



ประกาศเทศบาลตำบลแร่
เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๙ ได้มีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลแร่ ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานเทศบาล เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ สังกัดสำนักปลัดเทศบาล ปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นเป็นตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการพิเศษ เลขที่ตำแหน่งและส่วนราชการเดิม นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๑๘ วรรคท้าย แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ตามรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นางครสวรรค์ สุพัฒนานนท์)
นายกเทศมนตรีตำบลแร่

รายละเอียดแนบท้ายประกาศเทศบาลตำบลแร่
เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
ลงวันที่ ๒๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ร.น.	ตำแหน่งเดิม		ตำแหน่งใหม่		หมายเหตุ
	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งที่ขอปรับปรุง	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งที่ปรับปรุง	
๑	๕๖-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลแร่ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร	๕๖-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการพิเศษ สังกัด สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลแร่ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร	ปรับปรุงตำแหน่ง ตามมติ ก.ท.จ.สกลนคร ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๙

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของ เทศบาลตำบลแร่
อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒
(ปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

(ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่
๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๙)



คำนำ

ด้วยเทศบาลตำบลแร่ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๙ ได้มีมติเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานเทศบาล เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) กำหนดเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแร่ ให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลแร่ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลแร่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	๖-๘
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘-๑๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕-๒๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๔-๒๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๙-๓๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๓-๔๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๒-๔๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๐-๕๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง	๕๑-๕๒

ภาคผนวก

มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่
๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๙

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
เทศบาลตำบลแร่

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด 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 องค์รปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความ เห็นชอบโดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และ ภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบ อัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์รปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศ กำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์รปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์รปกครอง ส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้ง องค์รปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นและกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์รปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งนี้ ๑๐ /๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลแร่ ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานเทศบาล เพื่อ เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ระดับชำนาญการพิเศษ

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลแร่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลแร่ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่และการบริหารงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลแร่ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแร่

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลแร่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลแร่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลแร่ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการและหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทน 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 เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลแร่บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

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 นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน 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 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลแร่ มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ (รวมถึงแก้ไขเพิ่มเติม) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (รวมถึงแก้ไขเพิ่มเติม) และรวมกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เทศบาลตำบลแร่ มีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการในพื้นที่ของตน

เทศบาลตำบลแร่ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๐ บ้านด่านพัฒนา ตำบลแร่ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๓๕,๐๒๕ ไร่ หรือประมาณ ๕๖.๐๔ ตารางกิโลเมตร อาณาเขตติดต่อกับตำบลดังต่อไปนี้

ทิศเหนือ	จรดเขต ตำบลไฮหย่อง อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร
ทิศใต้	จรดเขต ตำบลนาใน อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร
ทิศตะวันออก	จรดเขต ตำบลช้างมิ่ง และตำบลไร่ อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร
ทิศตะวันตก	จรดเขต ตำบลพังโคน อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร และตำบลปลาไหล อำเภวาริชภูมิ

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแร่ มีความครบถ้วน เทศบาลตำบลแร่ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลแร่ ระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ และความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก้ไข 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 ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๕ ปัญหาเรื่องการจัดขยะ

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 กำจัดยุงลายและรณรงค์ป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ และได้รับการสงเคราะห์

๔. ความต้องการด้านสาธารณูปโภค

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืชให้ทั่วถึงทุกพื้นที่
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕.๕ อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ
- ๕.๖ จัดการแข่งขันกีฬาเทศบาล

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี,กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ จัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานให้กับเทศบาล

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลแร่ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลแร่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลแร่จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจังเทศบาลตำบลแร่ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังให้จัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวมด้วย

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

เทศบาลตำบลแร่ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็นอย่างน้อย ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
๒. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๓. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๔. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๕. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๖. การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ
๗. การสาธารณสุขการ
๘. การควบคุมอาคาร
๙. การผังเมือง
๑๐. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
๑๑. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
๑๒. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๒. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
๓. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๕. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
๖. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๗. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
๘. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๙. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
๑๐. การฝึกอบรมให้แก่ประชาชน
๑๑. การจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก
๑๒. ให้มีโรงฆ่าสัตว์

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณูปโภคสถานอื่นๆ
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. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

๓. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๔. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

๕. รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑. การจัดการศึกษา

๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๓. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม

๔. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๒. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๔. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลได้ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกเทศมนตรี เป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

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
 - มีระเบียบการจัดทำแผนและการประสานแผนของท้องถิ่นเอง
๕. ด้านเครื่องมือ/อุปกรณ์
 - มีอุปกรณ์เครื่องมือการทำงานที่ทันสมัย
 - นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน
๖. ด้านการประสานงาน
 - มีสมาชิกสภาเทศบาล เป็นผู้ประสานงานกับประชาชนในพื้นที่เป็นผู้ประสานงานแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับตำบล
๗. ด้านความร่วมมือ
 - บุคลากรให้ความร่วมมือกับฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติ ด้วยดี
๘. ด้านระบบข้อมูล
 - เป็นศูนย์บริการข้อมูลข่าวสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 - เชื่อมโยงเครือข่ายระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน
 - มีเว็บไซต์ เทศบาลตำบลแระ <http://tambonrae.go.th>

จุดอ่อน (WEAKNESS:W)

๑. ด้านโครงสร้างการบริหารงาน
 - มีพื้นที่ครอบคลุมทั้งตำบลทำให้การบริการสาธารณะครอบคลุมไม่ทั่วถึง
 - ขาดความต่อเนื่องการบริหารงานของผู้บริหาร
๒. ด้านบุคลากร
 - การคัดเลือกและสรรหาบุคลากร ยังมีตำแหน่งที่เป็นตำแหน่งว่าง มีบุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

- บุคลากรบางส่วนขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน
- ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญงานเฉพาะด้าน
- ๓. ด้านงบประมาณ
 - รายได้ที่จัดเก็บเองไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ
 - งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอกับความต้องการ
- ๔. ด้านเครื่องมือ
 - เครื่องใช้สำนักงาน เครื่องจักรกลส่วนมากมีสภาพเก่าใช้งานมานานต้องเสียค่าซ่อมบำรุงเป็นจำนวนมาก
- ๕. ด้านการบริหารจัดการ
 - การประสานงานภายในองค์กรไม่มีประสิทธิภาพ ขาดการปรับปรุงให้เหมาะสม
 - การประชาสัมพันธ์การดำเนินงานและผลการดำเนินงานยังเข้าถึงประชาชนในพื้นที่ได้ไม่ทั่วถึง
- ๖. ด้านกฎหมาย
 - ระเบียบและกฎหมายยังไม่ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน
 - ขั้นตอนที่ปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมาย มีมากเกินไปก่อให้เกิดความล่าช้า
- ๗. ด้านระบบข้อมูล
 - การจัดเก็บข้อมูลไม่เป็นระเบียบ
 - การรับรู้ข่าวสารมีความล่าช้า

โอกาส (OPPORTUNITY:O)

๑. ด้านกฎหมาย / ระเบียบ
 - มีกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ หมวด ๑๔ มาตรา ๒๘๓ กำหนดกรอบให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี ความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหารจัดการบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลังและมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ
 - มีพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดความชัดเจนในการจัดระบบบริการสาธารณะ
๒. ด้านทรัพยากรในการพัฒนา
 - มีแหล่งน้ำทางธรรมชาติจำนวนมาก
 - ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลเพิ่มมากขึ้นตามที่กำหนด
 - มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ เช่น น้ำตกแม่ฮุ้น น้ำตกอินจิว
 - มีวัดถุดิบทางธรรมชาติที่สมบูรณ์ เช่น มีต้นกก มีปลาธรรมชาติ เป็นต้น
 - พื้นที่เหมาะสมในการผลิตผลทางการเกษตร เช่น ข้าวหอมมะลิ มะเขือเทศ มันฝรั่ง
๓. ด้านสังคม
 - ประชาชนให้ความสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น
 - ภาครัฐ ภาคเอกชน ให้ความร่วมมือ และขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น
 - มีศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นที่หลากหลาย

๔. ด้านเทคโนโลยี

- สื่อต่างๆ ของภาครัฐและภาคเอกชนมีการประชาสัมพันธ์ การกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง
- ระบบเทคโนโลยีมีความทันสมัยสามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างรวดเร็ว

อุปสรรค (THREAT : T)

๑. ด้านนโยบายของรัฐ

- การถ่ายโอนภารกิจ จากราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค มีความล่าช้า ขาดความต่อเนื่อง
- ระเบียบ กฎหมาย ไม่ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน
- การถ่ายโอนภารกิจส่วนมากถ่ายโอนแต่บุคลากรแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณมา

๒. ด้านทรัพยากรการพัฒนา

- การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลมีความล่าช้า
- มีการอพยพแรงงานอย่างต่อเนื่อง
- ขาดตลาดรองรับผลผลิต

๓. ด้านสังคม

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

๔. ด้านเทคโนโลยี

- การสื่อสารทางเทคโนโลยี ยังไม่ครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่
- ยังไม่มีระบบเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๗๕ อัตรา เทศบาลตำบลแร่ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เหมาะสมในแต่ละส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

เทศบาลตำบลแร่ มีปัญหาดังนี้

๑. ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น แต่บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถมีน้อย
๒. งบประมาณมีจำนวนจำกัด
๓. พนักงานบางส่วนขาดความชำนาญงานในหน้าที่ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า
๔. ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองกับเทศบาล

แนวทางแก้ไขปัญหามีดังนี้

๑. สำรวจปริมาณงานที่เกี่ยวข้อง
๒. สำรวจจำนวนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ
๓. สำรวจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคล
๔. กำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง
๕. สรรหาบุคลากรลงตามโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง
๖. ให้ความรู้กับประชาชน เพื่อให้เข้าใจถึงบทบาทของตนเองกับเทศบาล เพื่อให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

เทศบาลตำบลแร่ ได้รับการประกาศจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลแร่ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ ต่อมาได้ยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลแร่ เป็นเทศบาล เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๖ เทศบาลตำบลแร่ ขนาดกลาง เป็นเทศบาลประเภทสามัญ ปัจจุบันมีโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบพนักงานเทศบาล จำนวน ๒๘ อัตรา พนักงานครูเทศบาล ๑๓ อัตรา พนักงานจ้าง ๓๔ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๗๕ อัตรา

เทศบาลตำบลแร่ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีและเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม

งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานทะเบียนราษฎร งานบัตรประจำตัวประชาชน งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการ ที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในสำนักปลัด ออกเป็น ๑ ฝ่าย ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ แบ่งงานภายในออกเป็น ๑๔ งาน ดังนี้

- ๑.๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๑.๓ งานนิติการและการพาณิชย์
- ๑.๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๑.๕ งานส่งเสริมสุขภาพ
- ๑.๑.๖ งานป้องกันและควบคุมโรค
- ๑.๑.๗ งานบริการสิ่งแวดล้อม
- ๑.๑.๘ งานรักษาความสะอาด
- ๑.๑.๙ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๑.๑๐ งานบริหารการศึกษา
- ๑.๑.๑๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๑.๑๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- ๑.๑.๑๓ งานพัฒนาชุมชน
- ๑.๑.๑๔ งานส่งเสริมการเกษตร

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทาง การเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วย จัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งาน ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีเดือนและ ประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สิน ต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่ง ส่วนราชการภายในกองคลัง ออกเป็น ๑ ฝ่าย ดังนี้

๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง แบ่งงานภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

- ๒.๑.๑ งานพัฒนารายได้
- ๒.๑.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

- ๒.๑.๓ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๑.๔ งานระเบียบการคลัง
- ๒.๑.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๒.๑.๖ งานสถิติการคลัง
- ๒.๑.๗ งานผลประโยชน์และกิจกรรมพาณิชย์
- ๒.๑.๘ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- ๒.๑.๙ งานบริหารงานทั่วไป

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในกองช่าง ออกเป็น ๑ ฝ่าย ดังนี้

๓.๑ ฝ่ายการโยธา แบ่งงานภายในออกเป็น ๖ งาน ดังนี้

- ๓.๑.๑ งานผังเมือง
- ๓.๑.๒ งานวิศวกรรมโยธา
- ๓.๑.๓ งานสถาปัตยกรรม
- ๓.๑.๔ งานสาธารณูปโภค
- ๓.๑.๕ งานเครื่องจักรกล
- ๓.๑.๖ งานบริหารงานทั่วไป

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งงานในหน่วยตรวจสอบภายใน ออกเป็น ๒ งาน ดังนี้

หน่วยตรวจสอบภายใน แบ่งงานภายในออกเป็น ๒ งาน ดังนี้

๔.๑ งานตรวจสอบภายใน

๔.๒ งานบริหารงานทั่วไป

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากภารกิจที่จะดำเนินในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการท้องถิ่น จึงได้นำมาเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ดังนี้

ยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) เป็นการวิเคราะห์ เพื่อบรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์ จะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย

แนวทางการพัฒนาหรือกลยุทธ์ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

วิสัยทัศน์การพัฒนา

“ตำบลแร่นาอยู่ ผู้คนมีความรู้คู่คุณธรรม ก้าวนำด้านเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมประเพณี
๒. ส่งเสริมการท่องเที่ยว
๓. ส่งเสริมอาชีพด้านเกษตรกรรม
๔. จัดให้มีการบำรุงรักษาทางด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมายการพัฒนา

๑. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การท่องเที่ยวและการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างทั่วถึง
๒. การค้าการลงทุนและเกษตรกรรมได้รับการส่งเสริมอย่างเป็นระบบ และส่งเสริมกลุ่มอาชีพผู้วิสาหกิจชุมชน
๓. ประชาชนได้รับการบริการสาธารณสุขด้านโครงสร้างพื้นฐานครอบคลุมได้มาตรฐานและสิ่งแวดล้อมยั่งยืน

ตัวชี้วัด ระดับเป้าหมายการพัฒนา

๑. ประชาชนได้รับการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต
๒. ร้อยละของจำนวนผู้ที่ได้รับการศึกษาตามเกณฑ์
๓. ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชนได้รับการถ่ายทอดเพื่อการอนุรักษ์สืบสานให้คงอยู่สืบไป
๔. รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น
๕. ประชาชนได้รับการส่งเสริมด้านการเกษตรเพิ่มมากขึ้น
๖. ประชาชนได้เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเสริมสร้างอาชีพ
๗. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟูอย่างยั่งยืนเพิ่มขึ้น

๘.จำนวนถนนที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น

๙.ส่งเสริมการสร้างความสงบเรียบร้อยในชุมชนและสังคมเพิ่มขึ้น

๑๐.ส่งเสริมการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงห้าปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยว

- แนวทางการพัฒนา
๑. ส่งเสริมการท่องเที่ยว
 ๒. การอนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปะ ศาสนา วัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
 ๓. การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานด้านการท่องเที่ยว
 ๔. จัดให้มีและการบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยว สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
 ๕. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อบริการด้านการท่องเที่ยว
 ๖. ให้มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารสารสนเทศในการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม

- แนวทางการพัฒนา
๑. การปรับโครงสร้างพื้นฐานระบบการผลิตทางการเกษตร และปศุสัตว์
 ๒. การพัฒนาคุณภาพและรูปแบบผลิตภัณฑ์
 ๓. การพัฒนาตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง
 ๔. การแปลงสินทรัพย์ให้เป็นทุน
 ๕. การส่งเสริมเกษตรอินทรีย์
 ๖. การส่งเสริมการฝึกอบรมการประกอบอาชีพ
 ๗. การส่งเสริมการผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)
 ๘. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการจัดการด้านการตลาด

ยุทธศาสตร์ที่ ๔

การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม
แหล่งน้ำ และระบบ สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๒. การจัดทำผังเมือง
๓. การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. การบริการประชาชน
๕. การแก้ไขปัญหาเสพติด การทุจริต คอรัปชั่น
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและบำบัดทรัพยากรธรรมชาติ และ
สิ่งแวดล้อม
๘. การส่งเสริมประชาธิปไตยและกระบวนการประชาคม
๙. การพัฒนาองค์กรและบุคลากร
๑๐. การจัดหาและพัฒนารายได้
๑๑. การพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานอื่น
๑๒. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับ
ที่อยู่อาศัย
๑๓. สนับสนุน ส่งเสริม และคุ้มครองผู้บริโภค

บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

เทศบาลตำบลแร่ ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อเทศบาลเป็นไปอย่างมีคุณภาพ

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนอัตรากำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ
๓. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างานหรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้พนักงานจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใด เพื่อให้มีความสามารถ / ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่ได้หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญดังนี้

๑.การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้สิ่งสำคัญที่ต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความเป็นจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่ คน ๑ คนจะใช้เวลาทำงานแต่ละชิ้นการคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

*วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. -เวลาพักผ่อนส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ X ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ X ๖๐) จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์สูตรในการคำนวณ

จำนวนคน = ปริมาณงานทั้งหมด (๑ปี) X เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น

เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

๒.การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่นงานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

-ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

-งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถ

คำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี

งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ มีทิศทางการกำหนดและปรับอัตรากำลัง ๓ กรณี

๑.อัตรากำลังคงที่ /คงเดิม จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างยังมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพงาน และปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและตอบสนองความต้องการของประชาชน ยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๑) จำนวน ๗๕ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาล	จำนวน ๒๘ อัตรา
๒. พนักงานครูเทศบาล	จำนวน ๑๓ อัตรา
๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๒๖ อัตรา
๔. พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๘ อัตรา

๒. อัตราจ้างเพิ่ม/กำหนดใหม่ จากการวิเคราะห์ความต้องการอัตราจ้างพนักงานเทศบาลมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณภาพของงานและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้ เป็นไปตามภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของอปท. ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เทศบาลตำบลแร่ มีอัตราจ้าง เพียงพอกับปริมาณงาน

๓. อัตราจ้างลด/ยุบเลิกตำแหน่ง (ไม่มี)

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลแร่ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลแร่

