

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของ เทศบาลตำบลแร่
อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖



คำนำ

เทศบาลตำบลแร่ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) กำหนด เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแร่ ให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลแร่ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลแร่
กันยายน ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	๖-๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘-๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๘-๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๕-๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒-๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕-๓๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๖-๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง	๔๒

ภาคผนวก

- ประกาศเทศบาลตำบลแร่ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
- คำสั่งเทศบาลตำบลแร่ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
- บันทึกข้อความเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนารายงานประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ประกาศเทศบาลตำบลแร่ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาลตำบลแร่
- ประกาศเทศบาลตำบลแร่ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลแร่
- ประกาศเทศบาลตำบลแร่ เรื่อง การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลแร่
- คำสั่งเทศบาลตำบลแร่ เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่
- ประกาศเทศบาลตำบลแร่ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลแร่
- มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓
- บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน
- แบบขออนุมัติยุบเลิกและหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง (เอกสารหมายเลข ๑-๖)
- แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง (กรณีพิเศษ) (เอกสารหมายเลข ๑-๕)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลแร่

1. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒)พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาล จัดทำแผน อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง)กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด)พิจารณาให้ความ เห็นชอบโดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และ ภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบ อัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลแร่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลแร่ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลแร่ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร มีการกำหนดประเภทตำแหน่งสายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแร่ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลแร่ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลแร่ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำอธิบาย: ให้เทศบาลตำบลแร่ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลแร่ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลแร่ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลแร่ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสกลนคร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณ ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแร่ มีความครบถ้วน เทศบาลตำบลแร่ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลแร่ ระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ และความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อความสะดวกในการบริการ สาธารณะ แก่ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาเรื่องร่องระบายน้ำภายในหมู่บ้าน
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๔ ไฟฟ้าแรงต่ำยังขยายเขตไม่เพียงพอ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
- ๒.๓ ปัญหาคุณภาพสินค้าการเกษตร

๓. ด้านการสาธารณสุข

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยูงลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๕ ปัญหาเรื่องการทำจัดขยะ

๔. ด้านสาธารณูปโภค

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้านไม่เพียงพอ

๕. ด้านความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๖.๑ ปัญหาน้ำเสียจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์และโรงสีข้าว
 - ๖.๒ น้ำในคลองชลประทาน / คลองธรรมชาติ มีน้ำเค็มเข้าถึงในบางฤดูกาล ไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการ ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและ อุปโภค-บริโภค ได้
 - ๖.๓ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
๗. ด้านการเมือง การบริหาร
 - ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
 - ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๑.๑ ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
 - ๑.๒ มีโทรศัพท์สาธารณะเพียงพอทุกหมู่บ้าน
 - ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
 - ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
 - ๑.๕ ก่อสร้างถนน คสล.ภายในหมู่บ้าน
๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ
 - ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
 - ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
 - ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
 - ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข
 - ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
 - ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
 - ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดขยะและรณรงค์ป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า
 - ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ และได้รับการสงเคราะห์
๔. ความต้องการด้านสาธารณสุขโรค
 - ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืชให้ทั่วถึงทุกพื้นที่
 - ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
 - ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
 - ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
 - ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
 - ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.๕ อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดต่าง ๆ

๕.๖ จัดการแข่งขันกีฬาเทศบาล

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ อนุรักษ์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง

๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี,กลุ่มอาสาอื่นๆ

๗.๒ จัดหาคูคลองให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๗.๓ จัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานให้กับเทศบาล

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลแร่ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลแร่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลแร่จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจังเทศบาลตำบลแร่ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวมด้วย

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

จุดแข็ง (STRENGTH : S)

๑. ด้านโครงสร้างการบริหารงาน

- เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีเทศบาลขนาดเล็กครอบคลุมทั้งตำบล
- ฝ่ายบริหารและฝ่ายสภาเทศบาล แยกอำนาจหน้าที่ออกจากกันอย่างชัดเจน
- โครงสร้างส่วนราชการมีรูปแบบการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น
- ความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารงานบุคคลการเงิน และการคลัง

๒. ด้านบุคลากร
 - บุคลากรมีพื้นฐานด้านวิชาการและมีความชำนาญงานในหน้าที่
 - การกำหนดตำแหน่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน
 - บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน
๓. ด้านงบประมาณ
 - มีงบประมาณที่ใช้เพื่อการบริหารองค์กรและการพัฒนาท้องถิ่น
 - มีรายได้บางประเภทที่สามารถจัดเก็บได้เอง
๔. ด้านกฎหมาย/ระเบียบ
 - มีระเบียบปฏิบัติงานด้านงบประมาณและการพัสดุที่เป็นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง
 - มีระเบียบเทศบาลตำบลแล้วว่าด้วยประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
 - มีประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล
๕. ด้านเครื่องมือ/อุปกรณ์
 - มีอุปกรณ์เครื่องมือการทำงานที่ทันสมัย
 - นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน
๖. ด้านระบบข้อมูล
 - เป็นศูนย์บริการข้อมูลข่าวสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - เชื่อมโยงเครือข่ายระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน
 - มีเว็บไซต์เทศบาลตำบลแล้ว <http://tambonrae.go.th>

จุดอ่อน (WEAKNESS:W)

๑. ด้านโครงสร้างการบริหารงาน
 - มีพื้นที่ครอบคลุมทั้งตำบลทำให้การบริการสาธารณะครอบคลุมไม่ทั่วถึง
 - ขาดความต่อเนื่องการบริหารงานของผู้บริหาร
๒. ด้านบุคลากร
 - การคัดเลือกและสรรหา ยังมีตำแหน่งที่เป็นตำแหน่งว่าง มีบุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
 - บุคลากรบางส่วนขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน
 - ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญงานเฉพาะด้าน
๓. ด้านงบประมาณ
 - รายได้ที่จัดเก็บเองไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ
 - งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอกับความต้องการ
๔. ด้านเครื่องมือ
 - เครื่องใช้สำนักงาน เครื่องจักรกลส่วนมากมีสภาพเก่าใช้งานมานานต้องเสียค่าซ่อมบำรุงเป็นจำนวนมาก
๕. ด้านการบริหารจัดการ
 - การประสานงานภายในองค์กรไม่มีประสิทธิภาพ ขาดการปรับปรุงให้เหมาะสม
 - การประชาสัมพันธ์การดำเนินงานและผลการดำเนินงานยังเข้าถึงประชาชนในพื้นที่ได้ไม่ทั่วถึง

๖. ด้านระบบข้อมูล
- การจัดเก็บข้อมูลไม่เป็นระเบียบ
 - การรับรู้ข่าวสารมีความล่าช้า

โอกาส (OPPORTUNITY:O)

