญหาในอนาคต จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนที่ดีเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ

ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

การศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในท้องถิ่น ปัญหาในเรื่องความเสมอภาคทางการศึกษา มีมากน้อยเพียงใด โดยเฉพาะผู้ยากจน ผู้ด้อยโอกาสจะต้องได้รับการพัฒนาที่ทัดเทียมกับบุคคลทั่วไป มีการปลูกฝังให้เด็กรักการเรียนตั้งแต่เด็กหรือก่อนอนุบาลมากน้อยเพียงใด และปัญหาด้านศาสนาและวัฒนธรรม เด็กและเยาวชนนับวันจะห่างจากการเข้าวัด ห่างจากศาสนา ไม่สามารถนำองค์ความรู้และหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา เสี่ยงต่อการที่เด็กและเยาวชน จะมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ สาเหตุอาจเกิดจากไม่ใส่ใจ ไม่ให้ความสำคัญ หรือปัญหาด้านครอบครัว ที่ขาดการบ่มเพาะเด็ก ส่งเสริมหรือเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำหลักธรรมคำสั่งสอนทางพระพุทธศาสนามาประพฤติปฏิบัติตนในชีวิตประจำวัน จึงจำเป็นต้องมีการแก้ไขปัญหาโดยเร่งด่วน

ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

เทศบาลตำบลปลาโหล ได้เล็งเห็นความสำคัญด้านการศึกษา และเข้าใจในสภาพสังคมปัจจุบัน ที่ผู้ปกครองต้องทำมาหาเลี้ยงชีพ ทำให้ขาดช่วงเวลาที่สำคัญในการดูแลบุตรหลานในเรื่องการปลูกฝังการเรียนรู้ตั้งแต่ยังเป็นเด็กเล็กๆ และในเรื่องศาสนาและวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ต้องควบคู่ไปกับการดำเนินชีวิตใน

สภาพสังคมปัจจุบันที่เป็นยุคของการสื่อสารที่ไร้พรหมแดน ยุคของโซเชียนเนตเวิร์ก ถ้าเด็กและเยาวชนสามารถนำพระธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนามาปรับใช้ในชีวิตประจำวันพร้อมๆ กับการพัฒนาบ้านเมืองเพื่อก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียนได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น บ้าน วัด โรงเรียน และหน่วยงานภาครัฐคือเทศบาล ต้องหันหน้ามาร่วมกันในการเฝ้าระวัง ป้องกัน แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวข้างต้น จึงต้องมีการจัดระบบ พัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ที่มีคุณภาพและและมาตรฐานให้กับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ได้เรียนรู้ ทำกิจกรรม การแสดงออก หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดแหล่งเรียนรู้ให้เด็กและเยาวชนมีโอกาสเรียนรู้ เกิดทักษะ และนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลปลาโหลเป็นเทศบาลขนาดกลาง มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่สำคัญอันบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายดังกล่าวอาจแบ่งเป็นภารกิจ อำนาจหน้าที่ในแต่ละด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๐(๒) มาตรา ๑๖(๒))
(๒) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑(๘))
(๓) การจัดให้มีน้ำสะอาด หรือการประปา (มาตรา ๕๑(๑))
(๔) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑(๗))
(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))
(๗) การจัดให้มีและการบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๓(๑๓))
(๘) การกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเน่าเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))
(๙) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน(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 ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐(๗))
(๕) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
(๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
(7) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔))
(8) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))
(๙) การจัดให้มีการควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๓(๒๒))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐(๑))

(๒) การจัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐(๕))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑(๖))

(๔) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

(๕) การสังคมสังเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

(๖) การจัดให้มีการควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๑))

(๗) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๓(๒๓))

(๘) การจัดทำผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕))

(๙) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖))

(๑๐) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙))

(๑๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา (๓๐))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ (มาตรา ๕๑(๒))

(๒) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา๕๑(๓))

(๓) การจัดให้มีการบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑(๕๕))

(๔) การจัดให้มีการพาณิชย์และการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

(๕) การจัดให้มีการส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))

๕.๕ ด้านการบริหารการจัดการ และการอนุรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))

(๒) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))

(๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐(๘))

(๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑(๖))

(๒) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

(๓) การจัดการการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖))

(๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลปลาโหลได้ ทั้งนี้ จะต้องพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ การดำเนินการของเทศบาลจะต้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของผู้บริหารเทศบาล จึงวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ได้ดังนี้

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลปลาโหล

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

<u>จุดแข็ง</u>

เทศบาลเป็นหน่วยการบริหารที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถสนองตอบปัญหาความต้องการของประชาชนได้ดีที่สุด

<u>จุดอ่อน</u>

(๑) การบริหารงบประมาณส่วนใหญ่พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเป็นหลัก ซึ่งก็เป็นส่วนหนึ่งของความต้องการของประชาชนในพื้นที่

(๒) งบประมาณรายได้ส่วนใหญ่ยังต้องพึ่งพาจากรัฐบาลกลาง เพราะรายได้ที่จัดเก็บได้ในพื้นที่ค่อนข้างน้อย

(๓) ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะทางที่ร่วมพัฒนา เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านกรอบงบประมาณ กรอบโครงสร้างอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๔) การบริหารการจัดการในทุกๆ ด้าน ส่วนใหญ่ยังขาดเอกภาพ

(๕) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขาดการดำเนินการ

<u>โอกาส</u>

(๑) สามารถพัฒนาแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ซึ่งจะก่อให้เกิดเป็นแหล่งส่งเสริมรายได้ในอนาคตได้

(๒) สามารถนำเอาความเป็นเอกภาพด้านการนับถือศาสนาของประชาชนในพื้นที่มาเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาด้านต่างๆ ได้

(๓) งบประมาณเพิ่มขึ้นตามที่กฎหมายกำหนด สามารถสนองตอบความต้องการของประชาชนได้เพิ่มขึ้น

<u>อุปสรรค</u>

(๑) งบประมาณมีไม่เพียงพอที่จะสนองตอบความต้องการของประชาชนในพื้นที่

(๒) การพัฒนา โดยเน้นนโยบายการบริหารมากกว่าการพัฒนาตามแผนอย่างเป็นระบบ

(๓) บุคลากรของเทศบาลมีข้อจำกัดในเชิงทักษะการบริหารทุกๆ ด้าน

(๔) ประชาชนในพื้นที่ไม่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาในบางด้าน เช่น การฝึกอบรมเพื่อเสริมทักษะจะได้รับความร่วมมือค่อนข้างน้อยจากประชาชน

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลปลาโหลได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่า ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

<u>ภารกิจหลัก</u>

(๑) การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน

(๒) การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

(๓) การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

(๔) การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

(๕) การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

(๖) การบริหารจัดการ และการอนุรักษ์รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๗) การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

(๘) การจัดการศึกษา

(๙) การบริหารการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

<u>ภารกิจรอง</u>

(๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๒) สนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

(๓) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

(๔) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

(๕) การสนับสนุนภารกิจที่รับผิดชอบร่วมกับหน่วยงานอื่น เช่น การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน การจัดระบบขนส่งและการจราจร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลปลาโหล กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๕ กอง และ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๖๓ อัตรา และเนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลปลาโหล มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง และกองการศึกษา และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอปรับเปลี่ยนและกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อรองรับปริมาณงาน ที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในของเทศบาลตำบลปลาโหลต่อไป นอกจากนี้ ภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และ บุคลากรในแต่ละตำแหน่งปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานที่ระบุในกรอบอัตรากำลัง ทำให้พบว่างานในกรอบอัตรากำลังยังไม่ครอบคลุม และ ไม่เป็นไปตามข้อเท็จจริงที่บุคลากรได้ปฏิบัติ จึงได้เพิ่มงานใหม่ในโครงสร้างแผนอัตรากำลังเพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรปรากฏความชัดเจนในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้เกิดความรวดเร็วในการให้บริการประชาชน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาข้างต้น ทำให้เทศบาลมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลปลาโหล ได้เพิ่มงานใหม่ในโครงสร้างแผนอัตรากำลังตามภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรปรากฏความชัดเจนในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ หรืองานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้เกิดความรวดเร็วในการให้บริการประชาชน ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างเทศบาลตำบลปลาโหล

จากการที่เทศบาลตำบลปลาโหลได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นกองเพิ่มขึ้นต่อไป

โครงสร้างตามแผนอัตราปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักปลัดเทศบาล **๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ** - งานธุรการ - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานกิจการสภา - งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ - งานรักษาความสงบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนและงบประมาณ - งานนิติการ	**๑. สำนักปลัดเทศบาล** **๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ** - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนราษฎร - งานบัตรประจำตัวประชาช - งานรักษาความสงบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานนโยบายและแผน - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการ - งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ - งานนิติการและการพานิชย์
๒. กองคลัง **๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้** - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานธุรการ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี **๒.๒ ฝ่ายบริหารงานคลัง** - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง - งานธุรการ	**๒. กองคลัง** **๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้** - งานพัฒนารายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน **๒.๒ ฝ่ายบริหารงานคลัง** - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานระเบียบการคลัง - งานสถิติการคลัง

โครงสร้างตามแผนอัตราปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๓.กองช่าง **๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง** - งานธุรการ - งานวิศวกรรม - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	**๓.กองช่าง** **๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง** - งานผังเมือง - งานสำรวจและออกแบบ - งานวิศวกรรมโยธา - งานการผังเมือง - งานสถาปัตยกรรม - งานควบคุมและการก่อสร้าง - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานสาธารณูปโภค - งานบริหารงานทั่วไป
๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม **๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข** - งานธุรการ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	**๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** **๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข** - งานป้องกันควบคุมโรค - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม - งานบริการสาธารณสุข - งานบริการงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริหารงานทั่วไป
๕.กองการศึกษา **๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา** - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ -งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน -งานกิจการศาสนา -งานส่งเสริมประเพณีศิลปะวัฒนธรรม	**๕.กองการศึกษา** **๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา** - งานบริหารการศึกษา - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานวางแผนและโครงการ - งานบริหารงานการศึกษา - งานวิชาการ - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษาในระบบ - งานบริหารงานทั่วไป

โครงสร้างตามแผนอัตราปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๖.กองสวัสดิการสังคม **๖.๑ ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม** - งานธุรการ - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์	**๖.กองสวัสดิการสังคม** **๖.๑ ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม** - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมส่งเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานบริหารงานทั่วไป
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	**๗. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน - งานบริหารงานทั่วไป

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

*** วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน**

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐–๑๖.๓๐ น.– เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.–เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

**** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง**

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลปลาโหล ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบอย่างสมดุลและยั่งยืน

๕. ยุทธศาสตร์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**	๑. พันธกิจสนับสนุนและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของตำบลปลาโหลให้มีมาตรฐานตามอำนาจหน้าที่	๑. ปลัดเทศบาล ๒. รองปลัดเทศบาล ๓. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
	๒. พัฒนาเกษตรกรและองค์กรให้มีความเข้มแข็ง	๑. ปลัดเทศบาล ๒. รองปลัดเทศบาล ๓. . หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
	๓. พัฒนาเพิ่มมูลค่าสินค้าเพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านการตลาดสินค้าเกษตรและเชื่อมโยงเครือข่าย	๑. ปลัดเทศบาล ๒. รองปลัดเทศบาล ๓. . หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
	๔. พัฒนาจัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำ	๑. ปลัดเทศบาล ๒. รองปลัดเทศบาล ๓. ผองกองช่าง ๔. หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๕. นายช่างโยธา