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ -งานการเจ้าหน้าที่ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานนิติการและการพาณิชย์ -งานบริหารงานทั่วไป -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานป้องกันและควบคุมโรค -งานบริการสิ่งแวดล้อม -งานรักษาความสะอาด -งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -งานบริหารการศึกษา -ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านด่านพัฒนา -ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัว-หนองบัวหลวง -ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสะอาด -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ -งานพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมการเกษตร	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ -งานการเจ้าหน้าที่ -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานนิติการและการพาณิชย์ -งานบริหารงานทั่วไป -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานป้องกันและควบคุมโรค -งานบริการสิ่งแวดล้อม -งานรักษาความสะอาด -งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -งานบริหารการศึกษา -ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านด่านพัฒนา -ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัว-หนองบัวหลวง -ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสะอาด -งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ -งานพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมการเกษตร	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานสถิติการคลัง - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานบริหารงานทั่วไป	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานสถิติการคลัง - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานบริหารงานทั่วไป	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานผังเมือง - งานวิศวกรรมโยธา - งานสถาปัตยกรรม - งานสาธารณูปโภค - งานเครื่องจักรกล - งานบริหารงานทั่วไป	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานผังเมือง - งานวิศวกรรมโยธา - งานสถาปัตยกรรม - งานสาธารณูปโภค - งานเครื่องจักรกล - งานบริหารงานทั่วไป	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน - งานบริหารงานทั่วไป	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน - งานบริหารงานทั่วไป	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลแร่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการ จะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสม กับการกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้ การบริหารงานของเทศบาลตำบลแร่เป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง มาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายอำนวยการ								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการเกษตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับปรุง ตำแหน่ง
						ตามมติ ก.ท.จ.สกลนคร ที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อ ๑๕ ต.ค.๒๕๖๙		
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านด่านพัฒนา								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รจัดสรรงบประมาณ
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัว-หนองบัวหลวง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รจัดสรรงบประมาณ
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-ว่างเดิม ๑ อัตรา -รจัดสรรงบม. ๑ อัตรา
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสะอาด								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รจัดสรรงบประมาณ
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-ว่างเดิม ๑ อัตรา -รจัดสรรงบม. ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานคลัง								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง (๐๔) (ต่อ)								
นักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายการโยธา								
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถยกกระเช้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่างเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๗๕	๗๕	๗๕	๗๕				

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างเดิม				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	อัตราค่าจ้างเดิม				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				
							๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๙๐,๒๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๔๑,๕๒๐	๔๓,๙๒๐	๔๖,๕๖๐	๔๘,๙๖๐	๕๑,๓๖๐	๕๓,๗๖๐	๕๗,๕๒๐	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๘๓,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๓๕,๐๔๐	๓๗,๒๐๐	๓๙,๔๘๐	๔๑,๗๖๐	๔๔,๐๔๐	๔๖,๓๒๐	๔๘,๖๐๐	
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๒๑,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๓๑,๓๒๐	๓๓,๒๔๐	๓๕,๒๐๐	๓๗,๑๒๐	๓๙,๐๔๐	๔๐,๙๖๐	๔๓,๘๘๐	
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๗๔,๖๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๓๔,๕๖๐	๓๖,๖๐๐	๓๘,๗๖๐	๔๐,๙๒๐	๔๓,๐๘๐	๔๕,๒๔๐	๔๗,๔๐๐	
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ป.๓/๓๓	๑	๑	๔๓๕,๓๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	๒๖,๑๖๐	๒๗,๗๒๐	๒๙,๒๘๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๔๐๐	๓๓,๙๖๐	๓๖,๕๒๐	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ป.๓/๓๓	๑	๑	๔๘๙,๘๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	๒๙,๔๐๐	๓๑,๒๐๐	๓๓,๐๐๐	๓๔,๘๐๐	๓๖,๖๐๐	๓๘,๔๐๐	๔๐,๒๐๐	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.๓/๓๓	๑	๑	๔๘๙,๘๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	๒๙,๔๐๐	๓๑,๒๐๐	๓๓,๐๐๐	๓๔,๘๐๐	๓๖,๖๐๐	๓๘,๔๐๐	๔๐,๒๐๐	
๘	นิติกร	ป.๓/๓๓	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๒๕,๓๒๐	๒๖,๖๐๐	๒๗,๙๖๐	๒๙,๓๒๐	
๙	นักวิชาการเกษตร	ป.๓/๓๓	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๒๕,๓๒๐	๒๖,๖๐๐	๒๗,๙๖๐	๒๙,๓๒๐	
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.๓/๓๓	๑	๑	๓๒๒,๔๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๙,๔๔๐	๒๐,๕๒๐	๒๑,๖๐๐	๒๒,๖๘๐	๒๓,๗๖๐	๒๔,๘๔๐	๒๖,๙๒๐	
๑๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.๓/๓๓	๑	๑	๒๖๒,๓๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๖๐๐	๑๗,๔๘๐	๑๘,๓๖๐	๑๙,๒๔๐	๒๐,๑๒๐	๒๑,๐๐๐	
๑๒	นักพัฒนาชุมชน	ชพ.	๑	๑	๕๐๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๓๔,๐๐๐	๓๕,๘๐๐	๓๗,๖๐๐	๓๙,๔๐๐	๔๑,๒๐๐	
๑๓	นักวิชาการศึกษา	ป.๓/๓๓	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๒๕,๓๒๐	๒๖,๖๐๐	๒๗,๙๖๐	๒๙,๓๒๐	
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓/๓๓	๑	๑	๓๘๖,๔๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๐๐	๒๔,๖๐๐	๒๕,๖๐๐	๒๖,๖๐๐	๒๗,๖๐๐	๒๘,๖๐๐	๒๙,๖๐๐	
๑๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.๓/๓๓	๑	๑	๒๒๖,๔๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๘๐๐	๑๔,๘๐๐	๑๕,๘๐๐	๑๖,๘๐๐	๑๗,๘๐๐	๑๘,๘๐๐	๑๙,๘๐๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๓๖,๘๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๔,๘๘๐	๑๕,๘๘๐	๑๖,๘๘๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๘๘๐	๑๙,๘๘๐	๒๐,๘๘๐	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๑๓,๗๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๔,๖๔๐	๑๕,๖๔๐	๑๖,๖๔๐	๑๗,๖๔๐	๑๘,๖๔๐	๑๙,๖๔๐	๒๐,๖๔๐	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๒๐	๑๒,๗๒๐	๑๓,๗๒๐	๑๔,๗๒๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๗๒๐	๑๗,๗๒๐	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๒๗,๖๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๔,๗๖๐	๑๕,๗๖๐	๑๖,๗๖๐	๑๗,๗๖๐	๑๘,๗๖๐	๑๙,๗๖๐	๒๐,๗๖๐	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๘๐,๑๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๑,๓๒๐	๑๒,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๔,๓๒๐	๑๕,๓๒๐	๑๖,๓๒๐	๑๗,๓๒๐	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล		๑	๑	๑๘๖,๑๒๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๐๐	๑๒,๘๐๐	๑๓,๘๐๐	๑๔,๘๐๐	๑๕,๘๐๐	๑๖,๘๐๐	๑๗,๘๐๐	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร		๑	๑	๒๑๐,๖๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๓,๐๐๐	๑๔,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๗,๐๐๐	
๒๓	พนักงานขับรถ		๑	๑	๑๘๖,๖๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๑,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๔,๖๐๐	๑๕,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๗,๖๐๐	
๒๔	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุก)		๑	๑	๑๘๖,๖๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๑,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๔,๖๐๐	๑๕,๖๐๐	๑๖,๖๐๐	๑๗,๖๐๐	
๒๕	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุก)		๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๕๒๐	๑๓,๕๒๐	๑๔,๕๒๐	๑๕,๕๒๐	๑๖,๕๒๐	๑๗,๕๒๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๗	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๘	ยาม		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๙	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๐	คนสวน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนพัฒนา																		
๓๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	-	-									เงินอุดหนุน
๓๒	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	-	-									เงินอุดหนุน
๓๓	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	-	-									ว่าง(เงินอุดหนุน)
๓๔	ครูผู้ช่วย		๑	-	-	-	๑	๑	-	-									ว่าง(เงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		เงินอุดหนุน
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	๑	-	-	๑	๑	-	-									เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัว-หนองบัวหลวง																		
๓๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	-	-									เงินอุดหนุน
๓๗	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	-	-									เงินอุดหนุน
๓๘	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	-	-									เงินอุดหนุน
๓๙	ครูผู้ช่วย		๑	-	-	-	๑	๑	-	-									ว่าง(เงินอุดหนุน)
๔๐	ครูผู้ช่วย		๑	-	-	-	๑	๑	-	-									ว่าง(เงินอุดหนุน)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสะอาด																		
๔๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	-	-									เงินอุดหนุน
๔๒	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	-	-									ว่าง(เงินอุดหนุน)
๔๓	ครูผู้ช่วย		๑	-	-	-	๑	๑	-	-									เงินอุดหนุน
๔๔	ครูผู้ช่วย		๑	-	-	-	๑	๑	-	-									เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	๑	-	-	๑	๑	-	-									เงินอุดหนุน
	กองคลัง(๑๔)																		
๔๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๖๕,๔๔๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	๓๖,๙๖๐	๓๖,๐๐๐	๓๘,๑๖๐	๖๓๗,๔๐๐	๖๔๑,๔๐๐	๖๓๗,๔๐๐	๗๑๕,๕๖๐	๔๗,๑๒๐	๔๗,๑๒๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่อยู่อุปกรณ์			อัตราส่วนที่ควรพิจารณา				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	เพิ่ม/ลด	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๔๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๑,๕๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๒๕,๙๖๐	๒๖,๔๐๐	๒๘,๐๐๐	๔๔,๗๐๐	๔๕,๘๐๐	๔๗,๒๐๐	๓๔,๕๗๐
๔๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.๓/๓ก.	๑	๑	๒๗,๐๔๕	๐	๑	๑	๑	-	๑๖,๓๒๐	๑๗,๒๕๐	๑๘,๓๖๐	๒๘,๖๐๐	๒๙,๐๐๐	๓๐,๒๐๐	๒๒,๕๔๐
๔๕	นักวิชาการคลัง	ป.๓/๓ก.	๑	๑	๒๖,๕๘๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๕,๙๖๐	๑๖,๔๐๐	๑๗,๕๐๐	๒๘,๐๐๐	๒๘,๖๐๐	๒๙,๖๐๐	๒๒,๕๔๐
๕๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.๓/๓ก.	๑	๑	๒๘,๔๐๔	๐	๑	๑	๑	-	๑๗,๑๖๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๒๐๐	๒๙,๖๐๐	๓๐,๑๐๐	๓๑,๒๐๐	๒๓,๖๗๐
๕๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.๓/๓ง.	๑	๑	๒๐,๒๐๘	๐	๑	๑	๑	-	๑๒,๒๕๐	๑๒,๘๐๐	๑๓,๙๖๐	๒๒,๗๐๐	๒๓,๒๐๐	๒๔,๓๖๐	๑๖,๘๔๐
๕๒	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.๓/๓ง.	๑	-	๒๙,๗๙๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๔๐	๒๐,๐๐๐	๓๑,๕๐๐	๓๒,๖๐๐	๓๓,๗๐๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๕๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ		๑	๑	๑๖,๗๐๔	๐	๑	๑	๑	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๘๐๐	๑๗,๙๐๐	๒๘,๐๐๐	๒๘,๖๐๐	๒๙,๖๐๐	๑๓,๙๕๐
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ		๑	๑	๑๙,๗๒๘	๐	๑	๑	๑	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๓๖๐	๑๙,๔๖๐	๒๙,๖๐๐	๓๐,๑๐๐	๓๑,๒๐๐	๑๖,๔๔๐
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๑,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๖,๔๐๐	๑๖,๘๐๐	๑๗,๙๐๐	๒๘,๐๐๐	๒๘,๖๐๐	๒๙,๖๐๐	๑๗,๘๘๐
๕๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๘,๐๒๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๗,๕๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๙,๑๐๐	๒๙,๖๐๐	๓๐,๑๐๐	๓๑,๒๐๐	๑๘,๐๑๐
๕๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๒๑,๓๓๖	๐	๑	๑	๑	-	๑๖,๘๐๐	๑๗,๓๐๐	๑๘,๔๐๐	๒๘,๖๐๐	๒๙,๑๐๐	๓๐,๒๐๐	๑๗,๙๕๐
๕๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ		๑	๑	๒๑,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๖,๔๐๐	๑๖,๘๐๐	๑๗,๙๐๐	๒๘,๐๐๐	๒๘,๖๐๐	๒๙,๖๐๐	๑๗,๘๘๐
๕๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ		๑	๑	๒๑,๗๔๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๖,๔๐๐	๑๖,๘๐๐	๑๗,๙๐๐	๒๘,๐๐๐	๒๘,๖๐๐	๒๙,๖๐๐	๑๘,๑๒๐
	กองช่าง(๐๕)																
๖๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๕,๒๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๒๖,๖๔๐	๒๗,๐๐๐	๒๘,๘๘๐	๕๓,๐๐๐	๕๓,๖๐๐	๕๖,๘๐๐	๓๖,๘๕๐
๖๑	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๒๓,๖๒๐	๒๔,๐๐๐	๒๖,๘๘๐	๔๖,๐๐๐	๔๖,๖๐๐	๔๘,๘๐๐	ว่างเต็ม
๖๒	วิศวกรโยธา	ป.๓/๓ก.	๑	-	๓๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	๒๑,๓๒๐	๒๑,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๙,๖๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๒,๒๐๐	ว่างเต็ม
๖๓	นายช่างโยธา	ป.๓/๓ง.	๑	-	๒๙,๗๙๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๓๖๐	๑๙,๔๖๐	๓๑,๕๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๓,๑๐๐	ว่างเต็ม
๖๔	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.๓/๓ง.	๑	๑	๓๕,๗๙๐	๐	๑	๑	๑	-	๒๑,๘๘๐	๒๒,๓๖๐	๒๓,๔๖๐	๓๓,๖๐๐	๓๔,๐๐๐	๓๕,๑๐๐	๒๙,๗๕๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																
๖๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ		๑	๑	๒๑,๘๖๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๘,๘๘๐	๑๙,๓๖๐	๒๐,๔๖๐	๓๐,๖๐๐	๓๑,๐๐๐	๓๒,๑๐๐	๑๘,๓๓๐
๖๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๒๒,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๙,๐๐๐	๑๙,๔๐๐	๒๐,๕๐๐	๓๐,๖๐๐	๓๑,๐๐๐	๓๒,๑๐๐	๑๘,๔๕๐
๖๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๒๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๙,๗๒๐	๒๐,๐๐๐	๒๑,๑๐๐	๓๑,๖๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๓,๑๐๐	๒๐,๑๙๐
๖๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานประปา		๑	๑	๒๐,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๘,๘๘๐	๑๙,๓๖๐	๒๐,๔๖๐	๓๐,๖๐๐	๓๑,๐๐๐	๓๒,๑๐๐	๑๙,๐๗๐
๖๙	พนักงานจอบถมดิน		๑	๑	๑๘,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๓๖๐	๑๙,๔๖๐	๒๙,๖๐๐	๓๐,๑๐๐	๓๑,๒๐๐	๑๘,๕๗๐
๗๐	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเล็ก(รถยกกระเช้า)		๑	๑	๑๗,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๖,๘๐๐	๑๗,๓๐๐	๑๘,๔๐๐	๒๘,๖๐๐	๒๙,๑๐๐	๓๐,๒๐๐	๑๘,๓๐๐
๗๑	ช่างเครื่องสูบน้ำ		๑	๑	๑๓,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	๑๒,๘๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๔,๓๐๐	๒๔,๖๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๖,๑๐๐	๑๘,๓๘๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒			
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๗๒	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๗๓	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๗๔	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)																	
๗๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปว.ชม.	๑	๑	๕๐๕,๕๖๐	๐	๑	๑	-	-	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๓๔,๒๐๐	๕๓๕,๙๒๐	๕๖๘,๐๘๐	๖๐๒,๒๘๐	๔๒,๑๓๐	
(๕)	รวม		๗๕	๖๐	๑๖,๘๑๑,๕๔๐	๔๓๒,๐๐๐	๗๕	๗๕	๐	๐	๘๖,๕๒๐	๙๑,๓๕๘๐	๙๖,๓๕๐	๑๘,๑๐๘,๖๖๐	๑๙,๐๒๖,๖๖๐	๑๙,๙๔๕,๕๖๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๑๐)+(๑๑)																	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	