๑. ด้านกฎหมาย / ระเบียบ
- มีกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ หมวด ๑๔ มาตรา ๒๘๓ กำหนดกรอบให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี ความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหารการจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลังและมี อำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ
 - มีพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนด ความชัดเจนในการจัดระบบบริการสาธารณะ
๒. ด้านทรัพยากรในการพัฒนา
- มีแหล่งน้ำทางธรรมชาติจำนวนมาก
 - ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลเพิ่มมากขึ้นตามที่กำหนด
 - มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ เช่น น้ำตกแม่อุ่น น้ำตกอินจิว
 - มีวิถีชีวิตทางธรรมชาติที่สมบูรณ์ เช่น มีต้นกก มีปลาธรรมชาติ เป็นต้น
 - พื้นที่เหมาะสมในการผลิตผลทางการเกษตร เช่น ข้าวหอมมะลิ มะเขือเทศ มันฝรั่ง
๓. ด้านสังคม
- ประชาชนให้ความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น
 - ภาครัฐ ภาคเอกชน ให้ความร่วมมือ และขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น
 - มีศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นที่หลากหลาย
๔. ด้านเทคโนโลยี
- สื่อต่างๆ ของภาครัฐและภาคเอกชนมีการประชาสัมพันธ์ ภารกิจและอำนาจหน้าที่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง
 - ระบบเทคโนโลยีมีความทันสมัยสามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างรวดเร็ว

อุปสรรค (THREAT : T)

๑. ด้านนโยบายของรัฐ
- การถ่ายโอนภารกิจ จากราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค มีความล่าช้า ขาดความ ต่อเนื่อง
 - ระเบียบ กฎหมาย ไม่ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน
 - การถ่ายโอนภารกิจส่วนมากถ่ายโอนแต่บุคลากรแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณมา

๒. ด้านทรัพยากรการพัฒนา

- การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลมีความล่าช้า
- มีการอพยพแรงงานอย่างต่อเนื่อง
- ขาดตลาดรองรับผลผลิต

๓. ด้านสังคม

- อยู่ในสภาวะการณ์จำกัด ทั้งงบประมาณ/บุคลากร
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดความพร้อมในการบริหารจัดการ
- ประชาชนมีความยากจน เป็นเหตุให้ประสบปัญหา อย่างหลากหลาย
- ผู้ด้วยโอกาสยังขาดการดูแลจากภาครัฐราชการ

๔. ด้านเทคโนโลยี

- การสื่อสารทางเทคโนโลยี ยังไม่ครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่
- ยังไม่มีระบบเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลแร่ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็นอย่างน้อย ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๒. การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ
๓. การสาธารณสุขการ
๔. การควบคุมอาคาร
๕. การผังเมือง
๖. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๗. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
๘. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
๙. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑. การจัดการศึกษา
๒. การส่งเสริมกีฬา
๓. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๕. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
๖. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๗. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
๘. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๙. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงพยาบาลและสาธารณูปโภคสถานอื่นๆ
๓. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๔. การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๕. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๒. การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
๓. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
๔. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๕. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑. การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดทำให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๓. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๔. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
๕. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลแร่ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกเทศมนตรี เป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลแร่ นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองของเทศบาลตำบลแร่ วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ เช่น

ภารกิจหลัก

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๓. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗. **สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

เทศบาลตำบลแร่ สรุปปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดหรือการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังและแนวทางในการแก้ไขปัญหา

เทศบาลตำบลแร่ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๖๑ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลแร่ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และจำนวนบุคลากร ที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จคล่องตัวอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง และกองช่าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลแร่ ว่ามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

เทศบาลตำบลแร่ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร มีความประสงค์กำหนดภารกิจด้านวิศวกรรม ด้านสถาปัตยกรรมและด้านศูนย์เครื่องจักรกล จึงกำหนดให้มีงานเกี่ยวกับวิศวกรรม งานสถาปัตยกรรม และงานศูนย์เครื่องจักรกล อยู่ในความรับผิดชอบของกองช่าง ฝ่ายการโยธา เพิ่มขึ้นในกรอบโครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๑.๑.๑ งานธุรการ</p> <p>๑.๑.๒ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๑.๕ งานนิติการ</p> <p>๑.๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๑.๗ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม</p> <p>๑.๑.๘ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๑.๙ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๑.๑.๑๐ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๑.๑.๑๑ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๑.๑๒ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๑.๑.๑๓ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๑.๑๔ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๑.๑.๑๕ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p>	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๑.๑.๑ งานธุรการ</p> <p>๑.๑.๒ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๑.๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๑.๕ งานนิติการ</p> <p>๑.๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๑.๗ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม</p> <p>๑.๑.๘ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๑.๙ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๑.๑.๑๐ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๑.๑.๑๑ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๑.๑๒ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๑.๑.๑๓ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๑.๑๔ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๑.๑.๑๕ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒.กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๑.๑ งานธุรการ ๒.๑.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๑.๓ งานสถิติการคลัง ๒.๑.๔ งานระเบียบการคลัง ๒.๑.๕ งานพัฒนารายได้ ๒.๑.๖ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๑.๗ งานเร่งรัดรายได้ ๒.๑.๘ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๑.๙ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	<p>๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๑.๑ งานธุรการ ๒.๑.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๑.๓ งานสถิติการคลัง ๒.๑.๔ งานระเบียบการคลัง ๒.๑.๕ งานพัฒนารายได้ ๒.๑.๖ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๑.๗ งานเร่งรัดรายได้ ๒.๑.๘ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๑.๙ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p>	
<p>๓.กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา ๓.๑.๑ งานธุรการ ๓.๑.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๑.๓ งานสวนสาธารณะ ๓.๑.๔ งานผังเมือง ๓.๑.๕ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</p>	<p>๓.กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา ๓.๑.๑ งานธุรการ ๓.๑.๒ งานวิศวกรรม ๓.๑.๓ งานสถาปัตยกรรม ๓.๑.๔ งานศูนย์เครื่องจักรกล ๓.๑.๕ งานสาธารณูปโภค ๓.๑.๖ งานสวนสาธารณะ ๓.๑.๗ งานผังเมือง ๓.๑.๘ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</p>	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
<p>๔ หน่วยตรวจสอบภายใน งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๔.หน่วยตรวจสอบภายใน งานตรวจสอบภายใน</p>	

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากภารกิจที่จะดำเนินในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการท้องถิ่น จึงได้นำมาเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ดังนี้

ยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี เป็นการวิเคราะห์ เพื่อบรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์ จะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นประกอบด้วย

แนวทางการพัฒนาหรือกลยุทธ์ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

วิสัยทัศน์การพัฒนา

“ตำบลแร่น่าอยู่ ผู้คนมีความรู้คู่คุณธรรม ก้าวนำด้านเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจการพัฒนา

ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมประเพณี

เป้าหมายการพัฒนา

ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การท่องเที่ยวและการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นอย่าง

ทั่วถึง

ตัวชี้วัด ระดับเป้าหมายการพัฒนา

๑. ประชาชนได้รับการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต
๒. ร้อยละของจำนวนผู้ที่ได้รับการศึกษาตามเกณฑ์

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงห้าปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนวทางการพัฒนา

๑. การจัดการศึกษา และการสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา
๒. การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
๓. การส่งเสริมสุขภาพ การส่งเสริมสวัสดิการ และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตสตรี เด็ก คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื่อเอดส์ และผู้ยากจน
๔. การส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันควบคุมโรค
๕. การส่งเสริมและพัฒนาสถาบันครอบครัว
๖. การส่งเสริมและการพัฒนาศักยภาพของเด็ก เยาวชน ชุมชน อาสาสมัคร และองค์กรเอกชน
๗. การส่งเสริมสนับสนุนและการพัฒนาการประกอบอาชีพ

๑๑. การพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานอื่น
๑๒. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับ
ที่อยู่อาศัย
๑๓. สนับสนุน ส่งเสริม และคุ้มครองผู้บริโภค