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> **การพัฒนาการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว**	๑. พัฒนาส่งเสริมและสืบสานวัฒนธรรมประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์	๑. ปลัดเทศบาล ๒. รองปลัดเทศบาล ๓. ผอ.กองการศึกษา ๔. หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา ๕. นักวิชาการศึกษา
	๒. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนด้านการท่องเที่ยว	๑. ปลัดเทศบาล ๒. รองปลัดเทศบาล ๓. หน.สำนักปลัดเทศบาล ๔. หน.ฝ่ายอำนวยการ ๕. นักจัดการงานทั่วไป ๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๗. ผช.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์
	๓. พัฒนาสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและส่งเสริมอาชีพ	๑. ปลัดเทศบาล ๒. รองปลัดเทศบาล ๓. ผอ.กองสวัสดิการสังคม ๔. หน.ฝ่ายพัฒนสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน**	๑. พัฒนาส่งเสริมให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้	๑. ปลัดเทศบาล ๒. รองปลัดเทศบาล ๓. ผอ.กองสวัสดิการสังคม ๔. หน.ฝ่ายพัฒนสังคม ๕. หน.สำนักปลัดเทศบาล ๗. หน.ฝ่ายอำนวยการ ๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
	๒. พัฒนาจัดระบบการศึกษาให้ทั่วถึง	๑. ปลัดเทศบาล ๒. รองปลัดเทศบาล ๓. ผอ.กองการศึกษา ๔. หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา ๕. นักวิชาการศึกษา ๖. ครู ๗. ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก
	๓. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการให้บริการสุขภาพอย่างทั่วถึง	๑. ปลัดเทศบาล ๒. รองปลัดเทศบาล ๓. ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔. พยาบาลวิชาชีพ ๕.นักจัดการงานทั่วไป ๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> **การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบอย่างสมดุลและยั่งยืน**	๑. พัฒนาการจัดการ การอนุรักษ์และฟื้นฟูแหล่งทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน	๑. ปลัดเทศบาล ๒. รองปลัดเทศบาล ๓. ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔. พยาบาลวิชาชีพ ๕,เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๖.นักจัดการงานทั่วไป ๗.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๘. ผอ.กองช่าง ๙. หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๑๐. นายช่างโยธา
	๒. พัฒนาการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี	๑. ปลัดเทศบาล ๒. รองปลัดเทศบาล ๓. ผอ.กองช่าง ๔. หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๕. นายช่างโยธา ๖ ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๗. พยาบาลวิชาชีพ ๘.เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๙. พนักงานขับรถขยะ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	๑. พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ปลัดเทศบาล ๒. รองปลัดเทศบาล ๓. ผอ.กองช่าง ๔. หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๕. นายช่างโยธา ๖. ผช.นายช่างไฟฟ้า
	๒. พัฒนาป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาความสงบเรียบร้อย	๑. ปลัดเทศบาล ๒. รองปลัดเทศบาล ๓. ผอ.กองช่าง ๔. หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๕. นายช่างโยธา ๖. ผช.ช่างไฟฟ้า ๗. หน.สำนักปลัดเทศบาล ๘. หน.ฝ่ายอำนวยการ ๙.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑๐. พนักงานขับรถยนต์
	๓. พัฒนาองค์กรและบุคลากร	๑. พนักงานเทศบาลทุกคน ๒. พนักงานครูเทศบาลทุกคน ๓. พนักงานจ้างทุกคน
	๔. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการเมืองการปกครอง	๑. พนักงานเทศบาลทุกคน ๒. พนักงานครูเทศบาลทุกคน ๓. พนักงานจ้างทุกคน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
	๕. ศึกษาเกี่ยวกับระบอบประชาธิปไตยในสถานศึกษาทุกระดับ	๑. ปลัดเทศบาล ๒. รองปลัดเทศบาล ๓. ผอ.กองการศึกษา ๔. หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา ๕. นักวิชาการศึกษา ๖. ครู ๗. ผู้ดูแลเด็ก
	๖. พัฒนาเสริมสร้างความความรู้สามัคคีและเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ	๑. พนักงานเทศบาลทุกคน ๒. พนักงานครูเทศบาลทุกคน ๓. พนักงานจ้างทุกคน

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ของเทศบาลตำบลปลาโหล ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลปลาโหล จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลปลาโหล ได้กำหนดภารกิจหรืองานด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว ด้านการบริการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ซึ่งเป็นภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเป็นภารกิจที่ได้ดำเนินการอยู่แล้ว และมีบางภารกิจใหม่การดำเนินการยังขาดแคลนบุคลากรผู้รับผิดชอบโดยตรง เพื่อให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และความเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณ เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิผล ดังนั้น บุคลากรที่ควรกำหนดลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานเทศบาล ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักงานปลัด</u>								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	๐	๐	๐	-	๒	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา (ขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์)	๑	๐	๐	๐	-	๑	-	ว่าง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๐	๐	๐	-	๑	-	(ว่าง)
นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๐	๐	๐	-	๑	-	(ว่าง)
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา	๑	๐	๐	๐	-	๑	-	ว่าง
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๐	๐	๐	๑	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๐	๐	๐	๐	-	-	ว่าง
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๐	๐	๐	๑	-	-	ว่าง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองการศึกษา</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๕	๕	๕	๕				
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<u>กองสวัสดิการสังคม</u>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>หน่วยงานตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๗	๖๒	๖๒	๖๒	๕	-	-	

๑๒. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาพนักงาน ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลปลาโหล ได้กำหนดแนวทางนโยบายและกลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาพนักงาน ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างของเทศบาลทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ได้กำหนดไว้เป็น ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบันทึกข้อมูล งานด้านช่าง เป็นต้น

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหาร และการบริหารงาน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมาย การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

สำหรับหลักสูตรในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างได้กำหนดไว้ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

วิธีการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาไว้หลายวิธี อาทิ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการพัฒนาการสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม การดำเนินการดังกล่าวอาจมอบหมาย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ก. กลาง) หรือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ก. จังหวัด) หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ก. กลาง) หรือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ก. จังหวัด) ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นในการพัฒนา วิธีใด วิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีตามความเหมาะสม

๑๓ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลปลาโหลได้กำหนดคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง มีความประพฤติดี สำนึกในหน้าที่ สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล อันส่งผลให้ส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติยศ ฐานะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ทำให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป

(๑) ข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้าง พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับราชการ

(๒) ข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้าง ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

(๓) ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง พึงใช้วิชาชีพมาปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพนั้นด้วย

(๔) ข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้าง พึงมีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

(๕) ข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริตเสมอภาค และปราศจากอคติ

(๖) ข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

(๗) ข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้าง พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

(๘) ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง พึงรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

(๙) ข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้าง พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตน ทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงานและการแก้ปัญหาร่วมกัน รวมทั้งเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

(๑๐) ข้าราชการ พนักงาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา พึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

(๑๑) ข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้าง พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมการสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

(๑๒) ข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้าง พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ และมนุษย์สัมพันธ์อันดี

(๑๓) ข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้าง พึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

(๑๔) ข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้าง พึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจและใช้กิริยาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ใน

ตำแหน่งหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยอื่น หรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ไป

(๑๕) ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง พึงปฏิบัติให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

(๑๖) ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง พึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนที่จะให้กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและภายหลังทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นที่รับไว้มีมูลค่าเกินกว่าปกติด้วยก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

****

ประกาศเทศบาลตำบลปลาโหล
เรื่อง มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง
เทศบาลตำบลปลาโหล

.....

เทศบาลตำบลปลาโหล ได้กำหนดคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานและลูกจ้างเทศบาล เพื่อให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างมีความประพฤติดี สำนึกในหน้าที่ สามารถประสานงานกับทุกฝ่ายตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล อันจะส่งผลให้ส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติ ฐานะ ของพนักงานเทศบาลทำให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธาและยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป

พนักงานเทศบาลตำบลปลาโหล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลปลาโหล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

เทศบาลตำบลปลาโหล ของประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๙ ประการดังกล่าวข้างต้น เป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลปลาโหล โดยให้ยึดถือเป็นหลักปฏิบัติตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายดำเนิน สอนไชยา)
นายกเทศมนตรีตำบลปลาโหล