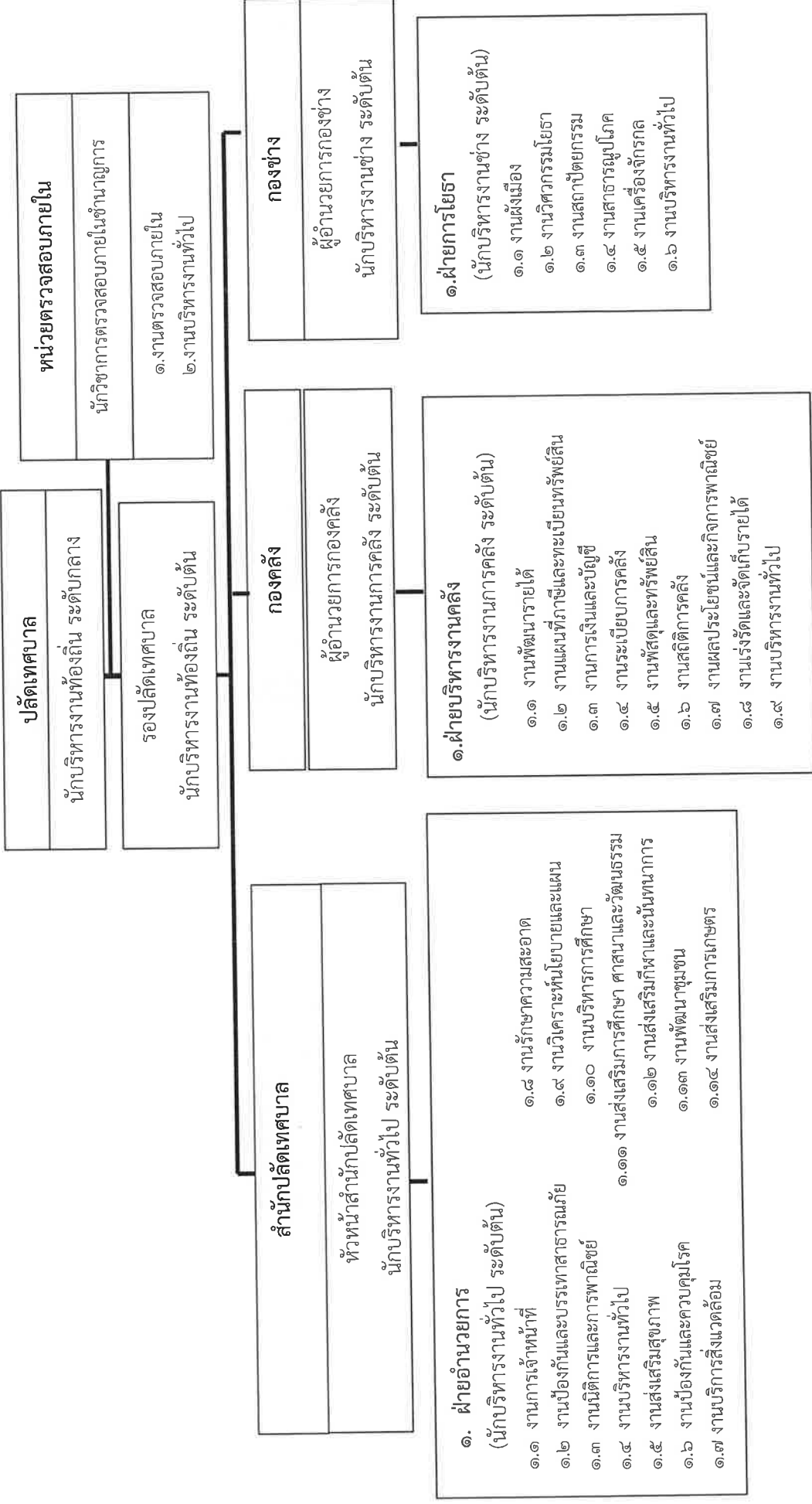
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐	บาท	(คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑	บาท	(คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒	บาท	(คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ๖๐,๐๐๐,๐๐๐ บาท