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้เทศบาลตำบลแร่ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น (กลาง))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น (ต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดเทศบาล (๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป (ต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป (ต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ	
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
กองคลัง (๐๔)									
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง (ต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง(ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-		
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
กองช่าง (๐๕)									
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง (ต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	
หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง (ต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
วิศวกรโยธา(ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-		
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิก	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	-	-	-	-๑	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิก	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถยกกระเช้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
	๖๑	๖๓	๖๓	๖๓	+๓/-๑	-	-		

๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๔๘,๕๒๐	๐	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๖,๔๕๐	๑๕๕,๕๒๐	๑๖๒,๑๖๐	๑๖๒,๑๖๐	๑๖๒,๑๖๐	(๑๖,๕๑๐)
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๕,๖๘๐	๐	-	-	๖,๒๕๐	๖,๕๐๐	๖,๗๕๐	๑๖๒,๑๖๐	๑๖๒,๑๖๐	๑๖๒,๑๖๐	๑๖๒,๑๖๐	(๑๖,๕๑๐)
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๑,๘๐๐	๐	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๕,๕๒๐	๑๖๒,๑๖๐	๑๖๒,๑๖๐	๑๖๒,๑๖๐	(๑๖,๖๕๐)
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๘,๙๒๐	๐	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๖,๕๐๐	๑๕๕,๕๒๐	๑๖๒,๑๖๐	๑๖๒,๑๖๐	๑๖๒,๑๖๐	(๑๖,๕๑๐)
	กองช่าง (๑๕)															
๕๑	ผู้อำนวยการช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๕๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๕๐	๑๓,๗๐๐	๕๓๗,๕๒๐	๕๓๗,๕๒๐	๕๓๗,๕๒๐	๕๓๗,๕๒๐	(๓๖,๘๖๐)
๕๒	หัวหน้าฝ่ายช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๒๙๘,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๒๕๐	๑๒,๕๐๐	๓๘๘,๖๔๐	๓๘๘,๖๔๐	๓๘๘,๖๔๐	๓๘๘,๖๔๐	(๒๕,๙๙๐)
๕๓	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐
๕๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	๐	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๑๐	๑๐,๔๖๐	๒๕๔,๓๒๐	๒๖๑,๘๘๐	๒๖๑,๘๘๐	๒๖๑,๘๘๐	(๒๐,๓๖๐)
๕๕	นายช่างโยธา	ชง./ช.ง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	-	-	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานสิ่งแวดล้อมภารกิจ															
๕๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๓,๒๔๐	๐	-	-	๖,๒๕๐	๖,๕๐๐	๖,๗๕๐	๑๕๙,๙๙๐	๑๖๖,๖๔๐	๑๖๖,๖๔๐	๑๖๖,๖๔๐	(๑๖,๗๙๐)
๕๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๕,๘๘๐	๐	-	-	๖,๒๕๐	๖,๕๐๐	๖,๗๕๐	๑๖๒,๑๖๐	๑๖๒,๑๖๐	๑๖๒,๑๖๐	๑๖๒,๑๖๐	(๑๖,๙๙๐)
๕๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๕,๙๖๐	๐	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๓๐	๗,๕๘๐	๑๓๕,๙๖๐	๑๓๕,๙๖๐	๑๓๕,๙๖๐	๑๓๕,๙๖๐	(๑๔,๕๘๐)
๕๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๐,๓๖๐	๐	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๐,๓๖๐	๑๕๖,๙๒๐	๑๕๖,๙๒๐	๑๕๖,๙๒๐	(๑๖,๕๙๐)
๖๐	พนักงานผลิตน้ำประปา	(ทักษะ)	๑	๑	๑๓๑,๖๔๐	๐	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๓๐	๕,๗๘๐	๑๓๑,๖๔๐	๑๓๗,๓๒๐	๑๓๗,๓๒๐	๑๓๗,๓๒๐	(๑๐,๙๙๐)
๖๑	พนักงานควบคุมคุณภาพน้ำ	(ทักษะ)	๑	๑	๑๓๑,๖๔๐	๐	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๓๐	๕,๗๘๐	๑๓๑,๖๔๐	๑๓๗,๓๒๐	๑๓๗,๓๒๐	๑๓๗,๓๒๐	(๑๐,๙๙๐)
๖๒	พนักงานชั้นเครื่องผสมน้ำ (รองการเข้า)	(ทักษะ)	๑	๑	๑๑๗,๑๒๐	๐	-	-	๕,๘๐๐	๕,๘๐๐	๕,๘๐๐	๑๑๗,๑๒๐	๑๒๒,๙๒๐	๑๒๒,๙๒๐	๑๒๒,๙๒๐	(๑๑,๗๒๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป															
๖๓	คนงานเครื่องสูบน้ำ	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)															
๖๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ช.ก.	๑	๑	๓๖๘,๔๘๐	๐	-	-	๑๓,๑๒๐	๑๓,๓๗๐	๑๓,๖๒๐	๓๖๘,๔๘๐	๓๖๘,๔๘๐	๓๖๘,๔๘๐	๓๖๘,๔๘๐	(๓๐,๗๙๐)
(๕)	รวม		๖๔	๖๐	๑๒,๑๑๘,๙๘๐	๓๙๐,๐๐๐	-	-	๕๗๑,๖๐๐	๕๗๑,๖๐๐	๕๗๑,๖๐๐	๑๒,๑๑๘,๙๘๐	๑๒,๑๑๘,๙๘๐	๑๒,๑๑๘,๙๘๐	๑๒,๑๑๘,๙๘๐	(๙,๗๒๐)
(๖)	ประมาณการประเมินผลตอบแทนอื่น ๑๕%															
(๗)	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งหมด															
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน ๔๙,๓๕๐,๐๐๐ บาท (๔๙,๐๐๐,๐๐๐X๕%) + ๓๗,๐๐๐,๐๐๐ = ๘๖,๓๕๐,๐๐๐