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคนที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		ผลต่าง ๖๔	ผลต่าง ๖๕
๑	นายก อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	การเมือง	๑	๑	๕๘๘,๑๒๐	๑๑๔,๔๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๙,๙๒๐	๑๙,๙๒๐	๒๐,๔๐๐	๗๔๒,๔๔๐	๑,๕๔.๗๒๑	๑,๗๔.๗๒๑		๑,๖๖๐	๑,๖๖๐
๒	รองนายก อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ตำแหน่ง	๑	๑	๔๙,๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๕,๒๔๐	๑๕.๗๒๐	๑.๖.๔๔๐	๕๗๒,๘๐๐	๔๗๒.๘๐๐	๕๔๘.๐๔๐		๑,๒๗๐	๑,๑๑๐
	สำนักปลัดเทศบาล																				
๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ตำแหน่ง	๑	๑	๕๖๖,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๘,๐๐๐	๑๙.๑๖๐	๑๖,๒๐๐	๖๒๖,๘๘๐	๖๔๔.๐๔๐	๖๖๐.๒๔๐		๑,๕๐๐	๑,๔๑๐
๔	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ตำแหน่ง	๑	๑	๔๔.๙,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๐๘๐	๑๑.๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๖๐,๗๒๐	๔๗๑,๗๖๐	๔๘๙.๗๒๐		๑,๐๙๐	๑,๑๒๐
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๑๒๐	๑๑.๔๔๐	๑๓,๑๒๐	๑๒๒,๖๔๐	๑๗๖,๐๘๐	๑๘๙.๔๐๐		๑.๑๑๐	๑,๔๒๐
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๒,๙๖๐	๑๑.๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๔๙,๓๖๐	๑๖๒,๖๔๐	๑๗๖.๐๘๐		๑.๐๘๐	๑,๑๑๐
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๑๒๐	๑๑.๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๘๙,๔๐๐	๔๐๖,๗๖๐	๔๑๖.๑๖๐		๑.๑๑๐	๑,๑๑๐
๘	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๔๔๐	๑๑.๓๒๐	๑๓,๑๒๐	๑๗๖,๐๘๐	๑๘๙.๔๐๐	๔๐๒.๗๒๐		๑.๑๒๐	๑,๑๑๐
๙	นิติกร	ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๒,๙๖๐	๑๑.๔๔๐	๑๓,๑๒๐	๑๔๖,๗๖๐	๑๕๖.๑๖๐	๑๖๙.๔๘๐		๑.๐๘๐	๑,๑๒๐
๑๐	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชก.	๑	๑	๓๖๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๑๒๐	๑๑.๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๗๑,๓๒๐	๑๘๖,๖๔๐	๑๙๙.๗๒๐		๑.๑๑๐	๑,๑๑๐
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๒๗๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๑,๑๖๐	๑๑.๐๔๐	๑๐,๗๒๐	๑๐๗,๙๒๐	๑๑๘,๙๖๐	๑๖๗.๘๘๐		๗๓๐	๗๒๐
	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)																				
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๒	๒	๑๗๐,๑๒๐	๐	๒	๒	๒	๐	๐	๐	๒๐,๗๙๐	๙.๗๗.๗	๔,๗๙๐	๑๙๙,๑๑๐	๒๐๑.๐๙๐	๒๐๕.๘๘๐			
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		๑	๑	๑๖๐,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๖,๔๓๑	๑.๐๗.๘	๑,๔๗๘	๑๖๖,๗๑๓	๑.๖๙.๘๑๑	๑.๗๑.๒๘๘			
๑๕	พนักงานขับรถยนต์		๒	๒	๑๖๑,๖๐๐	๐	๒	๒	๒	๐	๐	๐	๒๐,๑๖๕	๙.๗๗.๕	๔,๖๗๒	๑๘๑,๙๖๕	๑.๙๑.๗๔๐	๑.๙๖.๔๑๗			
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน		๑	๑	๑๕๗,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๖,๒๗๑	๑.๐๒๑	๑,๔๕๐	๑๖๑,๒๑๓	๑.๖๒,๖๑๓	๑.๖๘.๐๘๑			
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๒	๒	๑๖๙,๔๖๐	๐	๒	๒	๒	๐	๐	๐	๑๙,๒๓๙	๙.๒๑๕	๔,๔๓๑	๑๘๘,๒๗๙	๑.๙๗.๙๑๕	๒๐๒.๑๖๗			
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๒	๐	๑๑๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๐	๑๓,๐๔๐	๑๐.๕๙๘	๑๐,๑๗๔	๑๔๙,๐๔๐	๑.๕๙.๒๑๘	๑.๖๙.๘๔๑	[illegible]		
	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																				
๑๙	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑.๐๘,๐๐๐	๑.๐๘.๐๐๐			
๑๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลงาน (ขับรถบรรทุกน้ำ,รถกวาด)		๐	๐	๑๐๘,๐๐๐		๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑.๐๘.๐๐๐	๑.๐๘.๐๐๐	[illegible]		
	กองคลัง																				
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ตำแหน่ง	๑	๑	๑๓๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๑๒๐	๑๑.๔๔๐	๑๑,๐๘๐	๔๔๔,๗๖๐	๔๕๓,๑๖๐	๔๗๑.๖๔๐		๑.๑๑๐	๑,๑๒๐
๒๐	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง)	ตำแหน่ง	๑	๑	๔๐๙,๑๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๑,๑๒๐	๑๑.๐๓๐	๑๑,๒๐๐	๔๔๐,๖๔๐	๔๕๑.๗๖๐	๔๖๖.๗๒๐		๑,๑๑๐	๑,๐๙๐
๒๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ตำแหน่ง	๑	๑	๓๔๙,๒๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๑๒๐	๑๑.๔๔๐	๑๑,๑๒๐	๑๘๐,๕๖๐	๑๙๑,๙๖๐	๔๐๗.๖๘๐		๑.๑๑๐	๑,๑๒๐
๒๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก	๑	๐	๒๑๘,๕๖๐	๐	๑	๑	๐	๐	๑	๐	๑๙,๑๘๐	๑๙.๘๘๐	๑๙,๑๘๐	๒๓๘,๕๖๐	๒๓๘,๕๖๐	๒๓๘.๕๖๐	[illegible]		
๒๓	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก	๑	๐	๒๓๘,๕๖๐	๐	๑	๑	๐	๐	๑	๐	๑๙,๑๘๐	๑๙.๘๘๐	๑๙,๑๘๐	๒๓๘,๕๖๐	๒๓๘,๕๖๐	๒๓๘.๕๖๐	[illegible]		
๒๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๑,๒๘๐	๑๑.๗๖๐	๑๑,๑๘๐	๒๙๑,๑๘๐	๑๑๕,๖๔๐	๑๑๗.๕๒๐		๙๔๐	๙๘๐
๒๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๑,๐๘๐	๑๑.๔๔๐	๑๑,๑๒๐	๑๘๒,๕๖๐	๑๙๖,๐๐๐	๔๐๙.๑๒๐		๑,๐๙๐	๑,๔๒๐
๒๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๙๑,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๑,๐๔๐	๑๑.๑๖๐	๑๐,๗๒๐	๑๐๒,๒๘๐	๑๑๑.๔๔๐	๑๖๔.๑๖๐		๙๒๐	๙๓๐
๒๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๙๑,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐,๔๔๐	๑๐.๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐๑.๖๘๐	๑๑๕.๒๔๐	๑๖๑.๐๔๐		๘๗๐	๘๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๖,๒๕๐	๑.๐๐๐	๑,๔๔๐	๑๖๒.๔๙๐	๑.๖๕.๔๘๙	๑.๖๖.๗๒๙			
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๕๐,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๖,๐๑๔	๒.๘๘๗	๑,๑๘๖	๑๕๐,๑๗๔	๑.๕๙,๖๑๑	๑.๖๐.๖๔๗			

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคนที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		ผลต่าง ๖๔	ผลต่าง ๖๕
	กองช่าง																				
๓๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๑,๔๔๐	๑๑,๐๘๐	๑๑,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๔,๒๔๐	๔๘๔,๑๒๐		๑,๑๒๐	๑,๐๙๐
๓๙	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๔๑,๗๖๐	๑๕๔,๑๖๐	๑๖๗,๑๒๐		๑,๐๑๐	๑,๐๕๐
๓๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชก. ชก	๑	๐	๒๑๘,๕๖๐	๐	๑	๑	๐	๐	๑	๐	๑๙,๘๘๐	๑๙.๘๘๐	๑๙,๘๘๐	๒๑๘,๕๖๐	๒๑๘,๕๖๐	๒๑๘.๕๖๐	[illegible]		
๓๓	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๕๔,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๐,๖๐๐	๑๐.๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๔,๔๘๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕.๘๔๐		๘๕๐	๑๘๐
๓๔	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑	๑๑๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๕,๔๐๐	๖.๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๔๑,๕๒๐	๑.๔๙,๖๔๐	๑.๕๕.๗๖๐		๔๕๐	๕๑๐
๓๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๔๔,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๙,๙๖๐	๑๐.๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๔.๔๘๐	๒๗๕.๐๔๐		๘๑๐	๑๕๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๔,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๒,๑๙๒	๒.๙๗๒	๑,๔๒๗	๑๖๐,๙๗๒	๑๖๑,๙๖๔	๑๖๕.๓๙๑			
๓๖	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๕๘,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๒,๑๒๒	๑.๐๑๔	๑,๔๕๖	๑๖๔,๓๖๒	๑.๖๗.๓๙๖	๑.๖๘.๘๕๒			
๓๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๐	๑๑๘,๐๐๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒,๑๙๒	๒.๙๗.๒	๑,๔๒๗	๑๔๔,๑๙๒	๑๔๗.๑๖๔	๑๔๘.๕๗๑	[illegible]		
	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																				
๓๘	คนสวน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘.๐๐๐	๑๐๘.๐๐๐			
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																				
๓๙	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๕,๔๘๐	๑๒.๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖.๖๘๐	๕๗๓.๓๖๐		๑.๖๙๐	๑,๑๔๐
๔๐	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๐	๓๑๖,๔๕๐	๑๘๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๘,๖๖๐	๑๘.๖๖๐	๑๘,๖๖๐	๓๕๑,๑๑๐	๓๗๔.๗๗๐		[illegible]	๑,๕๕๕	๑,๕๕๕
๔๑	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๒๐๐	๑๓.๔๕๐	๑๔,๑๖๐	๔๙๗,๕๖๐	๕๑๐.๙๖๐	๕๖๕.๑๒๐		๑.๑๐๐	๑,๑๒๐
๔๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๖๖.๗๖๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๙,๐๐๐	๘.๗๖๐	๙,๒๔๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๖๐	๒๙๓.๗๖๐		๗๕๐	๗.๓๐
๔๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง./ชง	๑	๐	๒๐๒.๖๒๐	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๑๖,๘๘๕	๑๖,๘๘๕	๑๖.๘๘๕	๒๐๒,๖๖๐	๒๐๖,๖๖๐	๒๐๒.๖๒๐	[illegible]		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๙,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๕,๙๘๑	๒.๘๗๘	๑,๓๗๘	๑๕๕.๕๐๑	๑๕๘.๓๗.๒	๑๕๙.๗๕๐			
	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)																				
๔๕	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘.๐๐๐			
	กองการศึกษา																				
๔๖	ผู้อำนวยกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๑๖.๔๕๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๘,๖๖๐	๑๘.๖๖๐	๑๘,๖๖๐	๓๙๗,๑๑๐	๓๙๕,๗๗๐	๔๑๔.๔๓๐		๑,๕๕๕	๑,๕๕๕
๔๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๒๑,๗๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๒,๖๐๐	๑๑.๓๖๐	๑๑.๓๒๐	๓๕๔,๓๖๐	๓๖๗.๖๘๐	๓๘๑.๐๐๐		๑.๐๕๐	๑,๐๘๐
๔๘	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๔๔,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๑,๓๒๐	๑๑.๓๒๐	๑๑.๓๒๐	๓๖๒,๒๔๐	๓๗๕.๙๖๐	๓๘๗.๒๘๐		๑.๑๑๐	๑,๑๒๐
๔๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๕๖,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๘,๒๘๐	๙.๓๒๐	๙,๑๒๐	๒๖๔,๖๐๐	๒๗๑,๗๖๐	๒๘๒.๘๔๐		๖๙๐	๗๑๐
๕๐	ครู	-	๕	๕	๑.๖๑๘,๕๖๐	๐	๕	๕	๕	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๒	๒	๑๖๙,๘๘๐	๐	๒	๒	๒	๐	๐	๐	๑๙,๑๙๘	๙.๒๑๕	๔,๕๒๑	๑๘๙,๐๗๘	๑๙๘,๒๙๔	๒๐๒.๗๑๗			
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก		๓	๓	๑๑๕,๗๖๐	๐	๓	๓	๓	๐	๐	๐	๖,๕๖๒	๓.๑๕๐	๑,๕๑๔	๑๙๕,๑๖๒	๑.๙๕,๔๗๑	๑.๙๖.๙๓๑			
	กองสวัสดิการสังคม																				
๕๓	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๑,๔๔๐	๑๑.๐๘๐	๑๑,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๔.๒๔๐	๔๘๔.๑๒๐		๑.๑๒๐	๑,๐๙๐
๕๔	หัวหน้าฝ่ายเงินและสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๗๐,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๑,๑๒๐	๑๑.๓๒๐	๑๑,๐๘๐	๔๒๗,๗๒๐	๔๔๐.๒๔๐	๔๕๑.๗๒๐		๑.๑๑๐	๑,๑๑๐

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		ผลต่าง ๖๔	ผลต่าง ๖๕
๕๕	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๓๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๑๒๐	๑๑.๔๔๐	๑๐,๑๘๐	๔๐๒,๙๒๐	๔๑๖.๑๖๐	๔๒๙.๒๔๐		๑.๙๑๐	๑,๔๒๐
๕๖	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๕๒๐	๑๒.๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑.๖๔๐	๓๖๓.๗๖๐		๙๖๐	๑.๐๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๕๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้างานธุรการ		๑	๑	๑๙.๔,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๖,๙๙๕	๑.๓๕๗	๑,๖๑๑	๑๘๑,๘๑๔	๑๘๕.๑๙๑	๑.๘๖.๘๐๖			
	หน่วยตรวจสอบภายใน																				
๕๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๐๘๐	๑๓.๔๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑๒,๕๖๐	๑๙๖.๖๐๐	๔๐๙.๗๒๐		๑.๐๙๐	๑,๔๒๐
(๔)	รวม		๙๐	๖๒	๑๕.๔๘๐,๖๐๐	๕๙๖,๔๐๐	๖๐	๖๐	๖๐	๐	๑๑	๐	๖๘๑,๐๐๔	๖๗๒.๓๐๔	๕๙๘,๖๓๙	๑.๗,๗๖๙,๐๖๔	๑.๗,๖๙๕.๙๖๙	๑.๗,๘๖๓.๖๙๐			
(๕)	บริหารจัดการประเมินตอบแทนอื่น ๑๕ %															๒,๖๖๕,๐๕๔	๓,๕๓๙.๑๘๖	๖,๖๗๑.๔๙๔			
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น															๑.๗,๗๖๙,๐๖๔	๑.๗,๖๙๕.๙๖๙	๑.๗,๘๖๓.๖๙๐			
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๑.๕๘	๒๒.๑๖	๒๑.๔๕			

หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน = ๗๕.๓๖๑,๑๘๘ บาท ตามข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน = ๗๙.๑๖๗,๔๕๙ บาท บริหารการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน = ๘๑.๐๘๕,๙๓๐ บาท บริหารการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน = ๘๙.๒๔๐,๒๒๙ บาท บริหารการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

: ข้าราชการรายเดือน ลูกจ้างประจำรายเดือน รวมถึงครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง

แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและบริหารการเพิ่มขึ้นตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๑๕

ข้อ ๑๐. โครงสร้างและระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาลตำบลปลาโหล

ปลัดเทศบาล
นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง

หน่วยตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน
- งานตรวจสอบภายใน
- งานบริหารงานทั่วไป

รองปลัดเทศบาล
นักบริหารงานท้องถิน ระดับต้น

สำนักปลัดเทศบาล
นักบริหารงานทั่วไป
ระดับต้น

ฝ่ายอำนวยการ
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานกิจการสภา
- งานทะเบียนราษฎร
- งานบัตรประจำตัวประชาชน
- งานรักษาความสงบ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานงบประมาณ
- งานนโยบายและแผน
- งานประชาสัมพันธ์
- งานส่งเสริมเผยแพร่วิชาการ
- งานนิติการและพาณิชย์

กองคลัง
นักบริหารงานการคลัง
ระดับต้น

ฝ่ายพัฒนารายได้
- งานพัฒนารายได้
- งานทะเบียนทรัพย์สิน
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

ฝ่ายบริหารงานคลัง
- งานการเงินและบัญชี
- งานสถิติการคลัง
- งานบริหารงานทั่วไป

กองช่าง
นักบริหารงานช่าง
ระดับต้น

ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
- งานผังเมือง
- งานสำรวจและออกแบบ
- งานวิศวกรรมโยธา
- งานการผังเมือง
- งานสถาปัตยกรรม
- งานควบคุมการก่อสร้าง
- งานสาธารณูปโภค
- งานบริหารงานทั่วไป

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
นักบริหารงานสาธารณสุข
ระดับต้น

ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
- งานบริการสาธารณสุข
- งานบริหารงานสาธารณสุข
- งานส่งเสริมสาธารณสุข
- งานบริการรักษาความสะอาด
- งานบริหารงานทั่วไป

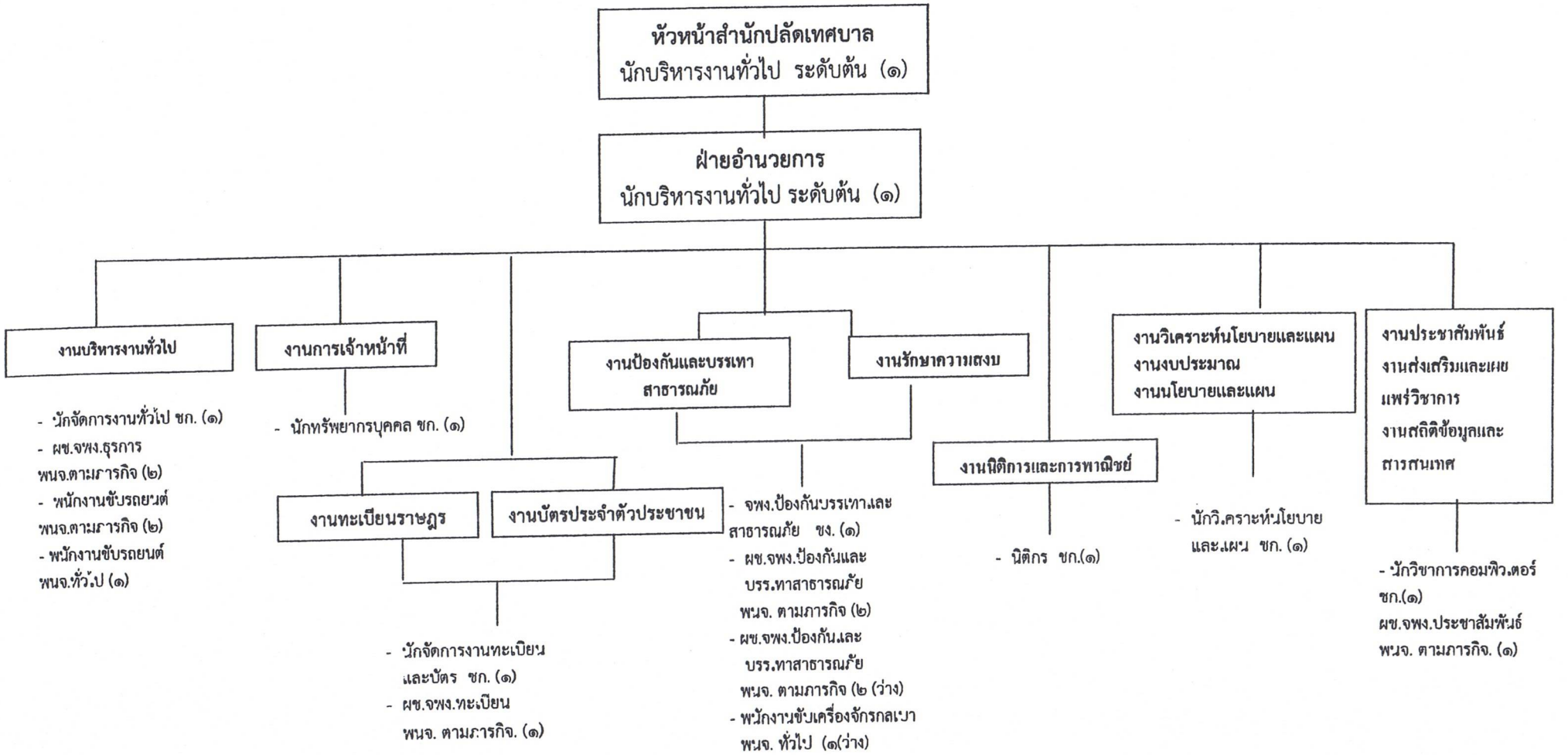
กองการศึกษา
นักบริหารงานศึกษา
ระดับต้น

ฝ่ายบริหารการศึกษา
- งานบริหารการศึกษ
- งานกิจการเด็กและยาวชน
- งานวางแผนและโครงการ
- งานบริหารการศึกษา
- งานวิชาการ
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
- งานนิเทศการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษาในระบบ
- งานบริหารงานทั่วไป

กองสวัสดิการสังคม
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม
ระดับต้น

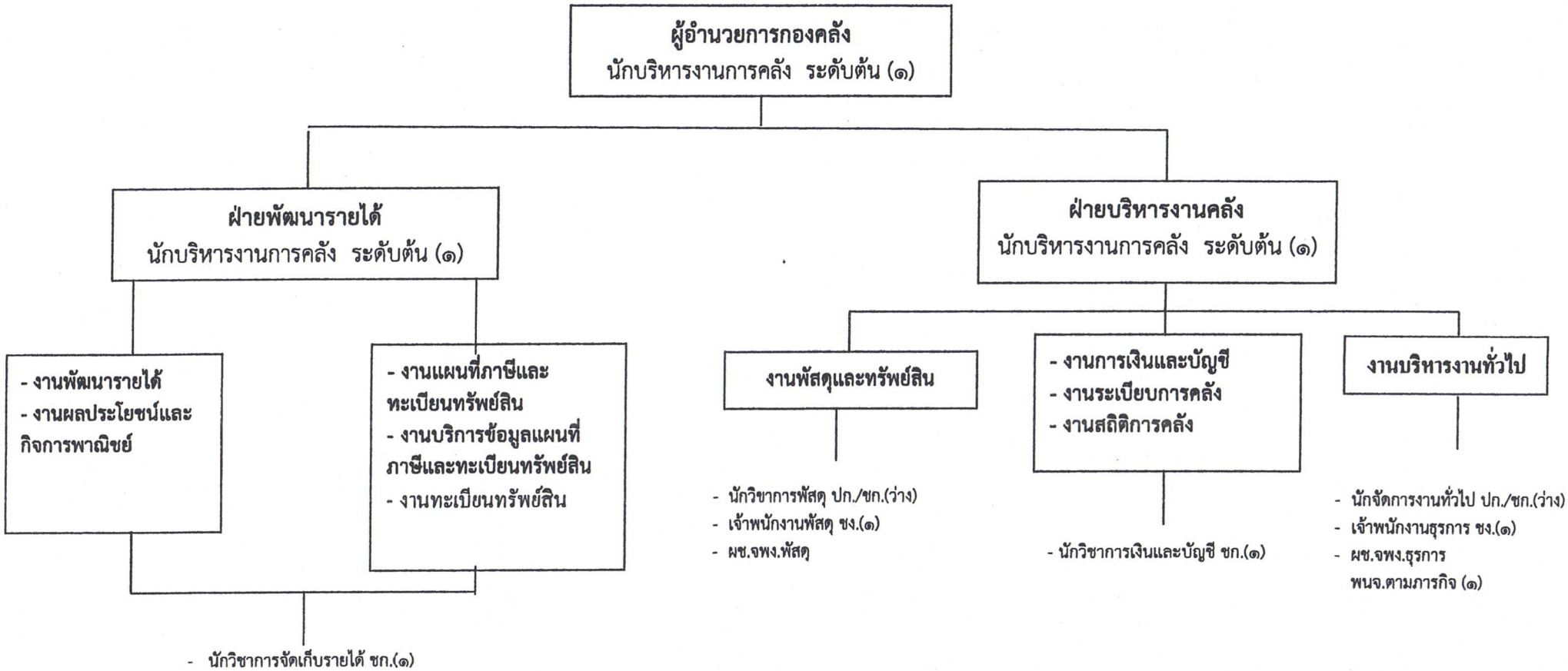
ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม
- งานพัฒนาชุมชน
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน
- งานบริหารงานทั่วไป

โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาลตำบลปลาโหล



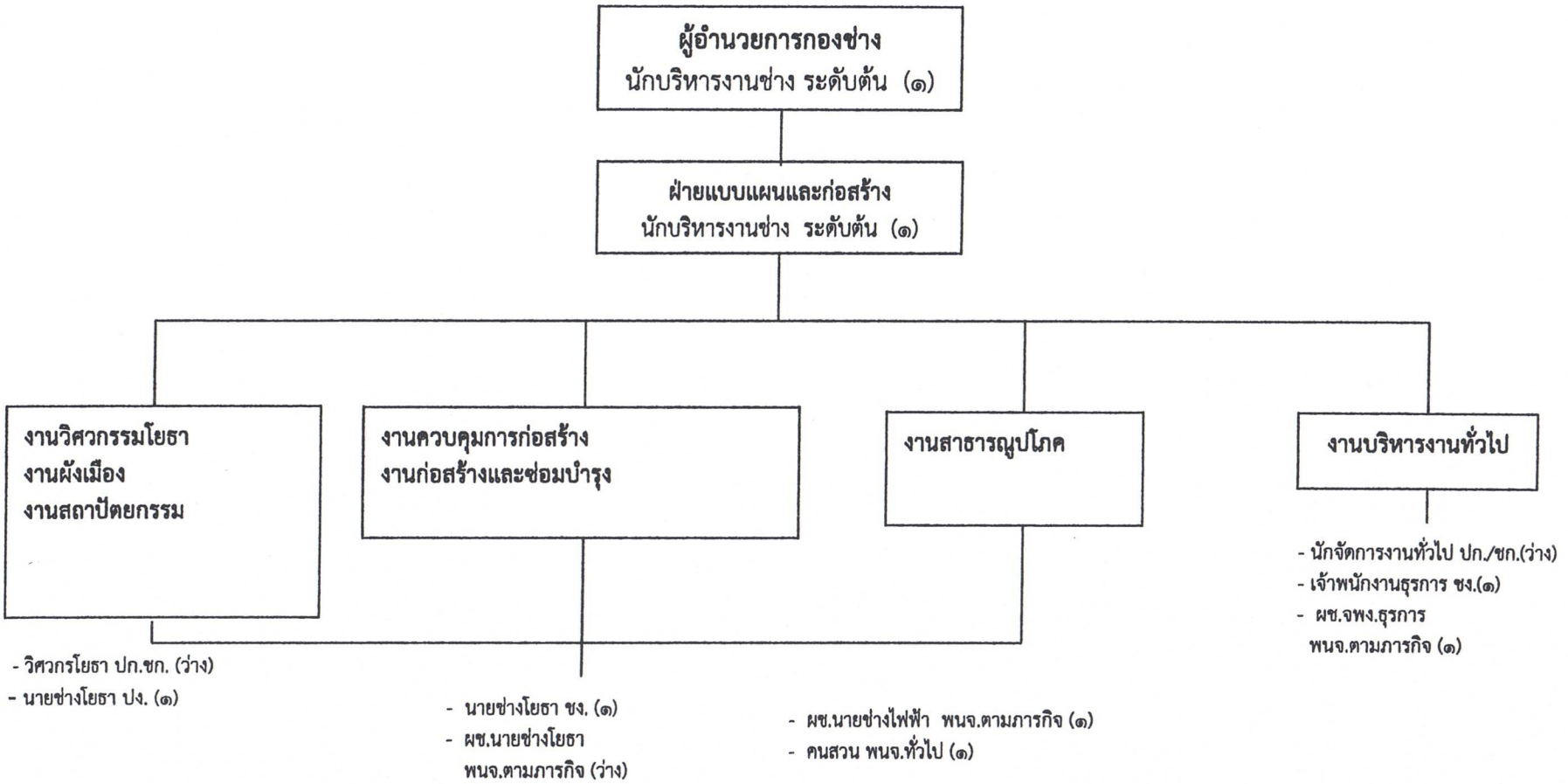
ระดับ	อำนวยการระดับกลาง	อำนวยการระดับต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๒	-	๖	-	-	๑	-	๘	๑

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	อำนวยการระดับกลาง	อำนวยการระดับต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	-	๓	-	๒	-	-	๒	-	-	๒

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนวยการ ระดับกลาง	อำนวยการ ระดับต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	๒	-	-	-	-	๒	๑	-	๓	๑

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (๑)

ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ว่าง)

งานป้องกันควบคุมโรค
งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
งานบริการสาธารณสุข

งานบริหารงานสาธารณสุข
งานส่งเสริมสาธารณสุข

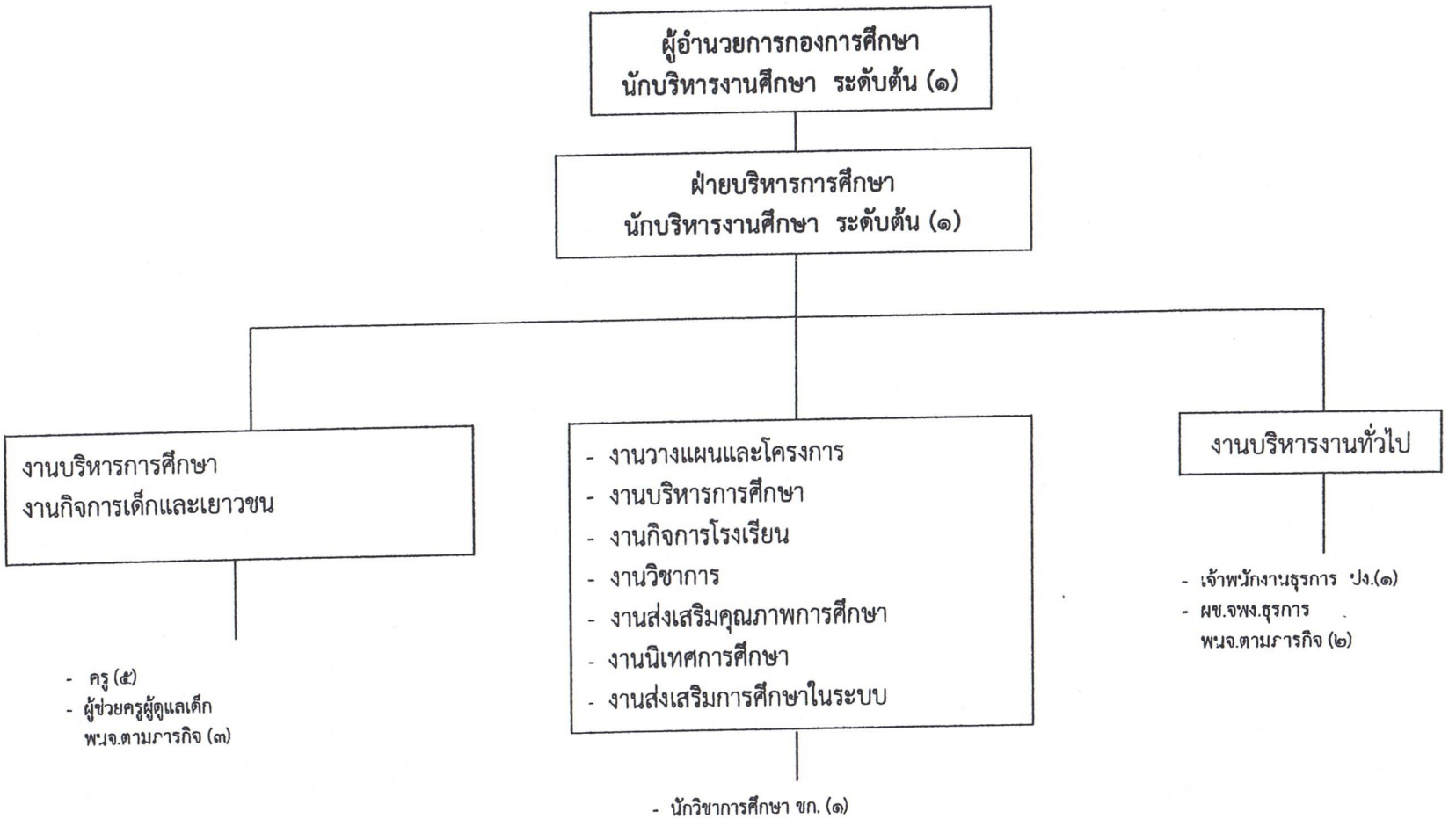
งานบริหารงานทั่วไป
งานรักษาความสะอาด

- พยาบาลวิชาชีพ ชก. (๑)
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. (ว่าง)

- นักจัดการงานทั่ว.ป ปก.(๑)
- ผข.จพง.ธุรการ
  พนจ.ตามภารกิจ (๑)
- พนักงานขับรถยนต์

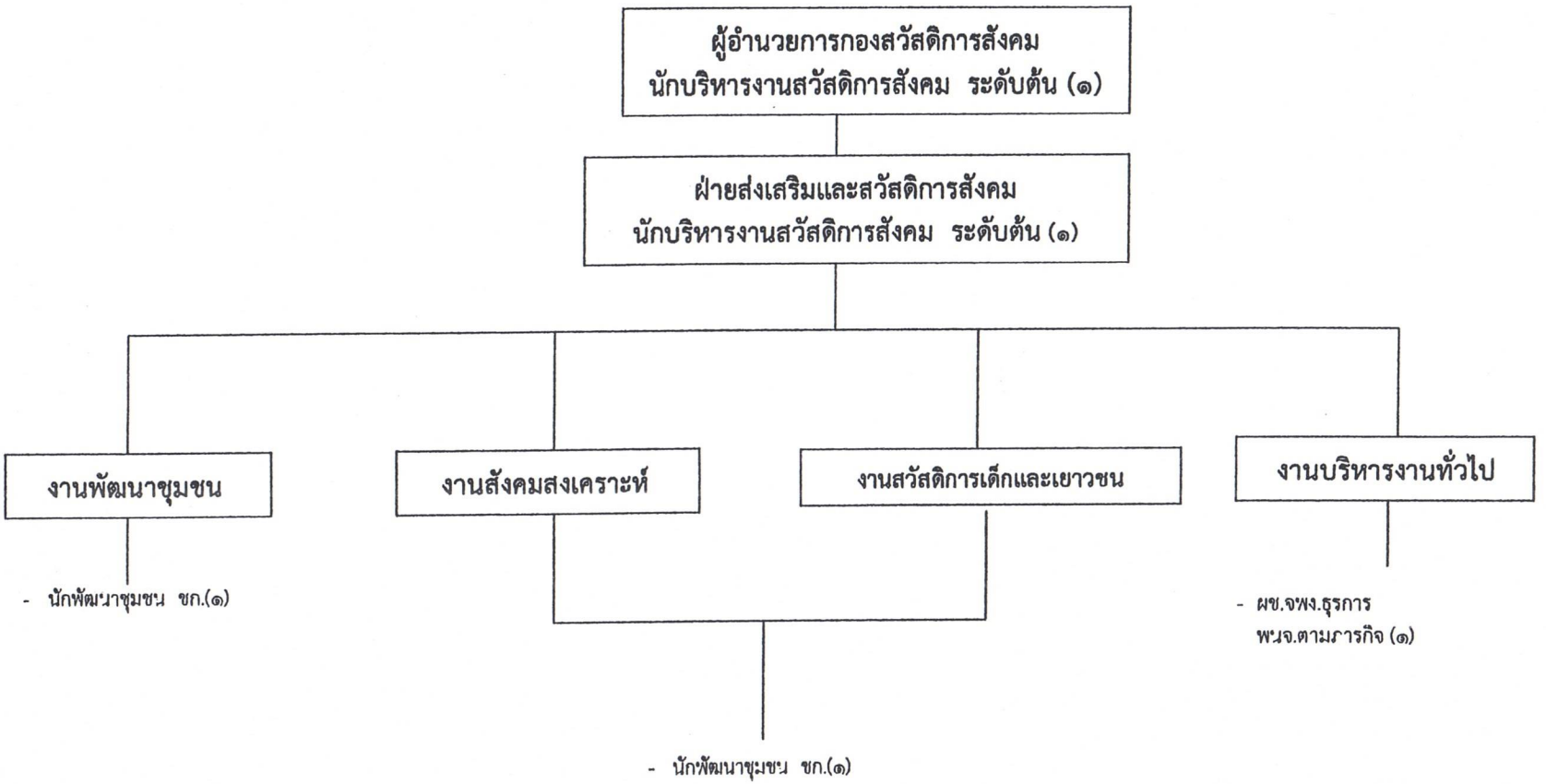
ระดับ	อำนวยการ ระดับกลาง	อำนวยการ ระดับต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๑	๑	-	-	-	-	๑	๑

โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	อำนวยการ ระดับกลาง	อำนวยการ ระดับต้น	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๒	-	๑	-	-	-	๑	-	๕

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนวยการระดับกลาง	อำนวยการระดับต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	-	๒	-	๒	-	-	-	-	-	๑

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

ปลัดเทศบาล
นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง (๑)

หน่วยตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๑)

งานตรวจสอบภายใน
งานบริหารงานทั่วไป

ระดับ	อำนวยการระดับกลาง	อำนวยการระดับต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-

๑๑ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายสุรพัฒน์ พุฒธรรม	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ปลัดเทศบาล	กลาง	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๕๘๘,๑๒๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๕๖,๑๒๐
๒	นางกาญจนา กวิพิชชาพัชร	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น รองปลัดเทศบาล	ต้น	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๑๗,๕๖๐
๓	นายดุลยสิทธิ์ งามราชจักร์	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	ต้น	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	ต้น	๕๖๖,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๖๐๘,๘๘๐
๔	นายธนภัทร ประพัศรางค์	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	ต้น	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๔๗,๒๔๐
๕	นางมะลินดา จันทร์หล้า	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชา.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๔๙,๓๒๐	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๖	นางกัญญารัตน์ รัชชปัญญา	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชา.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๓๖,๓๖๐	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๗	นางบานเรือง ร่มเกษ	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชา.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๗๖,๐๘๐	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๘	นางสาวรัญพร เหลือหลาย	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชา.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๙	นายสุวัฒน์ หิรนรมย์	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชา.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๒๙,๗๖๐	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๑๐	นางสุริพร วงษ์คำจันทร์	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชา.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ชก.	๓๙๖,๐๐๐	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๑๑	จ่าเอกประสิทธิ์ โอพาตะวงศ์	ปวส.	๕๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๕๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๙๖,๗๖๐	-	-	๒๙๖,๗๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๒	นางสาวทัศนีย์ เหมะธุลิน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๔,๗๒๐		-	๑๗๔,๗๒๐
๑๓	นางนภา เจริญชัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๕,๗๖๐		๓,๖๖๐	๑๕๙,๔๒๐
๑๔	นางทัศนีย์ มงคลรัตน์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๖๐,๓๒๐		-	๑๖๐,๓๒๐
๑๕	นายสุทธิพงษ์ ขันละ	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๗๓,๗๖๐		-	๑๗๓,๗๖๐
๑๖	นายนครินทร์ แก้วอุ่นเรือน	ปริญญาตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๗,๑๒๐		๑๒,๓๐๐	๑๕๙,๔๒๐
๑๗	นายธวัชชัย นาเขียงใต้	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	๑๕๗,๓๒๐		๒,๑๐๐	๑๕๙,๔๒๐
๑๘	นายวิระยุทธ สุทธิอาจ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๕๕,๗๖๐		๓,๖๖๐	๑๕๙,๔๒๐
๑๙	นายนฤชิต สอนไชยา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๕๖,๔๘๐		๒,๙๔๐	๑๕๙,๔๒๐
๒๐	ว่าง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๓๘,๐๐๐		๒๑,๔๒๐	ว่างเดิม
๒๑	ว่าง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๓๘,๐๐๐		๒๑,๔๒๐	ว่างเดิม
๒๒	นายหรรษา นาคะอินทร์	ปริญญาตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐		๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
๒๓	ว่าง	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา (ขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา (ขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์)	-	๑๐๘,๐๐๐		๑๒,๐๐๐	ว่างเดิม

กองคลัง (๐๔)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสาวเปรมฤดี ศิริขันธ์	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๑,๔๐๐
๒	นางสาวรัตน์อุวรรณ นำสุข	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้)	ต้น	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๒๗,๓๒๐
๓	นางสาวอุไร อาษาสร้อย	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๙๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๖๗,๓๒๐
๕	นางรักคณา อินริศา	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชา.	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๘๒,๖๐๐		-	๒๘๒,๖๐๐
๖	นางอุไรรัตน์ พูลพล	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๖๙,๔๘๐		-	๓๖๙,๔๘๐
๔	(วาง)	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชา.	๕๖-๒-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชา.	๒๓๘,๕๖๐	-	-	ตัดโอนตำแหน่ง
๗	(วาง)	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชา.	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชา.	๒๓๘,๕๖๐	-	-	ตัดโอนตำแหน่ง
๘	นายนราธิป นาคะอินทร์	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๙๑,๒๔๐		-	๒๙๑,๒๔๐
๙	นางอรุณรัตน์ ขันละ	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๖-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๕๙,๔๔๐		-	๒๕๙,๔๔๐
๑๐	นางสาวทัศนีย์ ศรีโคตร	ปวท.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๖,๒๔๐		๓,๑๘๐	๑๕๙,๔๒๐
๑๑	นางสาวจันทร์จิรา โฮมวงศ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๔,๒๔๐		๑๕,๑๘๐	๑๕๙,๔๒๐

กองช่าง (๐๕)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายสะอาด ภู่นารถ	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๔,๗๒๐
๒	นายมงคล สาขามุละ	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	ต้น	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	ต้น	๓๑๑,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๕๓,๖๔๐
๓	(ว่าง)	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๕๖-๒-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๒๓๘,๕๖๐	-	-	กำหนดตำแหน่งใหม่
๔	(ว่าง)	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๓๗๑๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๕๖-๒-๐๕-๓๗๑๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๒๓๘,๕๖๑	-	-	กำหนดตำแหน่งใหม่
๕	นายเฉลิมพล ฤทธิศา	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๕๔,๒๘๐	-	-	๒๕๔,๒๘๐
๖	นายจักริน มหาราช	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๒๔๔,๓๒๐	-	-	๒๔๔,๓๒๐
๗	นางสาวชรินทร์ทิพย์ น้อยมาลัย	ปวส.	๕๖-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๖-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๔๔,๓๒๐	-	-	๒๔๔,๓๒๐
๘	นางสาวพัชราภรณ์ อินทรหานิยย์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๔,๘๐๐		๔,๖๒๐	๑๕๙,๔๒๐
๙	นายวีระชาติ ไชยจันทร์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๕๘,๐๔๐		๑,๓๘๐	๑๕๙,๔๒๐
๑๐	ว่าง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐		๒๑,๔๒๐	ว่างเดิม
๑๑	นายธุดมศักดิ์ จันทโคตร	ปริญญาตรี	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายสมิทธิ์ พุทธวงศ์	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๕๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๒๕,๑๒๐
๒	ว่าง	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	นักบริหารงานสาธารณสุข (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๕๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	นักบริหารงานสาธารณสุข (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม ๔๑๑,๖๐๐
๓	นางปิยะธิดา ทองกุล	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	๕๖-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๘๔,๓๒๐
๔	นางธรวรรณ อัคนิจ	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๕๖-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๖๖,๗๖๐	-	-	๒๖๖,๗๖๐
๕	(ว่าง)	ปวส.	๕๖-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๕๖-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๐๒,๖๒๐		-	กำหนดตำแหน่งใหม่
๖	นางสาวปัศนีย์ รมเกษ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐		๙,๙๐๐	๑๔๗,๙๐๐
๗	นายธีระวัฒน์ สัตถาผล	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐		๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐

กองการศึกษา (๐๗)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสาวสราพร ปัจสา	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๕๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม ๔,๓๕,๖๐๐
๒	นางวิภานันท์ สัตถาผล	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	ต้น	๕๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๒๓,๗๖๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๔๑,๗๖๐
๓	นางลาวัลย์ โหมดแก้ว	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๕๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๔๙,๓๒๐	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๔	นางสาวตรรชนิย์ มาลาทอง	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๕๖-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๕๖,๓๒๐	-	-	๒๕๖,๓๒๐
๕	นางรัตนา เบ้าจังหาร	ปริญญาโท	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๙	ครู	คศ.๒	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๕๙	ครู	คศ.๒		-	-	-
๖	นางอุดม สอนไชยา	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๑	ครู	คศ.๒	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๐	ครู	คศ.๒		-	-	-
๗	นางประพรรณิ พจนา	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๐	ครู	คศ.๑	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๑	ครู	คศ.๑		-	-	-
๘	นางวารุณี นาคะอินทร์	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๒	ครู	คศ.๒	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๒	ครู	คศ.๒		-	-	เงินอุดหนุน ศพด.
๙	นางประเพศ นาเชียงใต้	ปริญญาตรี	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๓	ครู	คศ.๑	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๕๖๓	ครู	คศ.๑		-	-	-
๑๐	น.ส.จุไรรัตน์ พุฒธรรม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๕,๐๔๐		๔,๓๘๐	๑๕๙,๔๒๐
๑๑	น.ส.ภัสรภรณ์ แสนสุข	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๖,๙๖๐		๒,๔๖๐	๑๕๙,๔๒๐
๑๒	นางวัญเพ็ญ หล้าอามาตย์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๗๕,๘๐๐		-	๑๗๕,๘๐๐
๑๓	น.ส.เครือวัลย์ พรหมสุวรรณ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๔,๐๔๐		-	๑๖๔,๐๔๐
๑๔	น.ส.ปานหทัย อินทรพานิย์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๗,๔๔๐		๑,๙๘๐	๑๕๙,๔๒๐

กองสวัสดิการสังคม (๑๑)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายปรีดา เจริญชัย	ปริญญาโท	๕๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๔,๗๒๐
๒	นายจักรวาฬ จันทร์หล้า	ปริญญาโท	๕๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๔,๐๐๐
๒	นางสัตตา มาลาทอง	ปริญญาโท	๕๖-๒-๑๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชา.	๕๖-๒-๑๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๘๙,๔๐๐		-	๓๘๙,๔๐๐
๓	นางสาวเหมือนฝัน สัจจะพรชน์	ปริญญาโท	๕๖-๒-๑๑-๐๗๐๔-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ชา.	๕๖-๒-๑๑-๐๗๐๔-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๘๘,๑๒๐		-	๒๘๘,๑๒๐
๔	นายสุวิทย์ นาคอินทร์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๔,๘๔๐		-	๑๗๔,๘๔๐

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นางรุ่งทิวา ไชยรันทร์	ปริญญาโท	๕๖-๒-๑๒-๓๒๐๘-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชา.	๕๖-๒-๑๒-๓๒๐๘-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๖๙,๔๘๐	-	-	๓๖๙,๔๘๐

3137

ที่ สน ๐๐๒๓.๒๑/ว ๑๕๒๒

ที่ว่าการอำเภอวาริชภูมิ
ศูนย์ราชการอำเภอวาริชภูมิ
สน ๔๗๑๕๐

๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลปลาโหล , นายกเทศมนตรีตำบลหนองลาด

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดสกลนคร ที่ สน ๐๐๒๓.๒/ว ๐๒๒๔๓๖ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยอำเภอวาริชภูมิ ได้รับแจ้งจากจังหวัดสกลนครว่า คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนังงานเทศบาลในเขตจังหวัดสกลนคร

อำเภอวาริชภูมิ จึงขอแจ้งให้เทศบาลตำบลปลาโหลและเทศบาลตำบลหนองลาดทราบรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายบรรลือ สัมฤทธิ์จินตนา)
นายอำเภอวาริชภูมิ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ
โทร ๐ ๔๒๗๘ ๑๔๖๘

ที่ว่าการอำเภอวาริชภูมิ
เลขรับที่ A930
วันที่ 13 ธ.ค. 64
เวลา

ที่ สน ๐๐๒๓.๒/ว ๐๒๒๔๓๖

ศาลากลางจังหวัดสกลนคร
ถนนศูนย์ราชการ สน ๔๗๐๐๐

๘ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอเต่างอยและอำเภอนิคมน้ำอูน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย มติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสกลนคร รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชานน วาสิกศิริ)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดสกลนคร

เรียน นายอำเภอวาริชภูมิ
- เพื่อโปรดทราบ
- นว.แจ้ง สำเนา ก. ทนว. เทศบาล จว.สน.
- เทศบาลแจ้ง ทต.ปลาโหล เทต. ทต.นาตาล
ทราบแล้ว
13 ธ.ค. 64
13 ธค 64

นายบรรลือ สัมฤทธิ์จินตนา
นายอำเภอวาริชภูมิ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร.๐ ๔๒๗๑ ๕๑๒๒, ๐ ๔๒๗๑ ๖๔๘๒

มติ ก.ท.จ.สกลนคร ในการประชุม ก.ท.จ.สกลนคร ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

๕.๓ เรื่อง ขอความเห็นชอบให้พนักงานจ้างตามภารกิจลาออกจากการปฏิบัติราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/สังกัด	เหตุผล	ทั้งนี้ ตั้งแต่	การตรวจสอบ	มติ ก.ท.จ. สกลนคร
๑	น.ส.มะนิดา หงษ์ทอง	พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) กองการศึกษา ทต.ท่าศิลา อ.ส่องดาว	ลาออกเพื่อไปสอบบรรจุตำแหน่งใหม่	๒๗ ต.ค.๒๕๖๔	- เป็นไปด้วยความสมัครใจ - ยื่นหนังสือลาออก เมื่อ ๑๘ ต.ค.๒๕๖๔ ซึ่งเป็นการยื่นล่วงหน้าน้อยกว่า ๓๐ วัน ผู้บริหารพิจารณาแล้วมีเหตุผลและความจำเป็น จึงอนุญาตให้ลาออกตามวันที่ขอลาออก	เห็นชอบ
๒	น.ส.กาญจนา วงชารี	พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) กองการศึกษา ทต.ท่าศิลา อ.ส่องดาว	ลาออกเพื่อไปสอบบรรจุตำแหน่งใหม่	๒๗ ต.ค.๒๕๖๔	- เป็นไปด้วยความสมัครใจ - ยื่นหนังสือลาออก เมื่อ ๑๘ ต.ค.๒๕๖๔ ซึ่งเป็นการยื่นล่วงหน้าน้อยกว่า ๓๐ วัน ผู้บริหารพิจารณาแล้วมีเหตุผลและความจำเป็น จึงอนุญาตให้ลาออกตามวันที่ขอลาออก	เห็นชอบ
๓	น.ส.รัชนี หาญเชิงชัย	พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) กองการศึกษา ทต.ท่าศิลา อ.ส่องดาว	ลาออกเพื่อไปสอบบรรจุตำแหน่งใหม่	๒๗ ต.ค.๒๕๖๔	- เป็นไปด้วยความสมัครใจ - ยื่นหนังสือลาออก เมื่อ ๑๘ ต.ค.๒๕๖๔ ซึ่งเป็นการยื่นล่วงหน้าน้อยกว่า ๓๐ วัน ผู้บริหารพิจารณาแล้วมีเหตุผลและความจำเป็น จึงอนุญาตให้ลาออกตามวันที่ขอลาออก	เห็นชอบ
๔	น.ส.กฤตรัศญาขวัญ บาลนาคม	พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (บุคลากรสนับสนุนการสอน) เลขที่ ๒๓๑๙-๕ สังกัดโรงเรียนอนุบาลเทศบาลวานรนิวาส กองการศึกษา ทต.วานรนิวาส อ.วานรนิวาส	ลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพส่วนตัว	๑๘ ต.ค.๒๕๖๔	- เป็นไปด้วยความสมัครใจ - ยื่นหนังสือลาออก เมื่อ ๑๕ ต.ค.๒๕๖๔ ซึ่งเป็นการยื่นล่วงหน้าน้อยกว่า ๓๐ วัน ผู้บริหารพิจารณาแล้วมีเหตุผลและความจำเป็น จึงอนุญาตให้ลาออกตามวันที่ขอลาออก	เห็นชอบ
๕	นายณัฐวุฒิ ยศทอง	พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า กองช่าง ทต.งิ้วด่อน อ.เมืองสกลนคร	ลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพส่วนตัว	๑ ต.ค.๒๕๖๔	- เป็นไปด้วยความสมัครใจ - ยื่นหนังสือลาออก เมื่อ ๑ ต.ค.๒๕๖๔ ซึ่งเป็นการยื่นล่วงหน้าน้อยกว่า ๓๐ วัน ผู้บริหารพิจารณาแล้วมีเหตุผลและความจำเป็น จึงอนุญาตให้ลาออกตามวันที่ขอลาออก	เห็นชอบ

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง/สังกัด	เหตุผล	ทั้งนี้ ตั้งแต่	การตรวจสอบ	มติ ก.ท.จ. สกลนคร
๖	นายมงคล จำเริญเศษ	พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา สำนักปลัดเทศบาล ทต.หนองลาด อ.วาริชภูมิ	ลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพส่วนตัว	๓๑ ต.ค.๒๕๖๔	- เป็นไปด้วยความสมัครใจ - ผู้บริหารอนุญาตให้ลาออกได้ - ยื่นหนังสือลาออก เมื่อ ๓๐ ก.ย.๒๕๖๔ - เป็นไปตามหลักเกณฑ์ฯ	เห็นชอบ
๗	นายชมเชย ฮาดดา	พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถขยะ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ทต.คำตากล้า อ.คำตากล้า	ลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพส่วนตัว	๑ พ.ย.๒๕๖๔	- เป็นไปด้วยความสมัครใจ - ยื่นหนังสือลาออก เมื่อ ๒๐ ต.ค.๒๕๖๔ ซึ่งเป็นการยื่นล่วงหน้าน้อยกว่า ๓๐ วัน ผู้บริหารพิจารณาแล้วมีเหตุผลและความจำเป็น จึงอนุญาตให้ลาออกตามวันที่ขอลาออก	เห็นชอบ
๘	นายนาวี ทองปัญญา	พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน กองสวัสดิการสังคม ทต.คำตากล้า อ.คำตากล้า	ลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพส่วนตัว	๑ พ.ย.๒๕๖๔	- เป็นไปด้วยความสมัครใจ - ยื่นหนังสือลาออก เมื่อ ๑๘ ต.ค.๒๕๖๔ ซึ่งเป็นการยื่นล่วงหน้าน้อยกว่า ๓๐ วัน ผู้บริหารพิจารณาแล้วมีเหตุผลและความจำเป็น จึงอนุญาตให้ลาออกตามวันที่ขอลาออก	เห็นชอบ

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบให้พนักงานจ้างตามภารกิจลาออกจากการปฏิบัติราชการได้ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ขอลาออก โดยให้รายงานผลการดำเนินการตามมติฯ ให้ ก.ท.จ.สกลนครทราบ ภายใน ๕ วันทำการนับแต่วันที่รับทราบมติฯ

(นางรุ่งจิตร อรรถสาร)
เลขานุการ ก.ท.จ.สกลนคร

มติ ก.ท.จ.สกลนคร ในการประชุม ก.ท.จ.สกลนคร ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

๕.๑๕ เรื่อง ขอความเห็นชอบปรับปรุง/กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ที่	เทศบาล	อำเภอ	สังกัด	ตำแหน่งที่ขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง	จำนวนอัตรา	เลขที่ตำแหน่ง	คชจ. ก่อนปรับ	คชจ. หลังปรับ	มติ ก.ท.จ. สกลนคร	หมายเหตุ
๑	ทต.หนองหลวง	สว่างแดนดิน	สำนักปลัด	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ประเภททั่วไป)	๑	-	๓๒.๗๘	๓๓.๖๖	เห็นชอบ	กำหนดตำแหน่งใหม่
			กองคลัง	นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๕๖-๒-๐๔-๓๑๐๓-๐๐๒			เห็นชอบ	กำหนดตำแหน่งใหม่
			กองช่าง	นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๕๖-๒-๐๕-๓๑๐๓-๐๐๓			เห็นชอบ	กำหนดตำแหน่งใหม่
			กองช่าง	นักจัดการงานช่าง ปก./ชก.	๑	๕๖-๒-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑			เห็นชอบ	ยุบเลิก(ตำแหน่งว่าง)
๒	ทต.ปลาโหล	วาริชภูมิ	กองคลัง	นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๕๖-๒-๐๔-๓๑๐๓-๐๐๓	๒๘.๕๑	๓๐.๔๖	เห็นชอบ	กำหนดตำแหน่งใหม่
			กองคลัง	นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๕-๐๐๑			เห็นชอบ	กำหนดตำแหน่งใหม่
			กองช่าง	นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๕๖-๒-๐๕-๓๑๐๓-๐๐๔			เห็นชอบ	กำหนดตำแหน่งใหม่
			กองสาธารณสุขฯ	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๕๖-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑			เห็นชอบ	กำหนดตำแหน่งใหม่
๓	ทต.สร้างค้อ	ภูพาน	สำนักปลัด	พนักงานขับรถยนต์ (ประเภททั่วไป)	๒	-	๒๐.๓๑	๒๑.๑๗	เห็นชอบ	กำหนดตำแหน่งใหม่
			กองคลัง	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๕๖-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๓			เห็นชอบ	กำหนดตำแหน่งใหม่
๔	ทต.คูสะคาม	วานรนิวาส	สำนักปลัด	ผู้ช่วยนิติกร (ประเภทภารกิจ)	๑	๕๖-๒-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๒	๒๖.๓๗	๒๖.๘๙	เห็นชอบ	กำหนดตำแหน่งใหม่
๕	เทศบาลนครสกลนคร	เมืองสกลนคร	สำนักปลัด	นักป้องกันและบรรเทาสาธารภัย ปก./ชก.	๑	๕๖-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	๓๕.๔๕	๓๕.๔๖	เห็นชอบ	กำหนดตำแหน่งใหม่
				เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๕๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑			เห็นชอบ	ยุบเลิก(ตำแหน่งว่าง)

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่ง กำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาล ได้ ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ.สกลนคร มีมติ และให้รายงานผลให้ ก.ท.จ.สกลนครทราบ ภายใน ๕ วัน ทำการ นับแต่วันที่รับทราบมติฯ

(นางรุ่งจิตร อรรถสาร)

เลขานุการ ก.ท.จ.สกลนคร

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
(ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕)
ของเทศบาลตำบลปลาโหล

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ตำแหน่งที่แต่งตั้ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายดำเนิน สอนไชยา	นายกเทศมนตรีตำบลปลาโหล	ประธานกรรมการ		
๒	นายสุรพัฒน์ พุฒธรรม	ปลัดเทศบาลตำบล	กรรมการ		
๓	นางกาญจนา กวีพิชชพัชร	รองปลัดเทศบาลตำบล	กรรมการ		
๔	นายดุลยสิทธิ์ งามราชจักร์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ		
๕	นายสะอาด ภู่นารถ	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ		
๖	นางสาวเปรมฤดี ศิริชันธ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ		
๗	นางสาวสราพร ปัจสา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ		
๘	นายสมิทธิ์ พุทธวงศ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ		
๙	นายปรีดา เจริญชัย	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ		
๑๐	นางกัญญารัตน์ รัชชปัญญา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
ของเทศบาลตำบลปลาโหล (ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕)
วันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๓๐ น
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลปลาโหล
อำเภอวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร

****

ผู้ไม่มาประชุม
ไม่มี

<u>เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.</u>

ที่ประชุม โดยมีนายดำเนิน สอนไชยา นายกเทศมนตรีตำบลปลาโหล ทำหน้าที่ประธานที่ประชุม และมีนางกัญญารัตน์ รัชชปัญญา นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ทำหน้าที่เลขานุการ มีคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังฯ / เลขานุการ/ ผู้เข้าร่วมประชุม รวม ๑๐ คน

ประธานที่ประชุม เมื่อครบองค์ประชุมแล้ว ข้าพเจ้าจึงขอเปิดประชุมการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลปลาโหล (ครั้งที่๑/๒๕๖๕)

<u>ระเบียบวาระที่ ๑</u> **เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

ประธานฯ ด้วย เทศบาลตำบลปลาโหล มีความประสงค์ที่จะดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลปลาโหล เพื่อบริหารบุคคลให้สอดคล้องกับจำนวนปริมาณงานที่จะเพิ่มขึ้นตามนโยบายรัฐบาลที่ได้ถ่ายโอนงานและงบประมาณมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และได้มีคำสั่งเทศบาลตำบลปลาโหล ที่ ๔๘๒ /๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลปลาโหล (ครั้งที่ ๑/๑๕๖๕) ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๔ ซึ่งประกอบด้วย

๑.	นายดำเนิน สอนไชยา	นายกเทศมนตรีตำบล	ประธานกรรมการ
๒.	นายสุรพัฒน์ พุฒธรรม	ปลัดเทศบาลตำบล	กรรมการ
๓.	นางกาญจนา กวีพิชชาพัชร	รองปลัดเทศบาลตำบล	กรรมการ
๔.	นายดุลยสิทธิ์ งามราชจักร์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๕.	นายสะอาด ภู่นารถ	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖.	นางสาวเปรมฤดี ศิริขันธ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๗.	นางสาวสราพร ปัจสา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๘.	นายสมิทธิ์ พุทธวงศ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๙.	นายปรีดา เจริญชัย	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑๐.	นางกัญญารัตน์ รัชชปัญญา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการ

มติที่ประชุม -รับทราบ

<u>ระเบียบวาระที่ ๒</u> **เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว**

- ไม่มี

<u>ระเบียบวาระที่ ๓</u> **เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา**

- เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลปลาโหล (ครั้งที่๑/๒๕๖๕)

ประธานกรรมการ (นายดำเนิน สอนไชยา) ขอให้ฝ่ายเลขานุการชี้แจ้งต่อที่ประชุม ต่อไปครับ

เลขานุการ (นางกัญญารัตน์ รัชชปัญญา) ตามที่แต่ละส่วนงานได้ส่งเอกสารในการขอรับการอนุมัติเพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลปลาโหล (ครั้งที่๑/๒๕๖๕) สรุปได้ ดังนี้

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** <u>ขอเพิ่ม</u> จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข
- **กองคลัง** <u>ขอปรับปรุงตำแหน่ง (ตัดโอนตำแหน่ง)</u> จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้ ๑.ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป โดยเมื่อได้รับการแต่งตั้งตำแหน่งแล้วจะดำเนินการยุบตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ

  ๒.ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ โดยเมื่อได้รับการแต่งตั้งตำแหน่งแล้วจะดำเนินการยุบตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ
- **กองช่าง** <u>ขอปรับปรุงตำแหน่ง (ตัดโอนตำแหน่ง)</u> จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป โดยเมื่อได้รับการแต่งตั้งตำแหน่งแล้วจะดำเนินการยุบตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ รายละเอียดตามเอกสารประกอบการประชุมที่ได้ส่งให้คณะกรรมการทุกท่านไปแล้ว

ประธานกรรมการ (นายดำเนิน สอนไชยา) ขอให้คณะกรรมการทุกท่านร่วมพิจารณาร่วมกันครับ

กรรมการ (นายสรุพัฒน์ พุฒธรรม) ตามที่สำนักปลัดเทศบาลได้เสนอเพื่อขออนุมัติปรับปรุงอัตรากำลัง มาแล้วนั้น กระผมได้พิจารณาตามเอกสาร หมายเลข ๔ (บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลัง) และ ๕ (บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี) เห็นว่าการขอเพิ่มอัตรากำลังดังกล่าวนั้น สอดคล้องกับภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จึงเห็นชอบกับการขอเพิ่ม/ลด กรอบอัตรากำลัง ดังกล่าวข้างต้น ตามที่ฝ่ายเลขานุการได้นำเสนอต่อที่ประชุมครับ

กรรมการ (นางสาวเปรมฤดี ศิริขันธ์) ตามที่กองคลังได้เสนอเพื่อขออนุมัติปรับปรุงอัตรากำลัง ปรับปรุงตำแหน่ง ขอเพิ่ม พนักงานเทศบาล จำนวน ๒ อัตรา คือนักจัดการงานทั่วไป และตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ดิฉันได้พิจารณาตามเอกสาร หมายเลข ๔ (บัญชีแสดงการคำนวณจำนวน อัตรากำลัง) และ ๕ (บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี) เห็นว่าการขอเพิ่มอัตรากำลังดังกล่าวนั้น สอดคล้องกับภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจึงเห็นชอบกับการ ขอเพิ่มกรอบอัตรากำลัง ดังกล่าวข้างต้น ตามที่ฝ่ายเลขานุการได้นำเสนอต่อที่ประชุมค่ะ

มติที่ประชุม - มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบ ดังนี้

กรรมการ (นายสมิทธิ์ พุทธวงศ์) ตามที่กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ได้เสนอเพื่อขออนุมัติปรับปรุงอัตรากำลัง ขอเพิ่ม พนักงานเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา คือ เจ้าพนักงานสาธารณสุข กระผมได้พิจารณาตามเอกสาร หมายเลข ๔ (บัญชีแสดงการคำนวณจำนวน อัตรากำลัง) และ ๕ (บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี) เห็นว่าการขอเพิ่มอัตรากำลังดังกล่าวนั้น สอดคล้องกับภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จึงเห็นชอบกับการขอเพิ่มกรอบอัตรากำลัง ดังกล่าวข้างต้น ตามที่ฝ่ายเลขานุการได้นำเสนอต่อที่ประชุมครับ

มติที่ประชุม - มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบ ดังนี้

กรรมการ (นายสะอาด ภู่นารถ) ตามที่กองช่างได้เสนอเพื่อขออนุมัติปรับปรุงอัตรากำลัง ปรับปรุงตำแหน่ง ขอเพิ่ม พนักงานเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา คือ นักจัดการงานทั่วไป กระผมได้พิจารณาตามเอกสาร หมายเลข ๔ (บัญชีแสดงการคำนวณจำนวน อัตรากำลัง) และ ๕ (บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี) เห็นว่าการขอเพิ่มอัตรากำลังดังกล่าวนั้น สอดคล้องกับภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จึงเห็นชอบกับการขอเพิ่มกรอบอัตรากำลัง ดังกล่าวข้างต้น ตามที่ฝ่ายเลขานุการได้นำเสนอต่อที่ประชุมครับ

มติที่ประชุม - มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบ ดังนี้

ประธานกรรมการ (นายดำเนิน สอนไชยา) มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเพิ่มเติม หรือเห็นควรเป็นอย่างอื่นหรือไม่ครับ

ที่ประชุม -ไม่มี-

ประธานกรรมการ (นายดำเนิน สอนไชยา) ถ้าไม่มีท่านใดเสนอเพิ่มเติม ต่อไปผมขอมติ ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลปลาโหล (ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕)

มติที่ประชุม -มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบ ดังนี้

<u>ระเบียบวาระที่ ๕</u> **เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)**

-ไม่มี-

ปิดประชุมเวลา **๑๑.๔๐ น.**

(ลงชื่อ) ผู้จดบันทึกรายงานการประชุม
(นางกัญญารัตน์ รัชชปัญญา)
เลขานุการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายดำเนิน สอนไชยา)
ประธานกรรมการ

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
(ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕) ของเทศบาลตำบลปลาโหล
****

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

๑.๑ คำสั่งเทศบาลตำบลปลาโหล ที่ ๔๘๒/๒๕๖๔
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(๒๕๖๔ –๒๕๖๖) (ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕) ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๔

มติที่ประชุม .....

ระเบียบวาระที่ ๒ **เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว**

มติที่ประชุม .....

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่องเพื่อพิจารณา**

๓.๑ เรื่องการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔– ๒๕๖๖)
(ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕)

มติที่ประชุม .....

ระเบียบวาระที่ ๔ **เรื่องอื่น ๆ**

มติที่ประชุม .....

คำสั่งเทศบาลตำบลปลาโหล

ที่ ๔๘๒ / ๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ เทศบาลตำบลปลาโหล

ด้วยเทศบาลตำบลปลาโหล จะดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล

อาศัยอำนาจตามความข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลลของเทศบาล ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ครั้งที่ ๒ เทศบาลตำบลปลาโหล ดังนี้

๑.	นายดำเนิน สอนไชยา	นายกเทศมนตรีตำบลปลาโหล	ประธานกรรมการ
๒.	นายสุรพัฒน์ พุฒธรรม	ปลัดเทศบาลตำบลปลาโหล	กรรมการ
๓.	นางกาญจนา กวีพิชชาพัชร	รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔.	นายสะอาด ภู่นารถ	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕.	นายสมิทธิ์ พุทธวงศ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๖.	นายปรีดา เจริญชัย	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๗.	นางสาวเปรมฤดี ศิริขันธ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๘.	นางสาวสราพร ปัจสา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๙.	นายดุลยสิทธิ์ งามราชจักร์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๑๐.	นางกัญญารัตน์ รัชชปัญญา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ร่วมกันจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลปลาโหล โดยมีหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้รับผิดชอบการวางแผนอัตรากำลังของเทศบาล โดยให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจภารกิจอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น โดยพิจารณาคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรงบประมาณของเทศบาลและกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี และนำเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เพื่อให้ความเห็นชอบทันภายในระยะเวลาที่กำหนด

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายดำเนิน สอนไชยา)

นายกเทศมนตรีตำบลปลาโหล

ประกาศเทศบาลตำบลปลาโหล

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

.....

ด้วยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลปลาโหล ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลปลาโหล โดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นให้เทศบาลตำบลปลาโหล กำหนดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

ดังนั้น เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) เทศบาลตำบลปลาโหล จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายดำเนิน สอนไชยา)
นายกเทศมนตรีตำบลปลาโหล