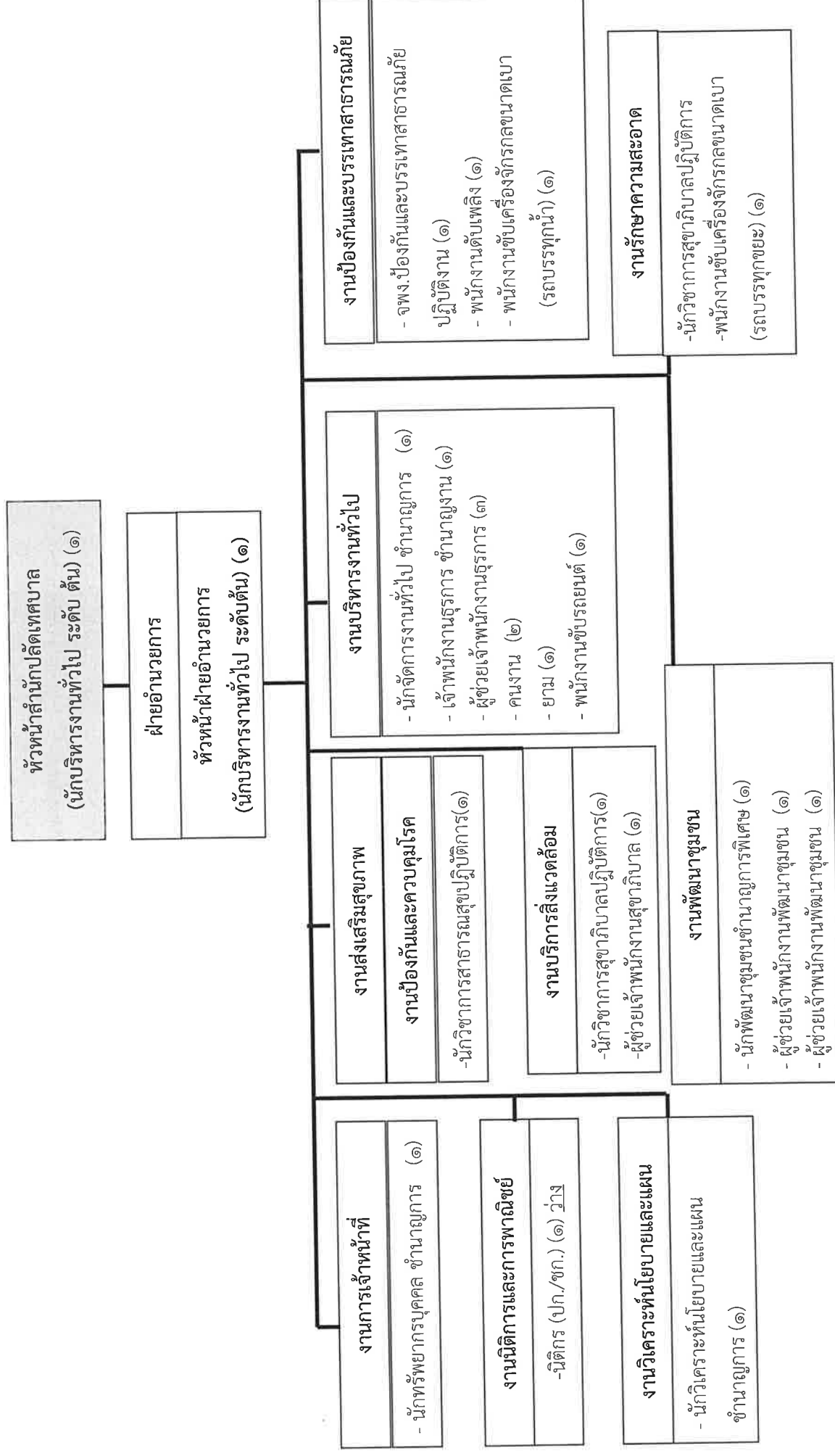
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

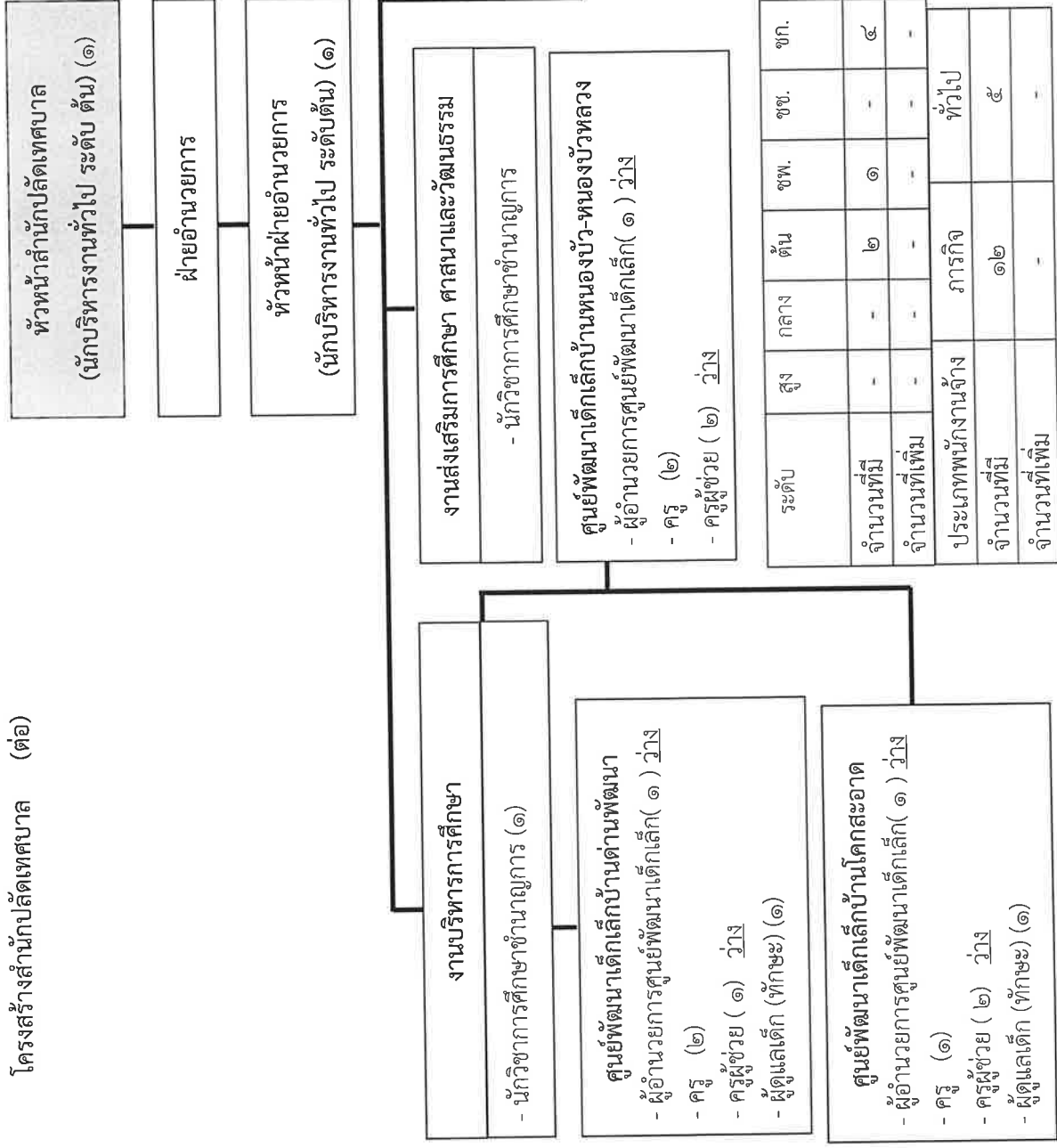
๓๓

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลแร่



โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล





สรุปรวมประเภทของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของสำนักงานปลัดเทศบาล

ประเภท	จำนวนตำแหน่งที่มีคนครอง	จำนวนตำแหน่งว่างเดิม	จำนวนที่เพิ่มใหม่	จำนวนที่ลด
พนักงานเทศบาล	๑๐	๓	-	-
ครู	๕	-	-	-
ครูผู้ช่วย	-	๕	-	-
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๓	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๒	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป	๕	-	-	-

สรุปรวมประเภทของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของกองคลัง

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

โครงสร้างของกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)(๑)

ฝ่ายการโยธา

หัวหน้าฝ่ายการโยธา
(นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น) (๑)ว่าง

งานสาธารณูปโภค

-นายช่างโยธา(ปง./ชง.) (๑) ว่าง
-ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
-ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (๑)
-พนักงานจคมกตรวัดน้ำ (๑)
-ช่างเครื่องสูบน้ำ (๑)
-คนงาน (๒)
-พนักงานผลิตน้ำประปา(๑)

งานผังเมือง

งานสถาปัตยกรรม

งานวิศวกรรมโยธา

-วิศวกรโยธา (ปท./ชท.) (๑)ว่าง

งานเครื่องจักรกล

พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
(รดยกกระเช้า) (๑)

งานบริหารทั่วไป

-เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๑)
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๑)

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

ประเภทพนักงานจ้าง	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวนที่มี	๗	๓
จำนวนที่เพิ่ม	-	-
จำนวนที่ลด	-	-

สรุปรวมประเภทของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของกองช่าง

ประเภท	จำนวนตำแหน่งที่มีคนครอง	จำนวนตำแหน่งว่างเดิม	จำนวนที่เพิ่มใหม่	จำนวนที่ลด
พนักงานเทศบาล	๒	๓	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๗	-	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป	๓	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	จ.อ.ทวี จันทมนะ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕๖-๖-๐๐-๑๑๐๑๐๑๑๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๖-๖-๐๐-๑๑๐๑๐๑๐๑๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๙๐,๒๔๐ (๕๗,๕๖๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๕๘,๒๔๐
๒	นายประมง วงศ์สาย	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๕๖-๖-๐๐-๑๑๐๑๐๑๐๑๑	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๖-๖-๐๐-๑๑๐๑๐๑๐๑๑	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๘๓,๙๒๐ (๔๘,๖๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๖๒๕,๙๒๐
๓	นายปราโมทย์ แกมมนิรัตน์	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๕๖-๖-๐๑-๖๑๐๑๐๑๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๖-๖-๐๑-๖๑๐๑๐๑๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒๑,๗๖๐ (๔๓,๔๘๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๖๓,๗๖๐
๔	พ.จ.อ.เกียรติศักดิ์ จันทมนะ (วุฒิปริญญาตรีบริหารรัฐกิจ)	รัฐศาสตรบัณฑิต (วุฒิปริญญาตรีบริหารรัฐกิจ)	๕๖-๖-๐๑-๖๑๐๑๐๑๐๑๑	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๖-๖-๐๑-๖๑๐๑๐๑๐๑๑	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๗๔,๖๘๐ (๔๗,๘๘๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๙๒,๖๘๐
๕	นางสาวรัชฎาภรณ์ อิตพิณ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารธุรกิจ)	๕๖-๖-๐๑-๖๑๐๑๐๑๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๖-๖-๐๑-๖๑๐๑๐๑๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๓๕,๓๖๐ (๓๖,๒๘๐ x ๑๒)	-	-	๔๓๕,๓๖๐
๖	นางสาวจารุณี ดาพันธ์ศรี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารธุรกิจ)	๕๖-๖-๐๑-๖๑๐๑๐๑๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๖-๖-๐๑-๖๑๐๑๐๑๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๘๙,๘๔๐ (๔๐,๘๒๐ x ๑๒)	-	-	๔๘๙,๘๔๐
๗	นายปริญญา สุวรรณ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบัญชี)	๕๖-๖-๐๑-๖๑๐๑๐๑๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๖-๖-๐๑-๖๑๐๑๐๑๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๘๙,๘๔๐ (๔๐,๘๒๐ x ๑๒)	-	-	๔๘๙,๘๔๐
๘	-ว่าง-	-	๕๖-๖-๐๑-๖๑๐๑๐๑๐๑๑	นิติกร	ป.ก./ชก.	๕๖-๖-๐๑-๖๑๐๑๐๑๐๑๑	นิติกร	ป.ก./ชก.	๓๔๕,๓๒๐ (๓๓,๘๖๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)
๙	-ว่าง-	-	๕๖-๖-๐๑-๖๑๐๑๐๑๐๑๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ชก.	๕๖-๖-๐๑-๖๑๐๑๐๑๐๑๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ชก.	๓๔๕,๓๒๐ (๓๓,๘๖๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๐	นายวิชัย ขาวคำ	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	๕๖-๖-๐๑-๖๑๐๑๐๑๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๕๖-๖-๐๑-๖๑๐๑๐๑๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๓๒๒,๔๔๐ (๒๖,๘๗๐ x ๑๒)	-	-	๓๒๒,๔๔๐
๑๑	นางสาวมัทินี อ่อนสุระทุม	วิทยาศาสตรบัณฑิต (อนามัยสิ่งแวดล้อม)	๕๖-๖-๐๑-๖๑๐๑๐๑๐๑๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก.	๕๖-๖-๐๑-๖๑๐๑๐๑๐๑๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก.	๒๖๑,๓๖๐ (๒๑,๗๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๖๑,๓๖๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๒	นางมยุรา จันทะรังษี	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๕๖-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชพ.	๕๖-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชพ.	๕๐๕,๕๖๐ (๕๒,๑๓๐ x ๑๒)	-	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๕๔๗,๕๖๐
๑๓	-ว่าง-	-	๕๖-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๕๖-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางขั้นต่ำ)	-	-	ว่าง
๑๔	นายฤทัย จันทะรังษี	(การบริหารการศึกษา) ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๕๖-๒-๐๑-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๖-๒-๐๑-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๘๖,๔๐๐ (๓๒,๒๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๘๖,๔๐๐
๑๕	นายบัณฑิต เทพิน	ปวส.(สาขาไฟฟ้า)	๕๖-๒-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๕๖-๒-๐๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๒๒๘,๔๘๐ (๑๙,๐๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๘,๔๘๐
๑๖	นางสาวจิตวิไล ไตรทอง	ปวส.(การบัญชี)	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๒๓๖,๘๘๐ (๑๙,๓๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๓๖,๘๘๐
๑๗	นางสาวพิริยาพร ทองขาว	ปตรี(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๓,๗๒๐ (๑๗,๘๑๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๓,๗๒๐
๑๘	นางสาวเจนจิรา เกื่อนฮาวลา	ปตรี(รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐
๑๙	นายพีรบุรณ บุญคง	ปตรี(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๒๑๗,๖๘๐ (๑๘,๑๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๗,๖๘๐
๒๐	นางสาวอังศณา ลีทอง	ปตรี(รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๘๐,๑๒๐ (๑๕,๐๑๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๐,๑๒๐
๒๑	นางสาววิภาวรรณ กาญจนบุตร	ป.ตรี (ศึกษามนุษยศาสตร์บัณฑิต)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	-	๑๘๖,๑๒๐ (๑๕,๕๑๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๖,๑๒๐
๒๒	นางสาวเมทิตา พงษ์สงวนจันทร์	ป.ตรี (ส่งเสริมและพัฒนากิจการเกษตร)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๔,๕๖๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เพิ่มประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๒๓	นายวินิจ ชื่นน้อย	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๑๐,๖๐๐ (๑๗,๕๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๐,๖๐๐
๒๔	นายเบ็กฟ้า ลีทอง	ม.๖	-	พนักงานขึ้นเครื่องจักรขนาดเบา(รถบรรทุกขยะ)	-	-	พนักงานขึ้นเครื่องจักรขนาดเบา(รถบรรทุกขยะ)	-	๑๘๖,๖๐๐ (๑๕,๕๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๖,๖๐๐
๒๕	นายวิชณุพร เหลลาพรม	บวช (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	พนักงานขึ้นเครื่องจักรขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	-	-	พนักงานขึ้นเครื่องจักรขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๖,๕๖๐
๒๖	นางชนชนม ผลนกระโทก	ปวช (การบัญชี)	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นางดอกกรัษ์ บุตรโยธี	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นายอัครเดช สัพโส	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายป้องพล ทิพน้อม	บวช (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นายเดชา ลีทอง	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	-ว่าง-	๐	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นายจกักร์ คุญบุตร	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๕๖-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๔๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านด่านพัฒนา	-	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านด่านพัฒนา	-	-	-	-	รอจัดสรรงบ
				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
			๕๖-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๔๔	ครู	-	๕๖-๒-๐๑-๖๖๐๐-๒๔๔	ครู	-	-	-	-	