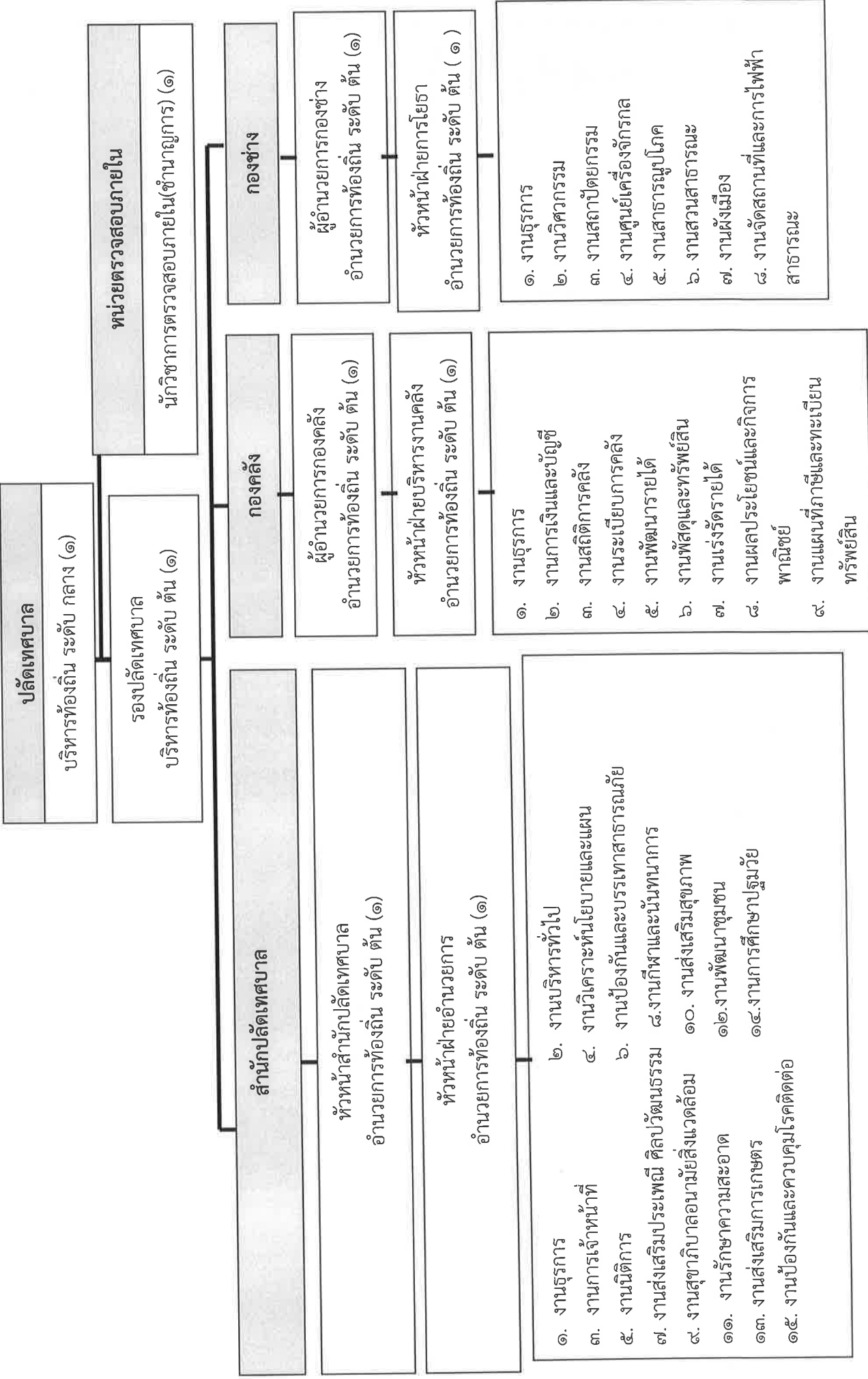
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน ๕๑,๘๕๐,๐๐๐ บาท (๔๙,๓๕๐,๐๐๐ X๕%) + ๒๑,๕๐๐,๐๐๐ = ๕๑,๘๕๐,๐๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน ๕๔,๔๐๘,๓๗๕ บาท (๕๑,๘๕๐,๐๐๐ X๕%) + ๒๕,๕๕๘,๓๗๕ = ๕๔,๔๐๘,๓๗๕

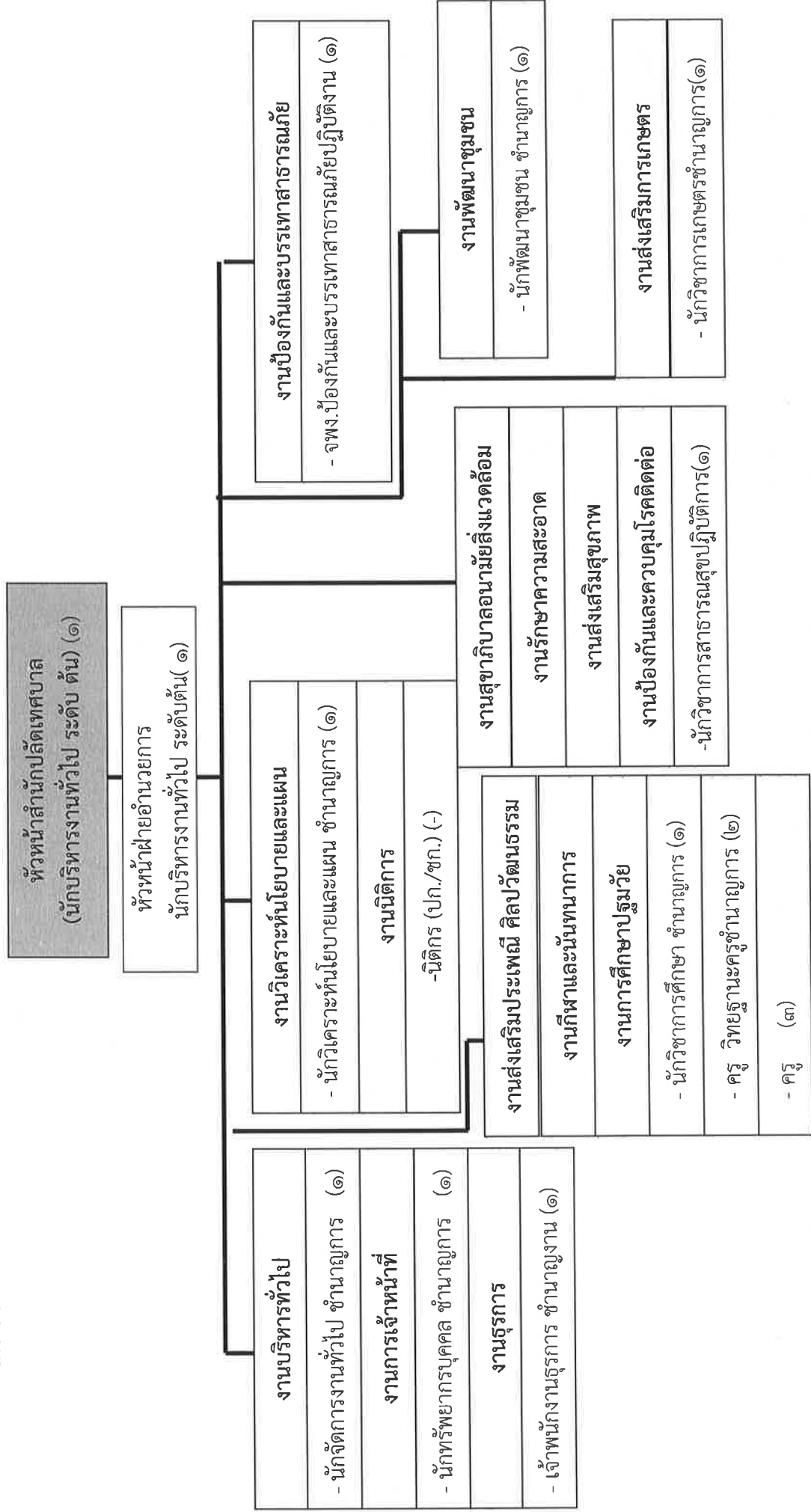
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒๕

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลแม่

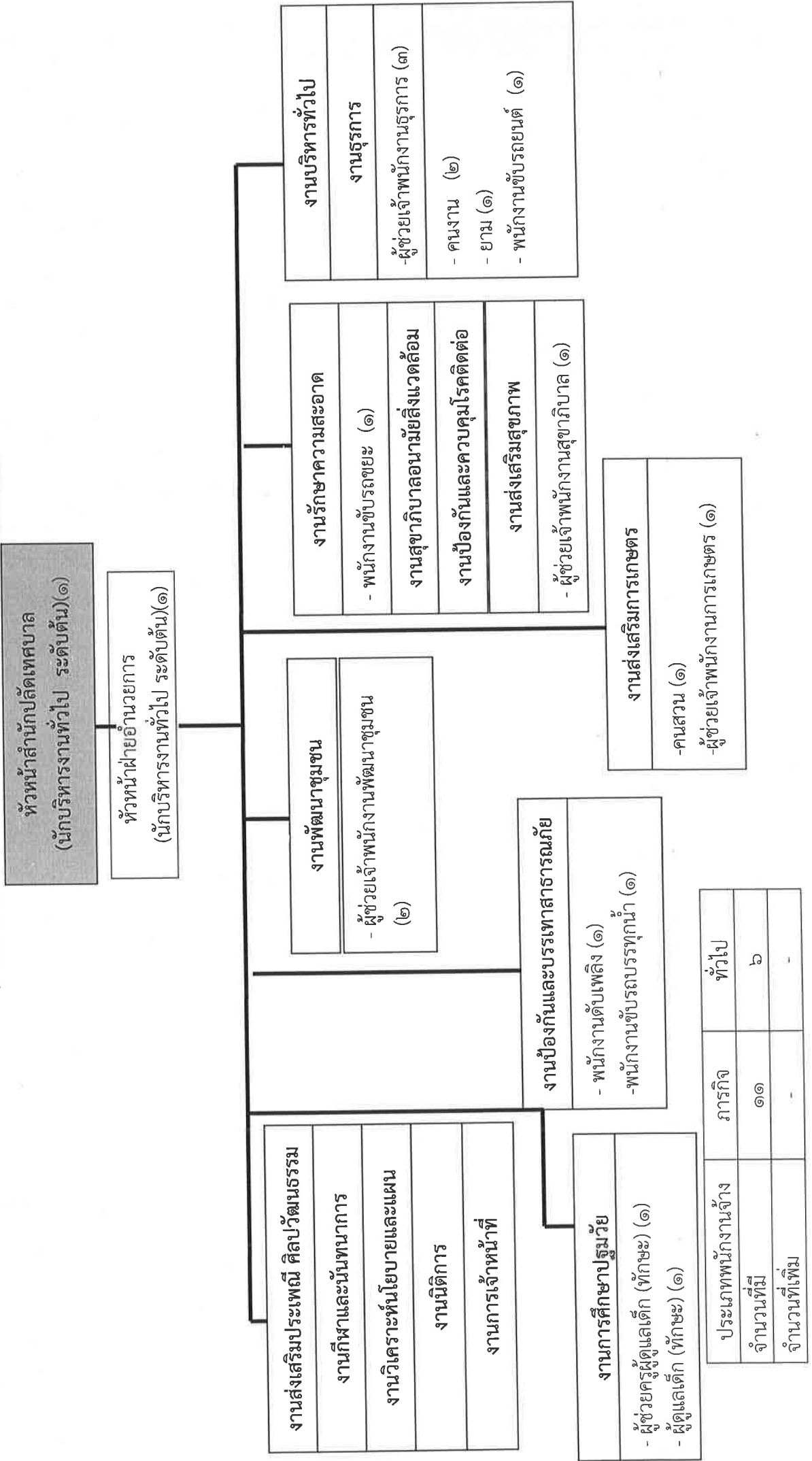


โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชช.	ชก.	ปก.	อส.	ชง	พง	ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก
จำนวนที่มี	-	-	๒	-	-	๖	๑	-	๑	๑	๕	-
จำนวนที่เพิ่ม	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-

โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล (ต่อ) พนักงานจ้างของเทศบาล

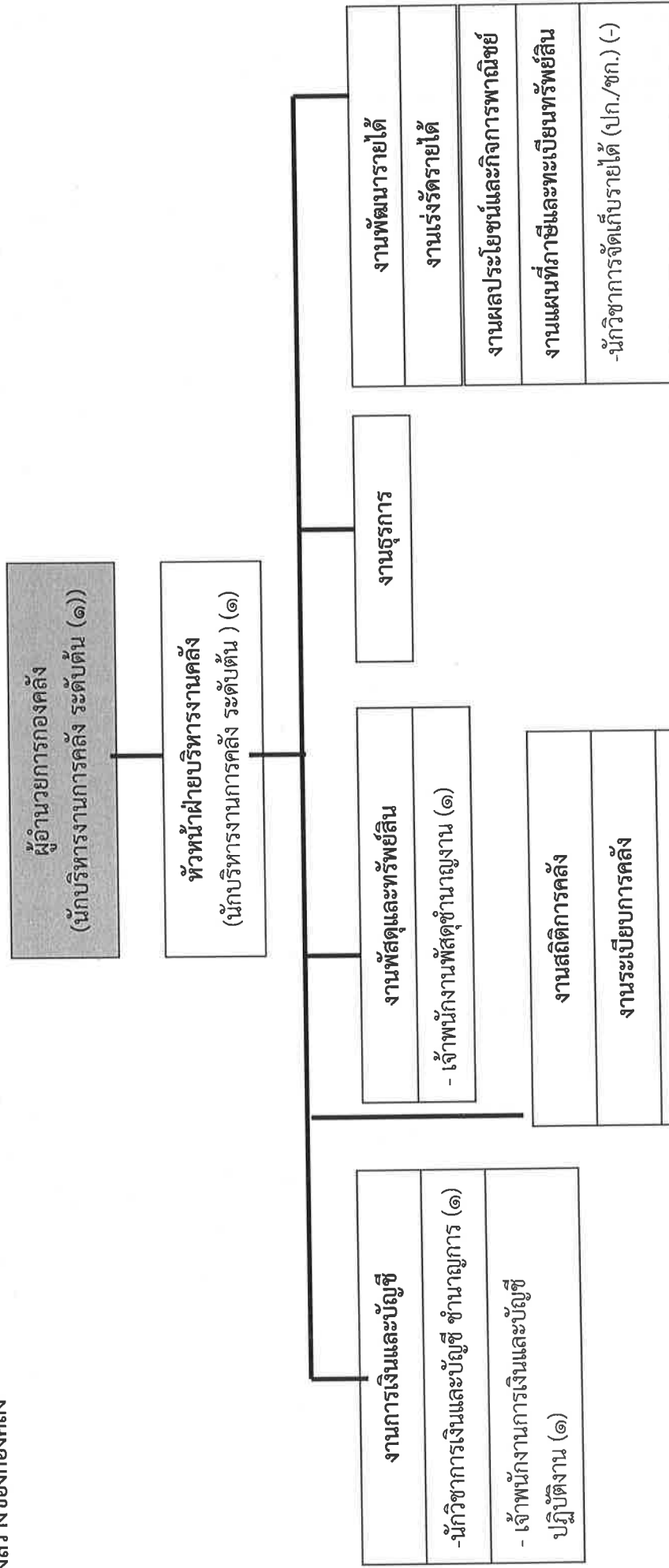


สรุปรวมประเภทของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของสำนักงานปลัดเทศบาล

ประเภท	จำนวนตำแหน่งที่มีคนครอง	จำนวนตำแหน่งว่างเดิม	จำนวนที่เพิ่มใหม่	จำนวนที่ลด
พนักงานเทศบาล	๑๑	-	๑	-
ครูผู้ดูแลเด็ก	๕	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๑	-	-	-
	๖	-	-	-

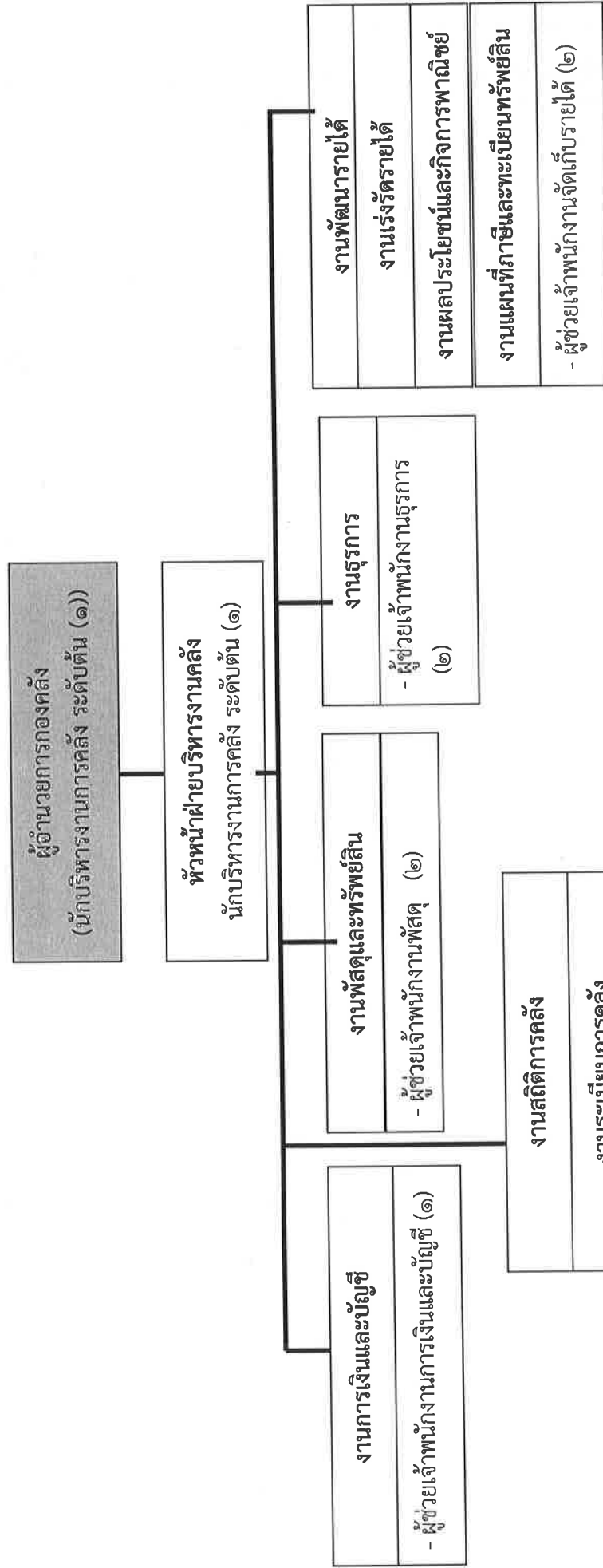
โครงสร้างของกองคลัง

๓๐



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชช.	ชก.	ปก.	อส.	ชง	ปง
จำนวนที่มี	-	-	๒	-	-	๒	-	-	๑	๑
จำนวนที่เพิ่ม	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-

โครงสร้างของกองคลัง (ต่อ) พนักงานจ้าง



ประเภทพนักงานจ้าง	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวนที่มี	๗	-
จำนวนที่เพิ่ม	-	-

สรุปรวมประเภทของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของกองคลัง

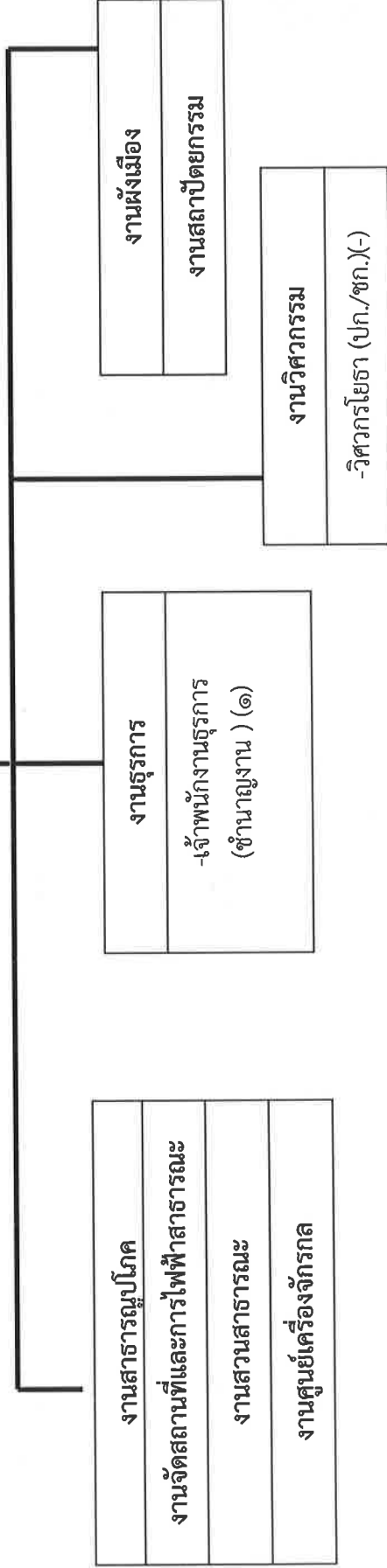
ประเภท	จำนวนตำแหน่งที่มีคนครอง	จำนวนตำแหน่งว่างเดิม	จำนวนที่เพิ่มใหม่	จำนวนที่ลด
พนักงานเทศบาล	๖	-	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๗	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-

๓๓๓

โครงสร้างของกองช่าง

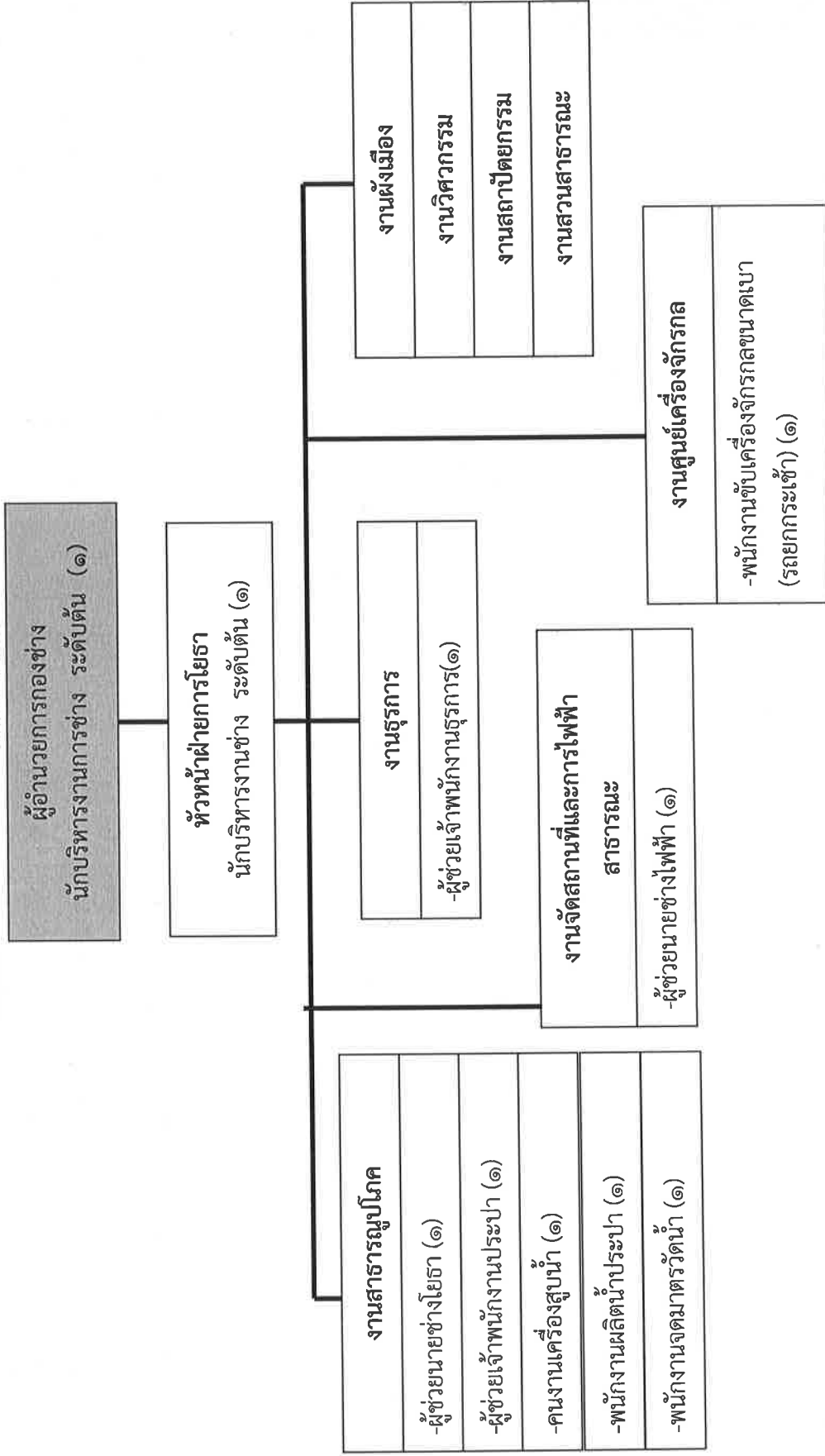
ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (๑))