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๓๓	นางสาวอมรรรัตน์ คำเลือฤทธิ์	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๕๖-๒-๐๓-๖๖๐๐-๒๘๖	ครู	-	๕๖-๒-๐๓-๖๖๐๐-๒๘๖	ครู	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๓๔	-ว่าง-	○	๕๖-๒-๐๓-๖๖๐๐-๔๘๖	ครูผู้ช่วย	-	๕๖-๒-๐๓-๖๖๐๐-๔๘๖	ครูผู้ช่วย	-	๓๔๒,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๓๕	นางกานดา พรหมอุดม	บวส.(การบัญชี)	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๓๖	-ว่าง-	○	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๓๗	นางน้อยนารถ อ่างพุ่มา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๕๖-๒-๐๓-๖๖๐๐-๒๘๕	ครู	-	๕๖-๒-๐๓-๖๖๐๐-๒๘๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัว-หนองบัวหลวง	-	-	-	-	รอจัดสรรงบประมาณ
๓๘	นางสมรจิตร์ ป้อมไธยา	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๕๖-๒-๐๓-๖๖๐๐-๒๘๔	ครู	-	๕๖-๒-๐๓-๖๖๐๐-๒๘๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	(ค่ากลางเงินเดือน)	-	(เงินอุดหนุน)
๓๙	-ว่าง-	○	๕๖-๒-๐๓-๖๖๐๐-๔๘๗	ครูผู้ช่วย	-	๕๖-๒-๐๓-๖๖๐๐-๔๘๗	ครู	-	๓๔๒,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๔๐	-ว่าง-	○	-	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	รอจัดสรรงบประมาณ
๔๑	-ว่าง-	○	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสะอาด	-	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกสะอาด	-	-	-	-	รอจัดสรรงบประมาณ
๔๒	นางกัชรภรณ์ ชื่นน้อย	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๕๖-๒-๐๓-๖๖๐๐-๒๘๗	ครู	-	๕๖-๒-๐๓-๖๖๐๐-๒๘๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๔๓	-ว่าง-	○	๕๖-๖-๐๓-๖๖๐๐-๗๘๘	ครูผู้ช่วย	-	๕๖-๖-๐๓-๖๖๐๐-๗๘๘	ครูผู้ช่วย	-	๓๔๒,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๔๔	-ว่าง-	○	-	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	รอตสรรพนม,
๔๕	นางสาววรรณรัตน์ สุจริต	ป.ด.จ.พัฒนาการศึกษ	-	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)
๔๖	นางณัตติยา เวชวิฐาน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๖-๖-๐๔-๖๓๐๖-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๖-๖-๐๔-๖๓๐๖-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๖๕,๔๔๐ (๔๗,๒๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๖๐๗,๔๔๐
๔๗	นางสาวพรามวัย พ่อง่อน	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (ระบบเกียรตินิยมพิเศษ)	๕๖-๖-๐๔-๖๓๐๖-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๖-๖-๐๔-๖๓๐๖-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๓๔,๘๘๐ (๓๔,๕๗๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๓๒,๘๘๐
๔๘	นางนงลักษณ์ บุตรเพ็ง	บัญชีบัณฑิต(การบัญชี)	๕๖-๖-๐๔-๖๓๐๑-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๕๖-๖-๐๔-๖๓๐๑-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๗๐,๔๕๐ (๒๒,๕๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๗๐,๔๕๐
๔๙	นางสาวนิลนิตร์ จักรชัย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๖-๖-๐๔-๖๓๐๖-๐๐๓	นักวิชาการคลัง	ปก.	๕๖-๖-๐๔-๖๓๐๖-๐๐๓	นักวิชาการคลัง	ปก.	๒๖๕,๘๐๐ (๒๒,๑๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๖๕,๘๐๐
๕๐	นางสาวสรสิริ ไชยราช	บัญชีบัณฑิต	๕๖-๖-๐๔-๖๓๐๓-๐๐๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๕๖-๖-๐๔-๖๓๐๓-๐๐๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๘๔,๐๔๐ (๒๓,๖๗๐ x ๑๒)	-	-	๒๘๔,๐๔๐
๕๑	นางสาวศวิตา อ่อนสุระทุม	ปวส.(การบัญชี)	๕๖-๖-๐๔-๖๓๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๕๖-๖-๐๔-๖๓๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๒๐๒,๐๘๐ (๑๖,๘๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๒,๐๘๐
๕๒	-ว่าง-	-	๕๖-๖-๐๔-๖๓๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขง.	๕๖-๖-๐๔-๖๓๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขง.	๒๔๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
				พนักงานจ้างตามภารกิจ	-		พนักงานจ้างตามภารกิจ	-			
๕๓	นายพรณพษ์ สุวรรณชัยรบ	ปวส.(อิเล็กทรอนิกส์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ x ๑๒)	-	๑๖๗,๐๔๐
๕๔	นางสาววรรณภา สุวรรณชัยรบ	ปวส.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๗,๒๘๐ (๑๖,๔๔๐ x ๑๒)	-	๑๙๗,๒๘๐
๕๕	นางสาวสนองใจ ดอกทองหอม	ปตรี(บัญชีบัณฑิต)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐ x ๑๒)	-	๒๑๔,๕๖๐
๕๖	นางสาวนันทิกา บุญเพิ่ม	ปตรี(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๘๐,๑๒๐ (๑๕,๐๑๐ x ๑๒)	-	๑๘๐,๑๒๐
๕๗	นายณัฐวุฒิ สุวรรณชัยรบ	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๑๓,๓๖๐ (๑๗,๙๔๐ x ๑๒)	-	๒๑๓,๓๖๐
๕๘	นางชุดิมา สัพโส	ปวส.(การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๒๑๔,๖๘๐ (๑๗,๘๘๐ x ๑๒)	-	๒๑๔,๖๘๐
๕๙	นางสาวรุ่งอรุณ สิบนารถ	ปวส.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๒๑๗,๔๔๐ (๑๘,๑๒๐ x ๑๒)	-	๒๑๗,๔๔๐
๖๐	นางบุณยาสา ไจมบัต	เทคโนโลยีบัณฑิต	๕๖-๖-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๖-๖-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕๒,๒๐๐ (๓๖,๘๕๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๔๘๔,๒๐๐
๖๑	-ว่าง-	-	๕๖-๖-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๖-๖-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘๗,๖๐๐ (๓๑,๔๖๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	(ว่างเดิม)
๖๒	-ว่าง-	-	๕๖-๖-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา	ปก/ชก.	๕๖-๖-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา	ปก/ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๓๑,๒๗๖ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม)

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๖๓	-ว่าง-	-	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๓๐-๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๓๐-๐๑๑	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๖๔	นายวัชรินทร์ สมแสน	ปวส.(คอมพิวเตอร์กราฟ)	๕๖-๒-๐๕-๔๑๑๐๑-๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๕๖-๒-๐๕-๔๑๑๐๑-๐๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๓๕๗,๐๐๐ (๒๙,๗๕๐ x ๑๒)	-	-	๓๕๗,๐๐๐
๖๕	นายไชศรชัย กาญจนบุตร	ปวส.(ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๒๑๙,๙๖๐ (๑๘,๓๓๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๙,๙๖๐
๖๖	นายบุญพันธ์ จุลสราญพงษ์	ปวส.(ช่างโยธา)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๒๒,๖๐๐ (๑๘,๕๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๒,๖๐๐
๖๗	นายดิเรก ไชยตะมาตย์	ปวส.(ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๒๔๒,๒๘๐ (๒๐,๑๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๒,๒๘๐
๖๘	นายยงยุทธ โยเหลา	ปวช.(ช่างยนต์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๒๐๔,๘๔๐ (๑๗,๐๗๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๔,๘๔๐
๖๙	นายศิริพงษ์ นันทะบัน	ม.๖	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑๘๖,๘๔๐ (๑๕,๕๗๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๖,๘๔๐
๗๐	นายอภิสิทธิ์ แสนอุบล	ปวส.(อิเล็กทรอนิกส์)	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถยนต์กระเช้า)	-	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถยนต์กระเช้า)	-	๑๗๑,๖๐๐ (๑๔,๓๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๑,๖๐๐
๗๑	นายปัญญา สัมไพโร	ม.๓	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๖,๕๖๐
๗๒	นางสาวเมตตา สุราษฎร์	ปวส.(การพิมพ์และสิ่งพิมพ์)	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๓	นางสินีกริ เหลาพรม	ม.๖	-	คณงาน	-	-	คณงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๗๔	นางสาวยุภา ลีทอง	ป.ตรี(สัตวศาสตร์)	-	คนงาน หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)	-	-	คนงาน หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๕	นางสาวปราณี จันทาไชย	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต(การบัญชี)	๕๖-๑๒-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๕๖-๑๒-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๕๐๕,๕๖๐ (๔๒,๑๓๐ x ๑๒)	-	-	๕๐๕,๕๖๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลแร่ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 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 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพตามนโยบายแห่งรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลแร่ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

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

๓.องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่

สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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 โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ใน ส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลแร่ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนว ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องประมวลจริยธรรมพนักงาน ส่วนท้องถิ่นกำหนด

พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลแร่ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตาม กฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนาจความสะอาดและให้บริการแก่ประชาชนตาม หลักธรรมาภิบาล โดยข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก.จริยธรรมหลัก

๑.การยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒. ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนอง คลองธรรม โปร่งใสและมีจิตสำนึกที่ดี

๓.กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มี การลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔.คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕.มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖.ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกรู้หา ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของ บุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗.ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้านการรักษาเกียรติศักดิ์ของความ เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข.จริยธรรมทั่วไป

๑.ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒.ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

๓.ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

๔.มุ่งบริการประชาชนและแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาคและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๕.จัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖.ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วน และไม่บิดเบือน

๗.เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๘.ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

๙.ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ที่ สน ๐๐๒๓.๒/ว ๑๗๑๗๔

ศาลากลางจังหวัดสกลนคร

ถนนศูนย์ราชการ สน ๔๗๐๐๐

๒๖

ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอเต่างอยและอำเภอนิคมน้ำอูน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย มติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร)

ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสกลนคร รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

๔๒

(นางรณิดา เหลืองฐิติสกุล)

ผู้ว่าราชการจังหวัดสกลนคร

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร.๐ ๔๒๗๑ ๕๑๒๒, ๐ ๔๒๗๑ ๖๔๘๒

มติ ก.ท.จ. สกสท. ในการประชุม ก.ท.จ. สกสท. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๙
 ๕.๘ เรื่อง ขอบความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานเทศบาล เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
 ในระดับที่สูงขึ้น ระดับ ข้าราชการพิเศษ

ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/สังกัด	ตำแหน่งปัจจุบัน	ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง	เหตุผลประกอบการพิจารณา
๓	นางนุศรา จันทร์ทวี ตำแหน่ง: นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๒-๐๑ ๓๖๐๑-๐๐๑ สำนักบริหาร ทดแทน อสังหาริมทรัพย์ จ.สกสท.	นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๒-๐๑-๓๘๐๑- ๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการพิเศษ เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑. มีคุณวุฒิ วัตถุประสงค์เฉพาะสำหรับตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ตรงตาม คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ๒. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ๒.๑ ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ โดยต้องมียุทธศาสตร์ร่วมกันในการปฏิบัติงานในลักษณะงานของตำแหน่งที่ จะแต่งตั้งหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก. อบต. กำหนด มาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี โดยมีคุณวุฒิการศึกษาตรงตาม คุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตามมาตรฐาน กำหนด ตำแหน่ง ผู้ขอรับการประเมิน - ดำรงตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน จว (ระบบซี) เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๘ - ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นระยะเวลา ๘ เดือน ๑๒ วัน - ดำรงตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ข้าราชการ (ระบบแ่ง) เมื่อวันที่ ๓ มกราคม ๒๕๕๙ - ๑๖ เมษายน ๒๕๖๔ เป็นเวลา ๑๐ ปี ๓ เดือน ๑๔ วัน รวม (ระบบซี+ระบบแ่ง) เป็น ๑๑ ปี ๑ เดือน ๓. ผ่านการประเมินคุณลักษณะบุคคลจากผู้บังคับบัญชา - ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องได้รับคะแนนระดับดี (ได้คะแนน ๘๐-๘๙ ของคะแนนเต็ม) ซึ่งผู้ขอปรับปรุงตำแหน่งได้รับคะแนน ๘๕ คะแนน (ระดับดีมาก) ๔. ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งผู้ขอปรับปรุงประเมินตามแบบ ขพ. มีองค์ประกอบ ๔ ด้าน ดังนี้ (๑) หน้าที่ความรับผิดชอบ คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน ได้ ๒๙.๖๐ คะแนน (๒) ความยุ่งยากของงาน คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน ได้ ๒๘.๐๐ คะแนน (๓) การกำกับตรวจสอบ คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน ได้ ๑๘.๕๐ คะแนน (๔) การตัดสินใจ คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน ได้ ๑๘.๒๐ คะแนน รวมได้คะแนน ๙๔.๒๐ คะแนน ๕. ค่าใช้ด้านการบริหารงานบุคคล ก่อนปรับ ร้อยละ ๓๐.๘๗ หลังปรับ ร้อยละ ๓๐.๙๔ ๖. อัตราเงินเดือน ๔๒,๘๙๐ บาท (ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตรา เงินเดือน ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ๒๓,๕๕๐ บาท) ๗. ผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ๗.๑ ผลการประเมิน ๑ เมษายน ๒๕๖๙ ระดับดี ๗.๒ ผลการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ระดับดี ๗.๓ ผลการประเมิน ๑ เมษายน ๒๕๖๘ ระดับดีมาก ๗.๔ ผลการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ระดับดี ๗.๕ ผลการประเมิน ๑ เมษายน ๒๕๖๗ ระดับดี ๗.๖ ผลการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ระดับดี ๘. ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคพื้น

ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/สังกัด	ตำแหน่งปัจจุบัน	ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง	เหตุผลประกอบการพิจารณา
๒	นางณิศาภา จันทะรัง ตำแหน่ง นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๒-๐๕- ๓๑๐๑-๐๐๑ กองยุทธศาสตร์และ แผนงาน กรมส่งเสริม การค้าระหว่างประเทศ อ.เมืองนคร สุพรรณบุรี	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๒-๐๕-๓๑๐๑- ๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผนชำนาญการพิเศษ เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๒-๐๕-๓๑๐๓-๐๐๑	๑. มีคุณวุฒิ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ๒.๑ ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ โดยต้องมี ระยะเวลาครบถ้วนในการปฏิบัติงานในลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด มาแล้วไม่ น้อยกว่า ๔ ปี โดยมีคุณวุฒิการศึกษาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ผู้ขอรับการประเมิน - ดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ (ระบบแท่ง) เมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๕ - ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เป็นเวลา ๑๐ ปี ๗ เดือน ๓. ผ่านการประเมินคุณลักษณะบุคคลจากผู้บังคับบัญชา - ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ได้คะแนนระดับดี (ได้คะแนน ๘๐-๘๙ ของคะแนนเต็ม) ซึ่งผู้ขอปรับปรุงตำแหน่งได้รับคะแนน ๘๒ คะแนน (ระดับดีมาก) ๔. ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งผู้ขอปรับปรุงประเมินตามแบบ ขท. มีองค์ประกอบ ๔ ด้าน ดังนี้ (๑) หน้าที่ความรับผิดชอบ คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน ได้ ๒๘.๕๐ คะแนน (๒) ความยุ่งยากของงาน คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน ได้ ๒๘.๒๐ คะแนน (๓) การกำกับตรวจสอบ คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน ได้ ๑๘ คะแนน (๔) การตัดสินใจ คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน ได้ ๑๗.๖๐ คะแนน รวมได้คะแนน ๙๒.๒๐ คะแนน ๕. ค่าใช้ด้านการบริหารงานบุคคล ก่อนปรับ ร้อยละ ๓๕.๕๐ หลังปรับ ร้อยละ ๓๕.๕๗ ๖. อัตราเงินเดือน ๔๒,๘๙๐ บาท (ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตรา เงินเดือนประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ๒๑,๕๕๐ บาท) ๗. ผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ๗.๑ ผลการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ระดับดีเด่น ๗.๒ ผลการประเมิน ๑ เมษายน ๒๕๖๘ ระดับดี ๗.๓ ผลการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ระดับดีเด่น ๗.๔ ผลการประเมิน ๑ เมษายน ๒๕๖๗ ระดับดีเด่น ๗.๕ ผลการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ระดับดีเด่น ๗.๖ ผลการประเมิน ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ระดับดีเด่น ๘. ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์
๓	นายปรีดา อะฮังกู ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๒-๐๕- ๓๗๐๑-๐๐๑ กองช่าง พัฒนาเมือง อ.สุพรรณ สุพรรณบุรี	วิศวกรโยธา ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๒-๐๕-๓๗๐๑- ๐๐๑	วิศวกรโยธา ชำนาญการพิเศษ เลขที่ตำแหน่ง ๕๖-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	๑. มีคุณวุฒิ วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่ง วิศวกรโยธา ๒. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ๒.๑ ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ โดยต้องมี ระยะเวลาครบถ้วนในการปฏิบัติงานในลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด มาแล้วไม่ น้อยกว่า ๔ ปี โดยมีคุณวุฒิการศึกษาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับ ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ผู้ขอรับการประเมิน - ดำรงตำแหน่ง วิศวกรโยธา ระดับ ๖๖ (ระบบซี) เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ - ๑ มกราคม ๒๕๕๖ เป็นระยะเวลา ๕ ปี ๓ เดือน

				- ดำรงตำแหน่ง วิศวกรโยธา ชำนาญการ (ระบบแห่ง) เมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๕ - ๒ กันยายน ๒๕๖๘ เป็นเวลา ๙ ปี ๘ เดือน รวม (ระบบซี+ระบบแห่ง) เป็น ๑๓ ปี ๑๑ เดือน ๓. ผ่านการประเมินคุณลักษณะบุคคลจากผู้บังคับบัญชา - ประเมินวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ต้องได้รับคะแนนระดับดี (ได้คะแนน ๘๐-๘๙ ของคะแนนเต็ม) ซึ่งผู้ขอปรับปรุงตำแหน่งได้รับคะแนน ๙๕ คะแนน (ระดับดีมาก) ๔. ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง วิศวกรโยธา ระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งผู้ขอปรับปรุงประเมินตามแบบ ขพ. มี องค์ประกอบ ๔ ด้าน ดังนี้ (๑) หน้าที่ความรับผิดชอบ คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน ได้ ๒๘.๐๐ คะแนน (๒) ความยุ่งยากของงาน คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน ได้ ๒๗.๐๐ คะแนน (๓) การกำกับตรวจสอบ คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน ได้ ๑๘.๘๐ คะแนน (๔) การตัดสินใจ คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน ได้ ๑๘.๖๐ คะแนน รวมได้คะแนน ๙๒.๔๐ คะแนน ๕. ค่าใช้ด้านการบริหารงานบุคคล ก่อนปรับ ร้อยละ ๒๘.๒๖ หลังปรับ ร้อยละ ๒๘.๔๒ ๖. อัตราเงินเดือน ๔๒,๒๑๐ บาท (ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือน ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ๒๑,๕๕๐ บาท) ๗. ผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ๗.๑ ผลการประเมิน ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ระดับดีเด่น ๗.๒ ผลการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ระดับดีเด่น ๗.๓ ผลการประเมิน ๑ เมษายน ๒๕๖๗ ระดับดีเด่น ๗.๔ ผลการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ระดับดีเด่น ๗.๕ ผลการประเมิน ๑ เมษายน ๒๕๖๘ ระดับดีเด่น ๗.๖ ผลการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ระดับดีเด่น ๘. ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์
--	--	--	--	---

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ. สกลนคร) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙
วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ของเทศบาล ได้ ห้วงระยะเวลาที่ผู้นั้นยังไม่ได้รับการแต่งตั้งให้เทศบาลออก
คำสั่งให้ข้าราชการและพนักงานเทศบาลผู้นั้น
“รักษาการในตำแหน่งพลางไปก่อน ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ. สกลนคร มีมติ และให้รายงานผลให้ ก.ท.จ. สกลนคร
ทราบ ภายใน ๕ วันทำการ นับแต่วันที่รับทราบมติ ฯ



(นายกนก กองทอง)

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ. สกลนคร