หัวหน้าฝ่ายการโยธา
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (๑)



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชช.	ชก.	ปก.	อส.	ชง	ปง
จำนวนที่มี	-	-	๒	-	-	-	-	-	๑	-
จำนวนที่เพิ่ม	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-

โครงสร้างของกองช่าง (ต่อ) พนักงานจ้าง



ประเภทพนักงานจ้าง	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวนที่มี	๗	๑
จำนวนที่เพิ่ม		

สรุปรวมประเภทของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของกองช่าง

ประเภท	จำนวนตำแหน่งที่มีคนครอง	จำนวนตำแหน่งว่างเดิม	จำนวนที่เพิ่มใหม่	จำนวนที่ลด
พนักงานเทศบาล	๓	-	๑	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๗	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป	๑	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจตามตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๑	จ.อ.ทวี จันทร์เสนา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๕๖-๖-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๕๖-๖-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๔๙,๕๐๐ (๔๑,๒๕๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๕๐๐ X ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๖๖๓,๐๐๐
๒	นายวัชรระ สากันบัว	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	๕๖-๖-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๕๖-๖-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๓๘,๕๐๐ (๓๑,๘๕๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๒๔,๕๖๐
ส่วนปลัดเทศบาล												
๓	นายปรโมทย์ แกมมรินทร์	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	๕๖-๖-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ต้น	๕๖-๖-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๕๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๑๑,๔๘๐
๔	พ.จ.เกียรติศักดิ์ จันทร์เทพ	รัฐศาสตรบัณฑิต	๕๖-๖-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๕๖-๖-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๔๐,๖๔๐
๕	นางสาวรัชฎาภรณ์ อัคริพน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๖-๖-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๖-๖-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๘๓,๘๘๐ (๒๔,๔๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๓,๘๘๐
๖	นางสาวจารุณี ดาบทิมพ์ศรี	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๖-๖-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๖-๖-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๗	นายปริญญา สุวรรณ	รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต	๕๖-๖-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๖-๖-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๔๙,๓๒๐ (๒๘,๑๑๐ X ๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๘	-	-	-	-	-	๕๖-๖-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ชก.	-	-	-	-
๙	นายธนาวัฒน์ ทักตมพงศ์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๕๖-๖-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๕๖-๖-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐ X ๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๑๐	นายวิชัย ขาวขำ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๕๖-๖-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๕๖-๖-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๒๐๗,๔๘๐ (๑๗,๒๕๐ X ๑๒)	-	-	๒๐๗,๔๘๐
๑๑	นางมยุลา จันทร์รังษี	รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต	๕๖-๖-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๖-๖-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐

๑๒	นางสุภารัตน์ กางทอง	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	๕๖-๒-๐๑-๓๕๐๓๐๑-๐๑	นักวิชาการศึกษา	๕๖-๒-๐๑-๓๕๐๓๐๑-๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๖๘,๔๕๐ (๓๐,๗๕๐ X ๑๒)	-	๓๖๘,๔๕๐
๑๓	นายถัย จันทะรังษี	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๕๖-๒-๐๑-๓๕๐๑๐๑-๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๕๖-๒-๐๑-๓๕๐๑๐๑-๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๘๘,๔๕๐ (๒๓,๙๕๐ X ๑๒)	-	๒๘๘,๔๕๐
๑๔	นายประกาศิต ผลจันทร์	ปวส (ช่างยนต์)	๕๖-๒-๐๑-๔๕๐๕๐๑-๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	๕๖-๒-๐๑-๔๕๐๕๐๑-๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๒๘๘,๔๕๐ (๑๘,๕๐๐ X ๑๒)	-	๒๘๘,๔๕๐
ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก										
๑๕	นายจักรี คุยบุตร	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๕๖๒๐๑๖๖๐๐๒๕๕	ครู	๕๖๒๐๑๖๖๐๐๒๕๕	ครู	ครูชำนาญการ	-	-	-
๑๖	นางน้อยนารถ อางพมมา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๕๖๒๐๑๖๖๐๐๒๕๕	ครู	๕๖๒๐๑๖๖๐๐๒๕๕	ครู	ครูชำนาญการ	-	-	-
๑๗	นางสาวรชกรณ ชื่นน้อย	ครุศาสตรบัณฑิต	๕๖๒๐๑๖๖๐๐๒๕๕	ครู	๕๖๒๐๑๖๖๐๐๒๕๕	ครู		-	-	-
๑๘	นางเยาวมาลย์ บัวระภา	ครุศาสตรบัณฑิต	๕๖๒๐๑๖๖๐๐๒๕๕	ครู	๕๖๒๐๑๖๖๐๐๒๕๕	ครู		-	-	-
๑๙	นางสาวอมรรัตน์ คำลือฤทธิ์	ครุศาสตรบัณฑิต	๕๖๒๐๑๖๖๐๐๒๕๖	ครู	๕๖๒๐๑๖๖๐๐๒๕๖	ครู		-	-	-
	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ (ศพต.)									
๒๐	นางสาวชุติกานุญา ชาคำส้อย	ม.๖	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	๕๗,๐๐๐ (๓๕,๕๐๐-๕๐,๕๐๐)x๑๒	เงินอุดหนุน +สมทบ
๒๑	นางสาววรรณรัตน์ สุจริต	ปริญญาตรีกรรม ศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	๑๘,๘๕๐ (๑๐,๗๕๐-๕,๕๐๐)x๑๒	เงินอุดหนุน +สมทบ
๒๒	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ นางสาวจิตวีไล ไตรทอง	ปวส(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	๑๗,๔๕๐ (๑๕,๒๕๐ X ๑๒)	๑๗,๔๕๐
๒๓	นางอัจฉราภรณ์ สัพโส	ปวส(คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	๑๖,๘๐๐ (๑๕,๐๐๐ X ๑๒)	๑๖,๘๐๐
๒๔	นางสาวพิริยพร ทองขาว	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	๑๕,๐๕๐ (๑๒,๓๕๐ X ๑๒)	๑๕,๐๕๐

๒๕	นายพีรบูรณ์ บุญคง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๑๕๑,๘๐๐ (๑๒,๖๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๑,๘๐๐
๒๖	น.ส.จุฑามาศ สุวรรณชัยรบ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ชีววิทยา)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๑๔๘,๙๒๐ (๑๒,๔๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๘,๙๒๐
๒๗	นางสาวชอทิพย์ ขาดิขานี	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขภาพ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขภาพ	(คุณวุฒิ)	๑๕๑,๘๐๐ (๑๒,๖๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๑,๘๐๐
๒๘	น.ส.เมทีดา พงษ์สงวนจันทร์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ส่งเสริมและพัฒนาการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขภาพ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขภาพ	(คุณวุฒิ)	๑๔๘,๙๒๐ (๑๒,๔๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๘,๙๒๐
๒๙	นายวินิจ ชันน้อย	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑๕๔,๖๘๐ (๑๒,๘๙๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๔,๖๘๐
๓๐	นายเบ็กฟ้า สีทอง	ม.๖	-	พนักงานขับรถขยะ	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถขยะ	(ทักษะ)	๑๓๑,๖๔๐ (๑๐,๙๗๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๑,๖๔๐

พนักงานจ้างประเภททั่วไป

๓๑	นางวิเชียร บุตรแสน	ป.๔	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๓๒	นางบุญรักษ์ วิชญา	ป.๔	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๓๓	นายอัครเดช สัพโส	ม.๓	-	ยาม	(ทั่วไป)	-	ยาม	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๓๔	นายปองพล ทิพนอม	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๓๕	นายวิชฌุมพร เหลลาพรม	ปวช.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
๓๖	นายเดชา สีทอง	ม.๓	-	คนสวน	(ทั่วไป)	-	คนสวน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-

กองคลัง

๓๗	นางณัดตยา เวชวิฐาน	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๕๕๘,๑๖๐
๓๘	นางสายพัทธ์กษณ์ ตรีพันพล	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐ X ๑๒)	-	-	๓๑๑,๘๘๐

๓๑

๓๙	นางนิตยา นาระคล	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๖-๒-๐๔-๒๐๑๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๖-๒-๐๔-๒๐๑๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๔๐	นางสาวทราภวิญญ์ พองอ่อน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๖-๒-๐๔-๒๐๑๓-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๕๖-๒-๐๔-๒๐๑๓-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๔๑	-	-	-	-	-	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	-
๔๒	นางนงลักษณ์ บุตรเพ็ง	ปวส.การบัญชี	๕๖-๒-๐๔-๒๐๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก.	๕๖-๒-๐๔-๒๐๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก.	๑๕๕,๖๔๐ (๑๒,๙๗๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๕,๖๔๐
๔๓	นายคมกริช อินทรพุด	อนุปริญญาศิลปศาสตร์	๕๖-๒-๐๔-๒๐๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ก.	๕๖-๒-๐๔-๒๐๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ก.	๒๘๕,๘๔๐ (๒๓,๘๒๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๕,๘๔๐
พนักงานจ้างประเภทภารกิจ												
๔๔	นางสาวสุมิตรา นาคะประเวศ	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๗๔,๙๖๐ (๑๔,๕๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๔,๙๖๐
๔๕	น.ส.สนองใจ ดอกทองหอม	บัญชีบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑๘๘,๙๒๐ (๑๖,๕๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๘,๙๒๐
๔๖	นายณัฐวุฒิ สุวรรณชัยรบ	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑๘๘,๙๒๐ (๑๖,๕๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๘,๙๒๐
๔๗	นางสาวจมายพร สัพโส	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑๕๔,๖๘๐ (๑๒,๘๙๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๔,๖๘๐
๔๘	นางสาวรุ่งอรุณ สีนนารถ	ปวส.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑๕๑,๘๐๐ (๑๒,๖๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๑,๘๐๐
๔๙	นางชุตติมา สัพโส	ปวส.(การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑๘๘,๙๒๐ (๑๖,๕๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๘,๙๒๐
๕๐	นางสาววรรณภา สุวรรณชัยรบ	ปวส.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๓๑,๖๔๐ (๑๐,๙๗๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๑,๖๔๐
กองช่าง												
๕๑	นายอิทธิกุล สัพโส	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๕๖-๒-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๕๖-๒-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๔๕๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๔๙๔,๓๒๐
๕๒	นางปทุมมา ใจมนต์	เทคโนโลยีบัณฑิต	๕๖-๒-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	ต้น	๕๖-๒-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	ต้น	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐	-	๓๑๗,๖๔๐

๕๓	-	-	-	-	-	๕๖-๖-๐๕-๗๗๑๓-๐๐๑	วิศวกกรโยธา	ปภ./ชก.	-	-	-	-
๕๔	นายวิฑริมิตร สมแสน	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๕๖-๖-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๖-๖-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐ X ๑๒)	-	-	๒๔๔,๓๒๐
พนักงานจ้างประเภทภารกิจ												
๕๕	นายดิเรก ไชยตะมาตย์	ปวช.(ช่างไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๑๗๔,๙๖๐ (๑๔,๕๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๔,๙๖๐
๕๖	นายณฤพนธ์ จุลสรานุพงษ์	ปวส.(ช่างโยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑๕๕,๘๘๐ (๑๒,๙๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๕,๘๘๐
๕๗	นายโชคชัย ภายบุตร	ปวส.(ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๕๓,๒๔๐ (๑๒,๗๗๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๓,๒๔๐
๕๘	นายยงยุทธ โยเทลา	ปวช.(ช่างยนต์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	(คุณวุฒิ)	๑๕๐,๓๖๐ (๑๒,๕๓๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๐,๓๖๐
๕๙	นายธีรรัตน์ โพนทอง	ป.๔	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	(ทักษะ)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	(ทักษะ)	๑๓๑,๖๔๐ (๑๐,๙๗๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๑,๖๔๐
๖๐	นายศิริพงษ์ นันทะบัน	ม.๖	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	(ทักษะ)	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	(ทักษะ)	๑๓๑,๖๔๐ (๑๐,๙๗๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๑,๖๔๐
๖๑	นายอภิสิทธิ์ แสนอบล	ปวส.สาขาอิเล็กทรอนิกส์	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถยนต์แทรก)	(ทักษะ)	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถยนต์แทรก)	(ทักษะ)	๑๑๗,๑๒๐ (๙,๗๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๗,๑๒๐
พนักงานจ้างประเภททั่วไป												
๖๒	นายปัญญา สัมเส	ม.๓	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	(ทั่วไป)	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๖๓	นางสาวปราณี จันทาไชย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๖-๖-๑๒-๗๖๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๕๖-๖-๑๒-๗๖๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๘๒๐ X ๑๒)	-	-	๓๖๙,๔๘๐

๑๒ แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

คำอธิบาย : ให้เทศบาล กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายกำหนดระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายแห่งรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลแร่ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลแร่ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลแร่ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตาม หลักจรรยาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- ๑.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒.การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
- ๓.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๔.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- ๕.การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖.การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๗.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
- ๘.การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๙.การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย