



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๑)

เทศบาลตำบลยางชุม
อำเภอกุฉินชัย จังหวัดอุดรธานี



ประกาศเทศบาลตำบลยางชุม
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖
แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๑)

ตามที่เทศบาลตำบลยางชุม ได้ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๑) จากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๑) ของเทศบาลตำบลยางชุม เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม เทศบาลตำบลยางชุม จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ มีผลตั้งแต่วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสมควร ระแพงศรี)
นายกเทศมนตรีตำบลยางชุม

คำนำ

ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลยางชุม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้เหมาะสม และยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรเทศบาลตำบลยางชุม เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่า และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลยางชุม
มีนาคม ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๙

ภาคผนวก

- ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลยางชุม
- แบบวิเคราะห์ค่าจ้าง
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๖
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๖
- มติ ก.ท.จ.อุดรธานี ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางชุม

อำเภอกุตุบ จังหวัดอุดรธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๑)

๑. หลักการและเหตุผล

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

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

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลยางชุม จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๑) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลยางชุม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลยางชุม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลยางชุม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลยางชุม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลยางชุม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลยางชุม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อวิเคราะห์การกำหนดส่วนราชการตามภารกิจ ตามกรอบการกำหนดส่วนราชการ ตามมาตรฐานทั่วไปของ ก.กลาง และส่วนราชการที่ท้องถิ่นควรประกาศตามความเหมาะสม และวิเคราะห์การแบ่งงานภายในออกเป็นส่วนงาน ให้สอดคล้องกับปริมาณงานในความรับผิดชอบ ความต่อเนื่องของงาน ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน เป็นทางเลือกที่เหมาะสมในการกำหนดส่วนราชการ กรณีมีงานเพิ่มขึ้นจากการกระจายอำนาจ และหาทางเลือกที่เหมาะสม กรณีที่มีความจำเป็นทางด้านรายจ่าย ด้านบุคคลตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการใช้อัตรากำลังของเทศบาลตำบลยางชุม และเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางชุม ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศบาลตำบลยางชุม เป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลยางชุม ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลยางชุม เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลยางชุม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบ อัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุดรธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานองค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางชุม มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลยางชุม จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาล ว่ามีปัญหาและมีความจำเป็นพื้นฐาน ตามความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาการคมนาคม

๑. ถนนภายในหมู่บ้านยังขรุขระ บางเส้นทางยังเป็นหลุมเป็นบ่อการคมนาคมไม่สะดวก
๒. ป้ายประชาสัมพันธ์ เช่น ป้ายบอกชื่อถนน/ซอย ป้ายบอกชื่อสถานที่ราชการ ป้ายบอกแหล่งท่องเที่ยว ขำรุดและยังมีไม่ถึง

๑.๒ ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

๑. น้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคมีไม่เพียงพอ
๒. แหล่งน้ำสาธารณะต้นเขิน กักเก็บน้ำได้น้อยไม่เพียงพอต่อการทำการเกษตรในฤดูแล้ง
๓. ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคมีไม่เพียงพอ

๑.๓ ปัญหาด้านไฟฟ้า

- การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะในพื้นที่ ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

ความต้องการของประชาชน

๑. อยากให้ซ่อมแซมและปรับปรุงถนนให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานอยู่เสมอ
๒. จัดให้มี/ปรับปรุง/ซ่อมแซม ป้ายประชาสัมพันธ์ต่างๆ ให้ครบถ้วน เพื่อง่ายต่อการเดินทางสัญจรไปมา
๓. จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นทุกหมู่บ้านหรือปรับปรุงซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานเมื่อเกิดการชำรุด
๔. ดำเนินการขุดลอกลำห้วยเพื่อใช้ในการกักเก็บน้ำทำการเกษตร

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ปัญหาการว่างงานของประชาชนในพื้นที่
- ๒.๒ การขาดความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาอาชีพของกลุ่มต่างๆ เพื่อให้เกิดทักษะในการประกอบอาชีพและให้มีรายได้เสริม
- ๒.๓ ขาดสถานที่ในการจำหน่ายสินค้า และขาดการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง
- ๒.๔ ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

ความต้องการของประชาชน

๑. ต้องการให้ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพ ส่งเสริมการอบรม เพื่อให้เกิดความรู้เพื่อสร้างงานและสร้างรายได้
๒. ต้องการให้สนับสนุนแหล่งจำหน่าย และกระจายสินค้า
๓. ให้ความรู้ด้านการผลิต การขนส่ง และการบรรจุผลิตภัณฑ์ที่ได้มาตรฐาน

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ การให้บริการข้อมูลข่าวสารของรัฐยังไม่ทั่วถึงและเพียงพอ
- ๓.๒ ประชาชนยังขาดความเข้าใจในการใช้ข้อมูลข่าวสาร
- ๓.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดและการมั่วสุมของวัยรุ่น
- ๓.๔ การว่างงาน และความยากจนของประชาชน
- ๓.๕ ปัญหาด้านสวัสดิการและชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ด้อยโอกาสในสังคม

ความต้องการของประชาชน

๑. ประชาชนต้องการทราบข้อมูลข่าวสารของรัฐมากขึ้น
๒. อยากให้มีการณรงค์ให้ความรู้กระตุ้นเตือนจิตสำนึกของคนในชุมชน ให้มีส่วนร่วมกันในการแก้ปัญหา
๓. อยากให้มีการจัดกิจกรรมด้านกีฬาและนันทนาการ การส่งเสริมกรรมด้านความรักและความเข้าใจในครอบครัว
๔. ต้องการให้มีการส่งเสริมด้านสวัสดิการ และชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ด้อยโอกาสในสังคม

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาล
- ๔.๒ ปัญหาด้านงบประมาณการพัฒนา เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนยังไม่ทั่วถึงในทุกด้าน
- ๔.๓ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติในการติดต่อราชการ

ความต้องการของประชาชน

๑. ต้องการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ และการมีส่วนร่วมในดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาล โดยการประชาสัมพันธ์เผยแพร่การดำเนินงาน การจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องต่างๆ อย่างทั่วถึง
๒. ต้องการให้จัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาพื้นที่อย่างเป็นธรรม และทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
๕. ต้องการให้ความสำคัญกับบทบาทของประชาชนในการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ปัญหาด้านภูมิทัศน์ที่ไม่สวยงาม ถนนไม่สะอาด
๒. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความต้องการของประชาชน

๑. ต้องการให้สร้างจิตสำนึกให้ความรู้แก่ประชาชน/เยาวชนในหมู่บ้านได้ตระหนักและเข้าใจในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ต้องการให้มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้มีความสวยงาม มีการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่ดีอยู่เสมอ

๖. ด้านการสาธารณสุข

๑. ปัญหาการขาดสถานที่ในการออกกำลังกายและทำกิจกรรมสันทนาการ
๒. การป้องกันโรคติดต่อต่างๆ ยังไม่ทั่วถึง
๓. ขาดการประชาสัมพันธ์ด้านสุขภาพอนามัย และไม่ต่อเนื่อง
๔. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญรับผิดชอบในงานด้านสาธารณสุขโดยตรง
๕. ปัญหาปริมาณขยะ และไม่มีสถานที่ในการกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล

ความต้องการของประชาชน

๑. ต้องการให้เพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บขยะ รณรงค์การรีไซเคิลขยะ การทำปุ๋ย ให้มีสถานที่เก็บในการเก็บพักขยะที่เหมาะสม
๒. ต้องการให้ชุมชนน่าอยู่ มีความร่มรื่น สวยงาม และมีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๓. ส่งเสริมรณรงค์ป้องกันและให้ความรู้แก่ประชาชนในการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดต่อต่างๆ อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง
๔. ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญงานมาดูแลรับผิดชอบงานด้านสาธารณสุขโดยตรง

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑. ขาดการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา และวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง
๒. ปัญหาจากความยากจน และไม่มีทุนทรัพย์ในการส่งเสริมให้บุตรหลานได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
๓. ปัญหาด้านเด็กและเยาวชน เช่น ปัญหายาเสพติด เด็กติดเกมส์ การทะเลาะวิวาท และการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันสมควร

ความต้องการของประชาชน

๑. ต้องการจัดให้มีกิจกรรมทางศาสนาและวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนและเยาวชนมีส่วนร่วมในกิจกรรม และสร้างจิตสำนึกให้เห็นความสำคัญของขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือด้านทุนการศึกษาให้กับครอบครัวที่ยากจน และบุตรหลานให้มีความตั้งใจ ใฝ่เรียนรู้
๓. ส่งเสริมให้มีกิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมสำหรับเด็กและเยาวชน เปิดโอกาสให้เด็กได้ร่วมแสดงออกในทางสร้างสรรค์ มีความภาคภูมิใจในตนเองและมีความรับผิดชอบต่อสังคม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้เทศบาลตำบลยางชุม สามารถกำหนดภารกิจอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกับปัญหาข้อเท็จจริงตามอำนาจหน้าที่และสภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ จึงแบ่งภารกิจของเทศบาลตำบลยางชุม ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นดังต่อไปนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒) (มาตรา ๕๐ (๒), มาตรา ๕๑ (๘) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖)
- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)
- (๓) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)
- (๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)
- (๕) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖)
- (๖) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่นๆ (มาตรา ๕๑ (๗) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้ราษฎรได้รับการอบรม (มาตรา ๑๖ (๙) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒), มาตรา ๕๐ (๖) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖)
- (๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒), มาตรา ๕๐ (๖) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖)
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)
- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖)
- (๕) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑ (๖) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖)

(๖) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)

(๗) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๕๐ (๑) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖, มาตรา ๑๖ (๓๐) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

(๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงพยาบาลและสาธารณสุขสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

(๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

(๔) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)

(๒) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

(๓) การพาณิชยกรรม และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗)) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒, มาตรา ๕๑ (๙) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)

(๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

(๕) จัดให้มีและควบคุมตลาด (มาตรา ๕๖ (๖) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖)

(๖) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

(๒) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง รวมทั้ง การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๕๐ (๓) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖, มาตรา ๑๖ (๑๗) (๑๘) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

(๓) การควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๒๐) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

(๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒, มาตรา ๕๐ (๘) พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖)

(๒) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

(๓) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๔) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

(๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

(๓) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ ทั้ง ๗ ด้าน เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด ทั้งนี้ เทศบาลตำบลยางชุม ได้นำสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนของเทศบาลในปัจจุบัน มาวิเคราะห์กับภารกิจอำนาจหน้าที่ทั้ง ๗ ด้าน ดังกล่าวข้างต้น และวิเคราะห์พิจารณาภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และวิสัยทัศน์ พันธกิจของเทศบาลตำบลยางชุม เพื่อแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลยางชุม บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ดังนั้น เทศบาลตำบลยางชุม จึงได้นำหลักการวิเคราะห์ตามหลัก (SWOT Analysis) โดยวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weaknesses) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Threats) เข้ามาช่วยในการวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงถูกต้องที่สุด และนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ (SWOT Analysis) นั้นมา กำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองของเทศบาลตำบลยางชุม ที่จะต้องดำเนินการในระยะ ๓ ปีข้างหน้า คือ ระยะปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และเป็นข้อมูลในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ งานที่จะต้องดำเนินการ และกำหนดอัตราตำแหน่งกำลังคน ต่อไป

การวิเคราะห์ (SWOT Analysis) ของเทศบาลตำบลยางชุม ได้วิเคราะห์จากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ที่มีผลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลยางชุม สรุปได้ดังนี้

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน

องค์ประกอบด้าน	จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑.ด้านโครงสร้างส่วนราชการ	๑. มีการแบ่งส่วนงานโดยกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน และควบคุมงานในความรับผิดชอบทุกด้าน ๒. การบริหารงานเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนทำให้สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓. มีส่วนราชการรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของเทศบาลครบถ้วน ๔. มีการวางแผนการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายทุกภารกิจงาน ๕. มีการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของข้าราชการทุกภารกิจ ๖. มีการประสานงานระหว่างส่วนราชการและภาคเอกชนอย่างต่อเนื่อง	๑.ลักษณะการทำงานมุ่งที่ผลงานของแต่ละส่วนราชการมากกว่าการทำงานในภาพรวมของเทศบาล ๒.บางภารกิจของงานอยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ การประสานงานทำได้ล่าช้า ๓.บางภารกิจไม่มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานเท่าที่ควร ๔. ขาดแคลนบุคลากรที่รับผิดชอบงานตามโครงสร้าง/อำนาจหน้าที่โดยตรง ๕. การประสานงานระหว่างส่วนราชการและภาคเอกชน ขั้นตอนการปฏิบัติมีความแตกต่างกันทำให้ล่าช้า

องค์ประกอบด้าน	จุดแข็ง	จุดอ่อน
๒.ด้านการบริการ	๑.การดำเนินงานของเทศบาลได้ยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบข้อกฎหมายและนโยบายของรัฐบาลอย่างรวดเร็ว ๒. ให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค ๓.แบ่งงานชัดเจน มีการมอบอำนาจการตัดสินใจตามสายงาน เพื่อความสะดวกในการบริการ	๑. ระเบียบกฎหมายที่กำหนดเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติงาน บางเรื่อง ทำให้งานเกิดความล่าช้า ๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเทศบาลเป็นจำนวนมาก บางเรื่องกำหนดแนวทางปฏิบัติไม่ชัดเจนทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน
๓. ด้านบุคลากร	๑. พนักงานมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง ๒. พนักงานได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง ๓. มีการกำหนดแผนอัตรากำลังของพนักงานและลูกจ้างตามโครงสร้างของเทศบาล	๑. จำนวนพนักงานและลูกจ้างไม่สอดคล้องกับปริมาณงานเนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ๒.พนักงาน/พนักงานจ้าง ที่เข้ารับการบรรจุใหม่ ยังไม่มีความชำนาญหรือความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและขอบข่ายของงานในหน้าที่ ๓. บุคลากรบางตำแหน่งยังขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน
๔. งบประมาณ	๑. การจัดทำงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด	๑.งบประมาณในการดำเนินการพัฒนามีอยู่อย่างจำกัดและไม่เพียงพอต่อการบริหารงานของเทศบาล
๕.การบริหารจัดการ	๑. ในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และหลักธรรมาภิบาล ๒.ใช้ระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน และแก้ไขปัญหา	๑. ในการดำเนินงาน/กิจกรรมต่างๆ ยังขาดการได้รับความร่วมมือจากภาคประชาชน
๖.เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. มีการจัดซื้อเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๒.การจัดการพัสดุเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ตรงตามระเบียบพัสดุและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการและการบริหารพัสดุเป็นไปด้วยความโปร่งใส	๑. บุคลากรขาดการพัฒนาในเรื่องการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน ๒. เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน บางอย่างมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ๓.ขาดการตรวจสอบและบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

องค์ประกอบด้าน	อุปสรรค	โอกาส
๑. ด้านสังคม	<p>๑. มีการขยายตัวของเมืองอย่างรวดเร็ว ทำให้การบริหารจัดการด้านต่างๆ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างเพียงพอ และทั่วถึง เช่น ระบบสาธารณสุข</p> <p>๒. เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้ประชาชนสนใจเรื่องการทำมาหากินของตนเองมากกว่าการสนใจเข้าร่วมกรรมเพื่อส่วนรวม</p> <p>๓. ความทันสมัยในยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้ประชาชน โดยเฉพาะกลุ่มเยาวชน วัยรุ่น สนใจวัฒนธรรม ประเพณีที่ดั่งาม ที่ท้องถิ่นได้ยึดถือปฏิบัติมาช้านาน</p>	<p>๑. พื้นที่ของเทศบาลถือว่าอยู่ใกล้กับเขตอำเภอเมืองอุดรธานี ทำให้ความเจริญเป็นไปอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่อง</p> <p>๒. การคมนาคม มีความสะดวก เนื่องจากมีถนนเชื่อมโยงในพื้นที่ใกล้เคียง ทำให้สามารถเดินทางสัญจรไปมาได้สะดวก</p> <p>๓. มีสถานที่เป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชนในพื้นที่ เหมาะสมที่จะพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวในอนาคตได้ คือ วัดพระธาตุยางชุม ซึ่งเป็นที่ประดิษฐานของหลวงพ่อบ้าง ซึ่งกรมศิลปากร ได้ขึ้นทะเบียนโบราณวัตถุและศิลปวัตถุ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา หน้า ๓ เล่ม ๑๓๓ ตอนพิเศษ ๑๐๔ ง วันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๙</p>
๒. เทคโนโลยีสารสนเทศ	<p>๑. ขาดอุปกรณ์สื่อสารที่ครอบคลุมทุกพื้นที่ของเทศบาล</p> <p>๒. ขาดผู้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาระบบสารสนเทศให้ทันต่อสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง</p>	<p>๑. พื้นที่อยู่ติดกับอำเภอเมืองอุดรธานี ทำให้การติดต่อประสานงานทำได้ง่ายและรวดเร็ว</p> <p>๒. การติดต่อเชื่อมโยงเครือข่ายการสื่อสารทำได้ง่าย สะดวกเนื่องจากอยู่ใกล้เมืองอุดรธานี มีโอกาสพัฒนาเครือข่ายควบคู่ไปกับการพัฒนาเมือง</p>

องค์ประกอบด้าน	อุปสรรค	โอกาส
<p>๓. ด้านเศรษฐกิจ</p>	<p>๑. การแปรรูปผลผลิตมีน้อย ๒. ประชาชนไม่กระตือรือร้นเรื่องการศึกษา และฝึกอาชีพ ๓. ประชาชนขาดทักษะการพัฒนาอาชีพอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>๑. อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจในท้องถิ่นเพิ่มขึ้นเนื่องจากอยู่ใกล้เมืองอุดรธานีทำให้มีการลงทุนมากขึ้น ๒. การถ่ายโอนภารกิจทำให้ท้องถิ่นมีการพัฒนามากขึ้น</p>
<p>๔. ด้านการเมือง</p>	<p>๑. ระดับทางการเมืองภาคประชาชนยังไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควร ๒. การเมืองระดับประเทศไม่มีความแน่นอน ทำให้การเมืองระดับท้องถิ่นไม่มีความแน่ชัดด้านนโยบาย ๓. ขาดความชัดเจนในเรื่องกระบวนการและแนวทางการปฏิบัติในการกำหนดภารกิจให้กับเทศบาล ๔. หน่วยงานที่กำกับดูแลเทศบาล ขาดการประสานงาน และไม่ให้ความชัดเจนเกี่ยวกับระเบียบและแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้อง ๕. ส่วนกลางถ่ายโอนภารกิจมาให้เทศบาลแต่ไม่มีงบประมาณดำเนินการจัดสรรมาให้</p>	<p>๑. ไม่มีความขัดแย้งในพื้นที่ ๒. รัฐธรรมนูญได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดทำแผนพัฒนา การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลังและการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของตนเองได้โดยเฉพาะแต่ต้องอยู่ภายใต้ระเบียบกฎหมาย ๓. นโยบายในการพัฒนาเป็นประโยชน์สุขแก่ประชาชนและกระจายไปอย่างทั่วถึง ๔. เทศบาลสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้ตรงกับความต้องการ ๕. กฎหมายรัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนดเรื่องสิทธิเสรีภาพของประชาชนมากขึ้น ทำให้ประชาชนได้รับการคุ้มครองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านต่างๆ มากขึ้น</p>

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลยางชุม ได้นำภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามข้อ ๕ มากำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ มุ่งสู่สังคมคุณภาพ ยึดหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมการศึกษา มีเอกลักษณ์ทาง
ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อพัฒนาที่ยั่งยืน ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสังคม
๒. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๔. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมการศึกษา
๒. การฟื้นฟูบำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำล้าง

จากผลการวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลยางชุม ดังกล่าวข้างต้น โดยการนำเทคนิคการวิเคราะห์ SWOT Analysis (Strengths Weaknesses Opportunities and Threats) แล้ว ประกอบกับได้เปรียบเทียบอัตรากำล้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันแล้ว มีจำนวนเทศบาลตำบลยางชุม จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ กอง ได้แก่

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

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำล้างข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๐ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๙ อัตรา (ขอ สด.จัดสรร ๓ อัตรา) ลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวน ๒๖ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๕๗ อัตรา ในปีที่ผ่านมาเทศบาลตำบลยางชุม มีภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก แต่จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น แต่ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานในด้านต่างๆ ให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและอนาคต และที่สำคัญต้องให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปีของเทศบาล โดยต้องไม่กระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงจำเป็นต้องขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ที่เป็นตำแหน่งที่ว่างเดิม และขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เนื่องจากในการปฏิบัติงานยังต้องการบุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลยางชุม ตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไข ปัญหา ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ- งานบริหารงานบุคคล- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล- งานตรวจสอบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผน- งานวิชาการ- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์- งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกิจการสภาเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none">- งานระเบียบข้อบังคับประชุม- งานการประชุม- งานอำนวยการและประสานงาน <p>๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพ- งานฝึกอบรมและพัฒนาชุมชน- งานพัฒนาและส่งเสริมการสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชน <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none">- งานอำนวยการ- งานป้องกัน- งานฟื้นฟู	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ- งานบริหารงานบุคคล- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล- งานตรวจสอบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผน- งานวิชาการ- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์- งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกิจการสภาเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none">- งานระเบียบข้อบังคับประชุม- งานการประชุม- งานอำนวยการและประสานงาน <p>๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพ- งานฝึกอบรมและพัฒนาชุมชน- งานพัฒนาและส่งเสริมการสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชน <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none">- งานอำนวยการ- งานป้องกัน- งานฟื้นฟู	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><u>๑.๖ งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p><u>๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม 	<p><u>๑.๖ งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม <p><u>๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม 	
<p>๒. กองคลัง</p> <p><u>๒.๑ งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p><u>๒.๒ งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p><u>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p><u>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานควบคุมทะเบียนและเร่งรัดรายได้ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p><u>๒.๑ งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p><u>๒.๒ งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p><u>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p><u>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานควบคุมทะเบียนและเร่งรัดรายได้ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p><u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานก่อสร้างและบูรณะถนน- งานข้อมูลก่อสร้าง- งานประเมินราคา- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร- งานออกแบบและบริการข้อมูล- งานไฟฟ้าสาธารณะ- งานช่างโยธา <p><u>๓.๒ งานกิจการประปา</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานควบคุมการผลิต- งานซ่อมแซมอุปกรณ์ประปา	<p>๓. กองช่าง</p> <p><u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานก่อสร้างและบูรณะถนน- งานข้อมูลก่อสร้าง- งานประเมินราคา- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร- งานออกแบบและบริการข้อมูล- งานไฟฟ้าสาธารณะ- งานช่างโยธา <p><u>๓.๒ งานกิจการประปา</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานควบคุมการผลิต- งานซ่อมแซมอุปกรณ์ประปา	
<p>๔. กองการศึกษา</p> <p><u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u></p> <p><u>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานวิชาการศึกษา- งานวิเคราะห์การศึกษา- งานวิจัยและพัฒนาหลักสูตรแบบเรียนการศึกษา- งานปรับปรุงมาตรฐานการศึกษา- งานแนะแนวการศึกษาและอาชีพ- งานจัดและควบคุมพิพิธภัณฑ์การศึกษา- งานบริหารการศึกษา- งานบริหารวิชาการ- งานนิเทศการศึกษา- งานลูกเสือและยุวกาชาด- งานประกันคุณภาพการศึกษา- งานวัดผล ประเมินผลทางการศึกษา	<p>๔. กองการศึกษา</p> <p><u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u></p> <p><u>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none">- งานวิชาการศึกษา- งานวิเคราะห์การศึกษา- งานวิจัยและพัฒนาหลักสูตรแบบเรียนการศึกษา- งานปรับปรุงมาตรฐานการศึกษา- งานแนะแนวการศึกษาและอาชีพ- งานจัดและควบคุมพิพิธภัณฑ์การศึกษา- งานบริหารการศึกษา- งานบริหารวิชาการ- งานนิเทศการศึกษา- งานลูกเสือและยุวกาชาด- งานประกันคุณภาพการศึกษา- งานวัดผล ประเมินผลทางการศึกษา	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา- งานกิจการทางศาสนา- งานส่งเสริมประเพณีศิลปะและวัฒนธรรม- งานกิจการเด็กและเยาวชน- งานกีฬาและนันทนาการ- งานส่งเสริม และควบคุมคุณภาพการศึกษา- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานจัดการศึกษา- งานพลศึกษา- งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน- งานบริการและบำรุงศาสนา <p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานตรวจสอบภายใน	<p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none">- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา- งานกิจการทางศาสนา- งานส่งเสริมประเพณีศิลปะและวัฒนธรรม- งานกิจการเด็กและเยาวชน- งานกีฬาและนันทนาการ- งานส่งเสริม และควบคุมคุณภาพการศึกษา- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานจัดการศึกษา- งานพลศึกษา- งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน- งานบริการและบำรุงศาสนา <p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลยางชุม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน ที่จะใช้และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลยางชุม และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล ตำบลยางชุม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรา กำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักปลัด (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ครองตำแหน่ง
คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผช.นักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานประปาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
		กองการศึกษา (๐๘)						
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ลูกจ้างประจำ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างภารกิจ								ขอ สก. ๓ อัตรา
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน+ ทต.สมทบ
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงินอุดหนุน+ ทต.สมทบ
พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๕๖	๕๗	๕๗	๕๗	-	-	+๑	

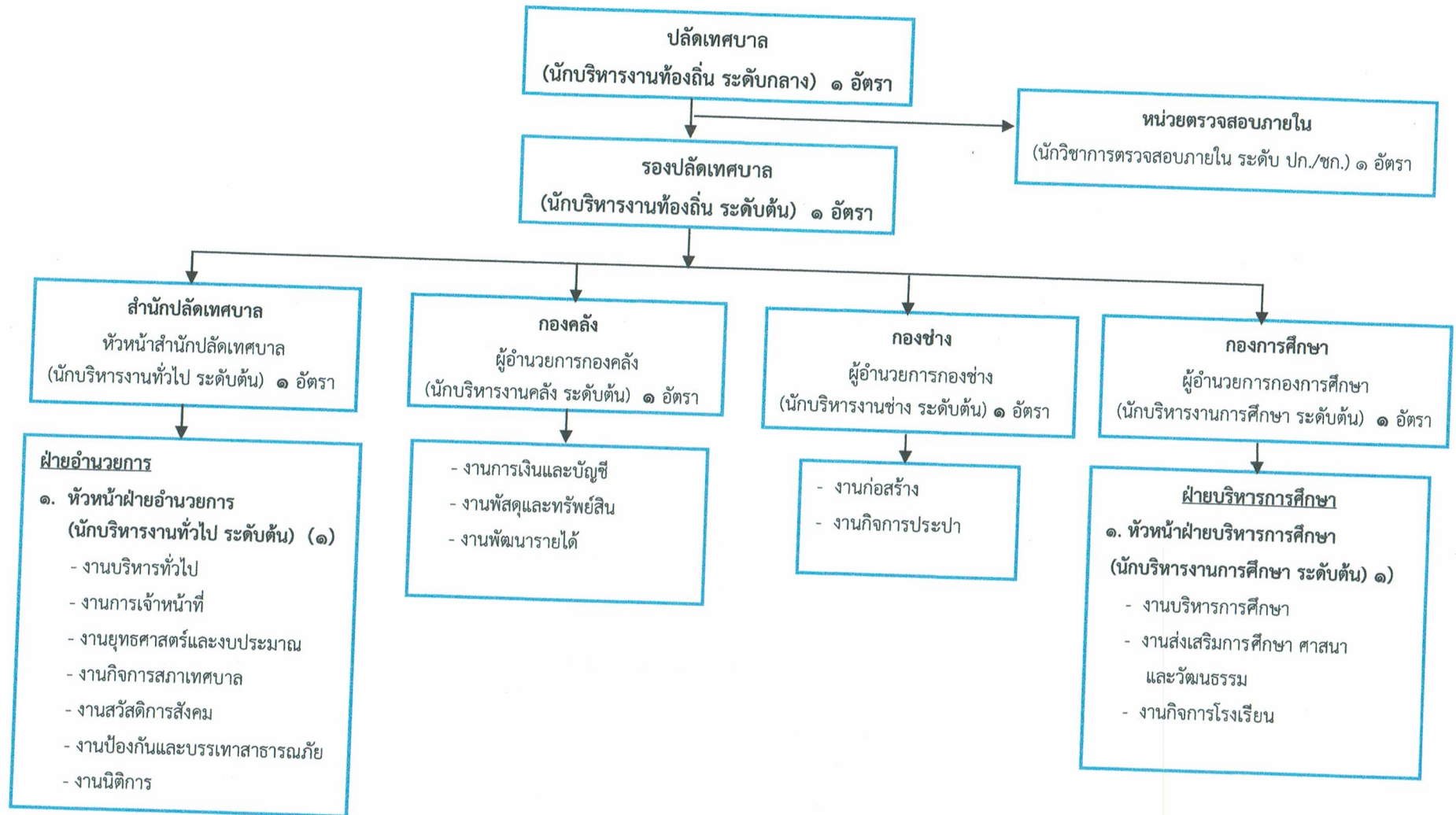
๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๗๐๒,๗๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๒,๖๘๐	-	-	๘๙๓,๔๐๐	(๕๘,๕๖๐)
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๔๐๑,๙๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๕,๐๖๐	-	-	๔๑๗,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	-	-	๓๖๗,๓๒๐	(ว่างเต็ม)
สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)																			
๔	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๐๘๐	-	-	๔๗๗,๗๒๐	(๓๕,๒๒๐)
๕	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๐๘๐	-	-	๔๔๒,๒๔๐	(๓๔,๖๘๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	-	-	๓๖๗,๓๒๐	(ว่างเต็ม)
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	-	-	๓๖๗,๓๒๐	(ว่างเต็ม)
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	-	-	๓๖๗,๓๒๐	(ว่างเต็ม)
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๓๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	-	-	๒๖๑,๖๔๐	(ว่างเต็ม)
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๗,๖๘๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐	(๑๙๗๒๐)
ลูกจ้างประจำ																			
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ลจ)	-	๑	๑	๒๒๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๗,๔๔๐	-	-	๒๓๖,๖๔๐	(๑๙,๑๐๐)
พนักงานจ้าง																			
๑๒	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๗๒,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐,๙๒๐	-	-	๒๘๓,๔๔๐	(๒๒,๗๑๐)
๑๓	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๗,๓๒๐	-	-	๑๘๘,๐๔๐	(๑๕,๐๖๐)
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๖๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๖,๖๐๐	-	-	๑๗๑,๖๐๐	(๑๓,๗๕๐)
๑๕	คนงานประจำรถขยะ	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	๙๗๒,๐๐๐	(๑๓,๗๕๐)
๑๖	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๗	นักการภารโรง	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
๑๘	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
๑๙	คนงานทั่วไป	-	๓	-	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	๙๗๒,๐๐๐	(ว่างเต็ม)

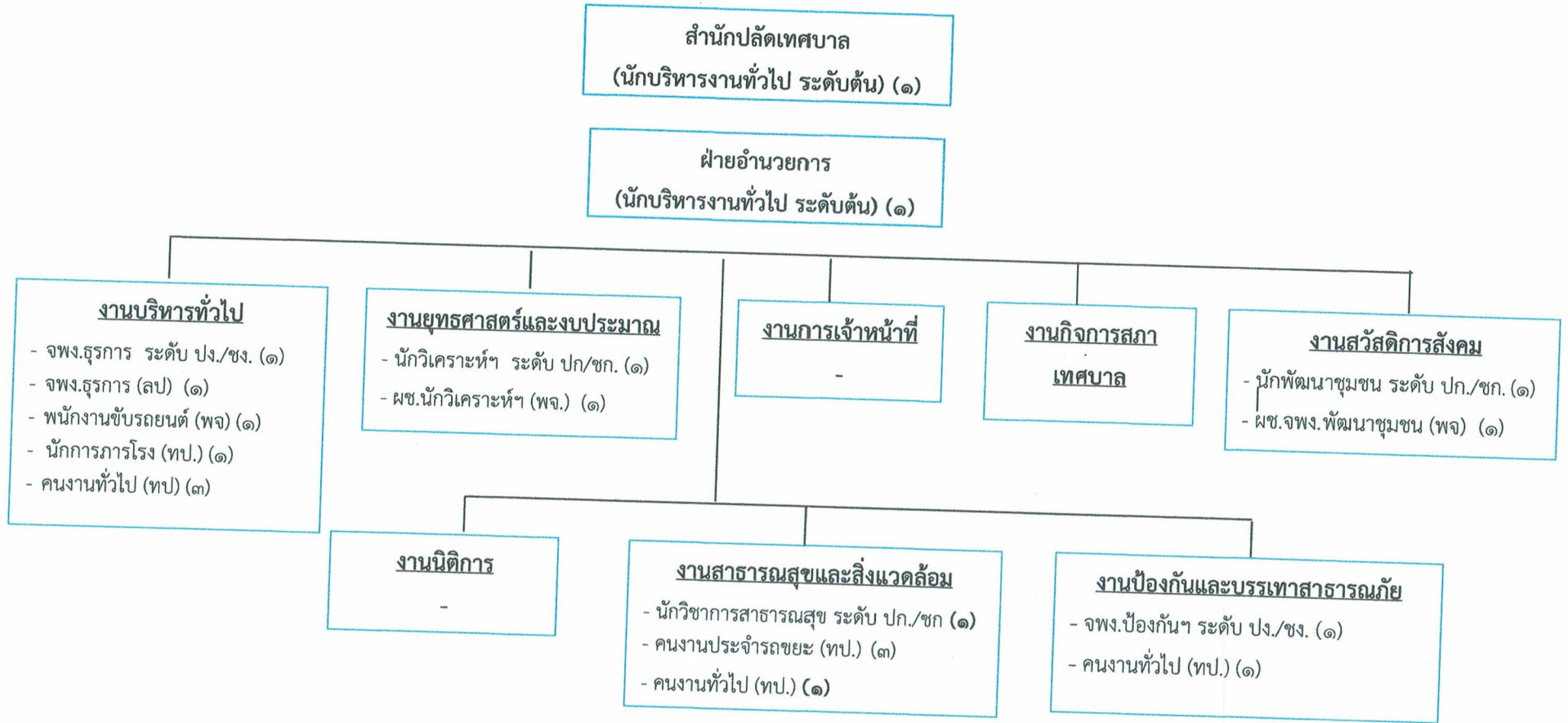
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				ในปัจจุบัน			ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด									
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๕)																			
๒๐	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๘,๖๐๐	-	-	๕๐๙,๕๒๐	(๓๗,๔๑๐)
๒๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	-	-	๓๖๗,๓๒๐	(ว่างเต็ม)
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๙,๗๒๐	-	-	๓๐๗,๖๒๐	(ว่างเต็ม)
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๕,๔๐๐	-	-	๑๔๓,๕๒๐	(๑๑๕๑๐)
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๙,๗๒๐	-	-	๓๐๗,๖๒๐	(ว่างเต็ม)
พนักงานจ้าง																			
๒๕	ผช.นักวิชาการพัสดุ	-	๑	๑	๒๓๘,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๙,๖๐๐	-	-	๒๔๘,๐๔๐	(๑๙,๘๗๐)
๒๖	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๗	คนงานทั่วไป	-	๒	-	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
กองช่าง (๐๕)																			
๒๘	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๘,๖๐๐	-	-	๕๐๙,๕๒๐	(๓๗,๔๑๐)
๒๙	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๔๑๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๒๐๐	-	-	๔๓๓,๐๘๐	(๓๔,๙๙๐)
๓๐	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๑	-	-	๐	-	-	๑	-	-	+	-	-	๒๘๗,๙๐๐	-	-	๒๘๗,๙๐๐	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง																			
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๙๘,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๘,๐๔๐	-	-	๒๐๖,๖๔๐	(๑๖,๕๕๐)
๓๒	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๗๐,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๖,๘๔๐	-	-	๑๗๗,๑๒๐	(๑๔,๑๙๐)
๓๓	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๔	คนงานทั่วไป	-	๒	-	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	(ว่างเต็ม)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖										
กองการศึกษา (๐๘)																			
๓๕	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๔๔๐	-	-	๔๕๘,๑๖๐	(๓๓,๕๖๐)
๓๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๗,๔๖๐	-	-	๔๒๙,๐๖๐	(ว่างเต็ม)
๓๗	นักวิชาการศึกษา ลูกจ้างประจำ	ชก.	๑	๑	๒๔๙,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	-	-	๒๖๒,๔๔๐	(๒๐,๗๖๐)
๓๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลจ)	-	๑	๑	๒๙๘,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๙,๘๔๐	-	-	๓๐๘,๐๔๐	(๒๔๘๕๐)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																			
๓๙	ครู		๕	๕	-	-	๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงิน อุดหนุน
๔๐	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงิน อุดหนุน
๔๑	ครูผู้ดูแลเด็ก		๓	-	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(ว่างเต็ม) ขอ สถ. ๓ อัตรา
พนักงานจ้าง																			
๔๒	คนงานทั่วไป		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
๔๓	คนงานทั่วไป		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเต็ม)
๔๔	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๒๓,๔๒๐)		๑	๑	๑๔๔,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๑,๒๘๐	-	-	๑๕๕,๕๒๐	จ่ายจาก เงินอุดหนุน
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก (๑๖,๐๕๐)		๑	๑	๕๕,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๗,๘๐๐	-	-	๖๓,๖๐๐	+ เทศบาล
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก (๑๔,๗๐๐)		๑	๑	๓๙,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๗,๐๘๐	-	-	๔๖,๖๘๐	สมทบส่วน ที่เกิน
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก (๑๕,๘๙๐)		๑	๑	๕๓,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๗,๖๘๐	-	-	๖๑,๕๖๐	
(๔)	รวม		๙๓	๕๔	๑๗,๙๒๖,๑๔๐	๔๕๖,๐๐๐	๕๘	๕๘	๕๙	-	-	+๑	๕,๑๒๘	๕,๑๓๐	๑,๑๔๙,๖๙๒	๕,๑๒๘	๕,๑๓๐	๑๙,๕๓๑,๘๓๒	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕% (คิด ๕%)															๒๕๖	๒๕๗	๙๗๖,๕๙๒	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๕,๓๘๔	๕,๓๘๗	๒๐,๕๐๘,๔๒๔		
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี														๐.๐๑	๐.๐๑	๘๓.๖๖		

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการเก่า และแผนผังโครงสร้างส่วนราชการใหม่ พร้อมกรอบอัตรากำลัง
 กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลยางชุม(ใหม่)

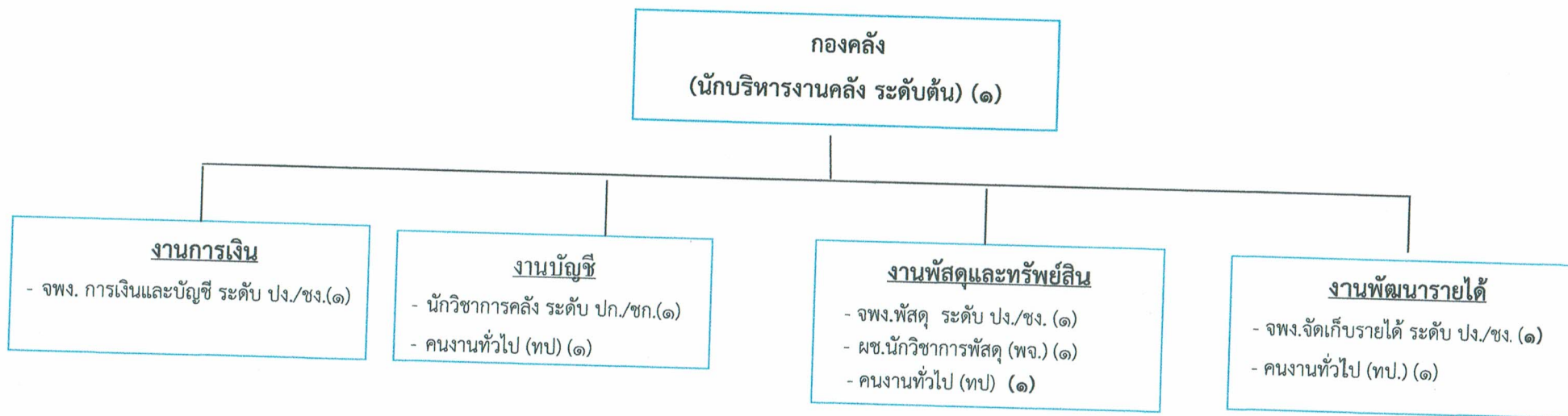


แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการเก่า และแผนผังโครงสร้างส่วนราชการใหม่ พร้อมกรอบอัตรากำลัง
กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลยางชุม(เดิม)



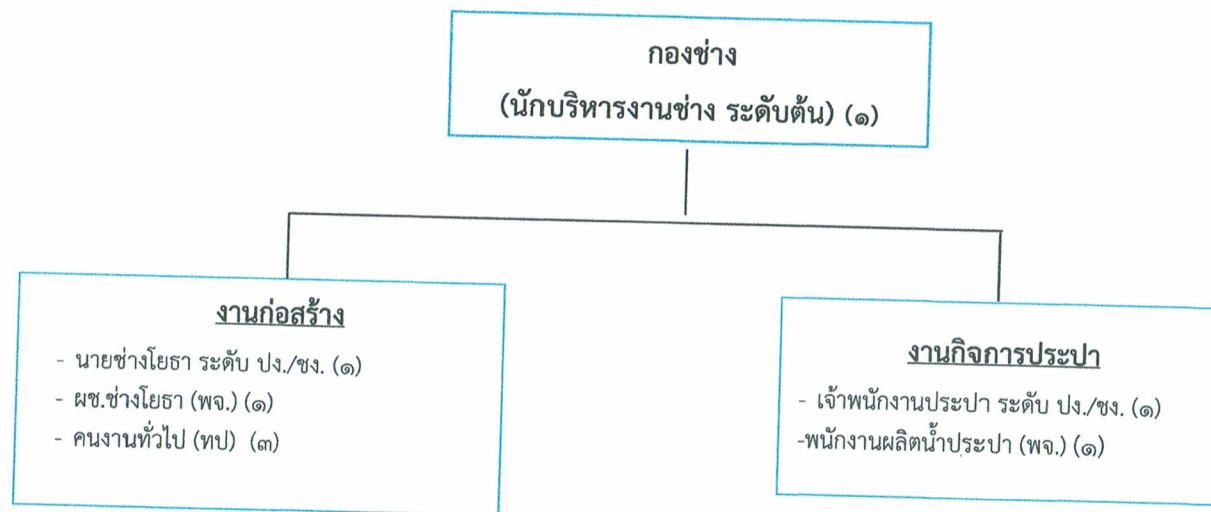
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	๓	-	-	-	๑	๑	-	๑	๓	๙	๒๐

แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการเก่า และแผนผังโครงสร้างส่วนราชการใหม่ พร้อมกรอบอัตรากำลัง
 กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลยางชุม(เดิม)



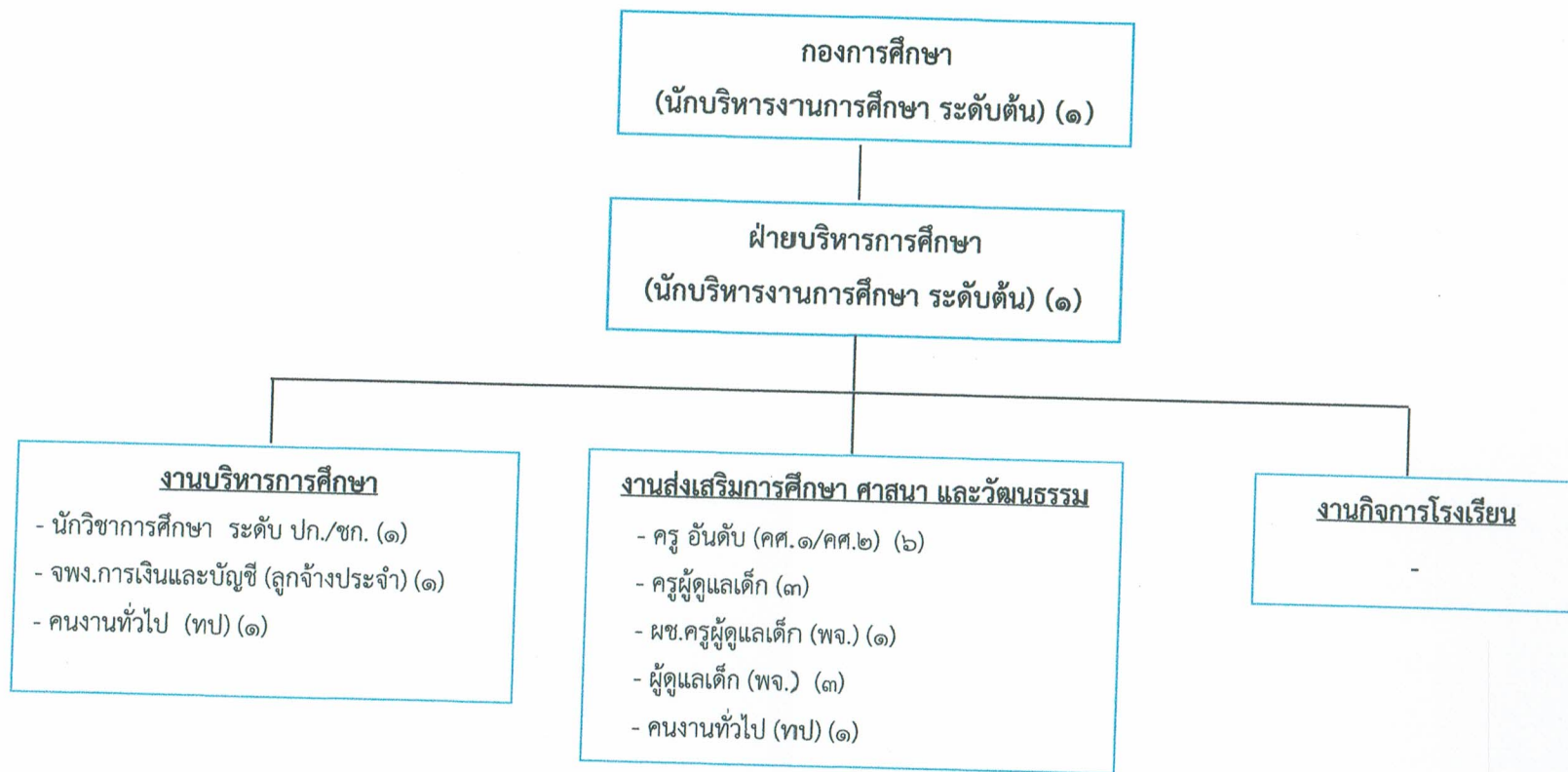
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	๑	-	-	๑	๓	๙

แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการเก่า และแผนผังโครงสร้างส่วนราชการใหม่ พร้อมกรอบอัตรากำลัง
 กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลยางชุม(เดิม)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	๒	๓	๗

แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการเก่า และแผนผังโครงสร้างส่วนราชการใหม่ พร้อมกรอบอัตรากำลัง
กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลยางชุม(ใหม่)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานครู (คศ.๑/คศ.๒)	ครูผู้ดูแลเด็ก (ขอ สถ.)	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๖	๓	๔	๒	๑๙

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสาวสุลักษณ์คณา ปลัดกอง	ป.โท	๗๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๑๖,๗๖๐ (๕๙,๗๓๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๘๔,๗๖๐
๒	ว่าง	ว่าง	๗๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	-	-	-	ว่างเดิม
๓	สำนักปลัด นายสมยศ รักษาพล	ป.โท	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๑,๙๔๐ (๓๓,๔๙๕x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๓,๙๔๐
๔	นางนฤมล ซอเวร์	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๔,๑๖๐
๕	นายพลิชฐ์ คุณแก้ว	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๗๓-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๖	ว่าง	ว่าง	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๗	ว่าง	ว่าง	๗๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๗๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๘	นายภาณุวัฒน์ ขาวขันธุ์	ปวส.	๗๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๗๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๘๐,๔๔๐ (๒๓,๓๗๐x๑๒)	-	-	๒๘๐,๔๔๐
๙	นายวิชัย เมมมาลี	ปวส.	๗๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๗๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๓๖,๖๔๐ (๑๙,๗๒๐x๑๒)	-	-	๒๓๖,๖๔๐
๑๐	ลูกจ้างประจำ นางจินดารัตน์ เดชบัว	ป.ตรี	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ลป)	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ลป)	-	๒๒๙,๒๐๐ (๑๙,๑๐๐x๑๒)	-	-	๒๒๙,๒๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแห่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๑	พนักงานจ้าง นางณัฐฐิณีร์ย์ ต้นคำอ๊ก	ป.ตรี	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๗๒,๕๒๐ (๒๒,๗๑๐x๑๒)	-	-	๒๗๒,๕๒๐
๑๒	นายประมวล จัฒน์	ป.ตรี	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐
๑๓	นายวรุฒน์ ทองล้วน	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๕,๐๐๐ (๑๓,๗๕๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๐๐๐
๑๔	ว่าง	-	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายสุรชิน ไชยทองวงศ์	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายประมวล จันทร์แก้ว	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายอนุสรณ์ คนชม	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	ว่าง	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	ว่าง	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	ว่าง	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	ว่าง	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	ว่าง	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๓	นางสุนิดา สุริยวิริยะ	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๐,๙๒๐
๒๔	ว่าง	-	๗๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๗๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๒๕	ว่าง	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๗๓-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๒๖	นายภาณุกร ดีบุรี	-	๗๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๗๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๒๗	ว่าง	-	๗๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๗๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
	พนักงานจ้าง											
๒๘	นางสาวรัชณี คิตจะท่า	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	ป.ตรี	๒๓๘,๔๔๐ (๑๙,๘๗๐x๑๒)	-	-	๒๓๘,๔๔๐
๒๙	นางสาวสุภาพร อ่อนดี	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	ปวช.	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นายภฤตธนา หงษ์วงศ์	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๐,๙๒๐
๓๑	นายประกาศ สีหาวารี	ปวส.	๗๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๗๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๔๑๙,๘๘๐ (๓๔,๙๙๐x๑๒)	-	-	๔๑๙,๘๘๐
๓๒	ว่าง	ว่าง	๗๓-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๗๓-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (กำหนดใหม่)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแห่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓๓	พนักงานจ้าง นายศุภชัย แผงสูงเนิน	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๙๘,๖๐๐ (๑๖,๕๕๐x๑๒)	-	-	๑๙๘,๖๐๐
๓๔	นายสุรินทร์ คานเพชรทา	ม.๖	-	พนักงานผลิตน้ำปะปา		-	พนักงานผลิตน้ำปะปา	-	๑๗๐,๒๘๐ (๑๔,๑๙๐x๑๒)	-	-	๑๗๐,๒๘๐
๓๕	นางสาววิลาวัลย์ แสงสว่าง	ปวช.	-	คนงานทั่วไป		-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๐	กองการศึกษา นายธรรมบุญ อเวรา	ป.โท	๗๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๗๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๔,๗๒๐
๓๗	ว่าง	-	๗๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๗๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐
๓๘	นางสาวจารุณี บรรพต	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๗๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๔๙,๑๒๐ (๒๐,๗๖๐x๑๒)	-	-	๒๔๙,๑๒๐
๓๙	ลูกจ้างประจำ นางหัตตพร แก้วกล้า	ปวส.	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๙๘,๒๐๐ (๒๔,๘๕๐x๑๒)	-	-	๒๙๘,๒๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เงินเพิ่มอื่นๆ/	
										ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก											
๔๐	นางกิงแก้ว หงษ์ทอง	ป.โท		ครู	ค.ศ.๒		ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	อุดหนุน
๔๑	นางสำราญ ฐระพะ	ป.โท		ครู	ค.ศ.๓		ครู	ค.ศ.๓	-	-	-	อุดหนุน
๔๒	นางสงวน เป้าป่าเดือน	ป.ตรี		ครู	ค.ศ.๒		ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	อุดหนุน
๔๓	นางดวงดาว ยาศิริ	ป.โท		ครู	ค.ศ.๒		ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	อุดหนุน
๔๔	นางศิรินุช ม่วงสุราษฎร์	ป.ตรี		ครู	ค.ศ.๒		ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	อุดหนุน
๔๕	ว่าง	ป.ตรี		ครู	ค.ศ.๒		ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	อุดหนุน
๔๖	ว่าง	ป.ตรี	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผดด.	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผดด.	-	-	-	(ว่างเดิม) รอ สก.จัดสรร
๔๗	ว่าง		-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผดด.	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผดด.	-	-	-	(ว่างเดิม) รอ สก.จัดสรร
๔๘	ว่าง		-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผดด.	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผดด.	-	-	-	(ว่างเดิม) รอ สก.จัดสรร
๔๙	พนักงานจ้าง นางสาวศรีประภา ภูวงษ์ไกร	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๓,๕๖๐ (๑๑,๑๓๐x๑๒)	-	-	๑๓๓,๕๖๐
๕๐	นางสุพรรณมา ศิริธรรมโม	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๔๘,๔๘๐ (๔,๐๔๐x๑๒)	-	-	๔๘,๔๘๐
๕๑	นางปามิสรา หล้าบุญมา	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓๒,๘๘๐ (๒,๗๔๐x๑๒)	-	-	๓๒,๘๘๐
๕๒	นางดาวใจ เหล็กเพชร	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๔๖,๕๖๐ (๓,๘๘๐x๑๒)	-	-	๔๖,๕๖๐
๕๓	ว่าง	ว่าง	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
	ว่าง	ว่าง	๗๓-๒-๑๒-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๗๓-๒-๑๒-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)

หมายเหตุ

ช่องเงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่ง และขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน

๒. เงินประจำตำแหน่งของประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทวิชาการระดับชำนาญการขึ้นไป ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ฉบับลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙

๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.), เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ, เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) ฯลฯ ทั้งนี้ ไม่รวมถึงเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลยางชุม ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลังสามปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลยางชุม จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยตัวเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตัวเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมรการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง 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) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลยางชุม ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลยางชุม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



เอกสารประกอบการพิจารณา
กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางชุม
อำเภอกุตุฉับ จังหวัดอุดรธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๑)

เอกสารหมายเลข ๑

การพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลยางชุม


ลำดับ ที่	เทศบาล อำเภอ (ประเภท/ขนาด)	ข้อมูลจำนวนบุคลากร(ครอง/ว่าง)					คชจ. ประมาณ การตาม กรอบแผนฯ ปัจจุบัน	คชจ. ประมาณ การตาม กรอบหลัง ปรับแผน	ส่วนราชการที่สังกัด ตำแหน่งที่ขอกำหนด เพิ่ม/ยุบ/เปลี่ยนแปลง	รายการ ขอเพิ่ม หรือขอยุบ หรือเปลี่ยน แปลง (อัตรา)	ข้อมูลประกอบพิจารณาประกอบด้วย ๑.ตำแหน่งที่ขอปัจจุบัน อปท.มีจำนวนเท่าใด (ครอง/ว่าง) ๒.ตำแหน่งที่ขอในส่วนราชการมีจำนวนเท่าใด ๓.ในส่วนราชการที่ขอมีข้าราชการ/พนักงานจ้างเท่าใด (ตำแหน่งอะไรบ้าง/มีผู้ครองตำแหน่ง/ตำแหน่งว่างเท่าใด) ๔.เหตุผลความจำเป็นที่ขอตำแหน่ง(พื้นที่,ประชากร,รายได้,ปริมาณงาน)	ความเห็นของ อนุกรรมการ ก.ท.จ.อุตรธานี
		พนักงาน ท้องถิ่น/ ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง								
				ทป.	ทักษะ	คุณวุฒิ						
๑	ทต.ยางชุม อ.กุดจับ (ขนาดกลาง)	พนง.ท. ๒๐ ว่าง ๙ ครู ๕ ว่าง ๑ ยังไม่ได้ รับการ จัดสรร จาก สก. ๓ อัตรา	๒	๕ ว่าง ๑๒	๕ ไม่ว่าง	๕ ไม่ว่าง	๓๑.๖๓	๓๒.๓๖	เทศบาลตำบลยางชุม ๑. นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล) ระดับ ต้น	ขอยุบ ๑ อัตรา	๑. ตำแหน่งรองปลัดเดิมภาพรวมมีในแผน ไม่มีคนครอง ๒. ในเทศบาลตำบลยางชุม เดิมภาพรวมมีนักบริหารงานเทศบาล ๑ อัตรา มีคนครองตำแหน่ง ๓. ในเทศบาลตำบลยางชุม มีบุคลากร ชรก. ปลัดเทศบาล ๑ อัตรา(มีคนครอง) รองปลัดเทศบาล ๑ อัตรา(ไม่มีคนครอง) ๔. เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล และเพื่อนำเงินงบประมาณ ที่ต้องจ่ายเป็นเงินเดือนให้กับตำแหน่งรองปลัดเทศบาลไปจ่ายเป็นค่าตอบแทน ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ซึ่งมีความจำเป็นต่อการให้บริการ ประชาชน ในด้านสาธารณสุข	

ลำดับ ที่	เทศบาล อำเภอ (ประเภท/ขนาด)	ข้อมูลจำนวนบุคลากร(ครอง/ว่าง)					คชจ. ประมาณ การตาม กรอบแผนฯ ปัจจุบัน	คชจ. ประมาณ การตาม กรอบหลัง ปรับแผน	ส่วนราชการที่สังกัด ตำแหน่งที่ขอกำหนด เพิ่ม/ยุบ/เปลี่ยนแปลง	รายการ ขอเพิ่ม หรือขอยุบ หรือเปลี่ยน แปลง (อัตรา)	ข้อมูลประกอบพิจารณาประกอบด้วย ๑.ตำแหน่งที่ขอปัจจุบัน อปท.มีจำนวนเท่าใด (ครอง/ว่าง) ๒.ตำแหน่งที่ขอในส่วนราชการมีจำนวนเท่าใด ๓.ในส่วนราชการที่ขอมีข้าราชการ/พนักงานจ้างเท่าใด (ตำแหน่งอะไรบ้าง/มีผู้ครองตำแหน่ง/ตำแหน่งว่างเท่าใด) ๔.เหตุผลความจำเป็นที่ขอตำแหน่ง(พื้นที่,ประชากร,รายได้,ปริมาณงาน)	ความเห็นของ อนุกรรมการ ก.ท.จ.อุดรธานี
		พนักงาน ท้องถิ่น/ ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง								
				ทป.	ทักษะ	คุณวุฒิ						
๒								กองช่าง ๒.เจ้าพนักงานประปา ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญ งาน	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๑.เจ้าพนักงานประปา เดิมภาพรวมไม่มี ๒. ในกองช่างไม่มีตำแหน่งเจ้าพนักงานประปา ๓. ในกองช่างภาพรวมมีบุคลากร ชรก. ๒ ไม่ว่าง ดังนี้ พจ. ๓ อัตรา ไม่ว่าง ๒ อัตรา รวม ๕ อัตรา ดังนี้ (๑) ผอ.กองช่าง(มีคนครอง) (๒) นายช่างโยธา(มีคนครอง) (๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา (มีคนครอง) (๔) พนักงานจ้างทั่วไป(มีคนครอง) ๑ อัตรา ว่าง ๒ อัตรา ๔.เพื่อปฏิบัติงานประปา การผลิต การติดตั้ง การจำหน่ายน้ำประปา การจัดเตรียมน้ำสะอาดเพื่อการบริหารประชาชน และน้ำสำรองเพื่อการดับเพลิง การซ่อมแซม การบำรุงรักษา การแก้ไขปัญหา ข้อบกพร่องต่างๆ ของการประปา เพื่อรองรับงานประปา ซึ่งเทศบาลตำบลยางชุม ได้รับพระราชทาน โครงการตามพระราชดำริที่ได้รับอนุมัติจากกรมทรัพยากรน้ำบาดาล โครงการพัฒนาน้ำบาดาลเพื่อการอุปโภค บริโภคขนาดใหญ่ ซึ่งเทศบาล ยังขาดเจ้าหน้าที่ผู้มีความรู้ความสามารถเพื่อการบริหารประชาชน		


เอกสารหมายเลข ๒

บัญชีการอนุมัติการกำหนดตำแหน่งของพนักงานท้องถิ่นและพนักงานจ้าง
เทศบาลตำบลยางชุม อำเภอกุฉินชัย จังหวัดอุดรธานี

จำนวนบุคลากรที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน (๑)						(๒)			(๓)			ค่าใช้จ่าย ม.๓๕ ๖	หมายเหตุ
พนักงาน ส่วน ท้องถิ่น (คน)	ครู (คน)	ลูกจ้าง ประจำ (คน)	พ.จ. คุณวุฒิ (คน)	พ.จ. ทักษะ (คน)	พ.จ. ทั่วไป (คน)	ชื่อตำแหน่งที่มีผู้ครองตำแหน่งและปฏิบัติงานจริงในปัจจุบัน รวมถึงชื่อตำแหน่งว่างที่มีในงบประมาณปัจจุบัน ของ กอง/ส่วนราชการ/ฝ่าย ที่ขออนุมัติตำแหน่งในครั้งนี	จำนวน อัตรา	บรรจุ แล้ว อัตรา	ยังไม่บรรจุ อัตรา				
๑๑	๕	๒	๕	๕	๕	ตำแหน่งที่ขออนุมัติครั้งนี้สังกัดเทศบาลตำบล ยางชุม มีตำแหน่ง/อัตราในเทศบาลที่สังกัด ดังนี้				๓๑.๖๓			
พนักงานเทศบาล													
๑. นักบริหารงานท้องถิ่นกลาง (ปลัดเทศบาล) นบท.กลาง							๑	✓					
๒. นักบริหารงานท้องถิ่นต้น (รองปลัดเทศบาล) นบท.ต้น							๑		✓				
											ชอยุบ		


(นางนฤมล ขอเรต์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ


(นายสมยศ รักอาพล)
หัวหน้าสำนักปลัด

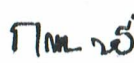

(นางสาวสุลักษณ์คณา ปลัดกอง)
ปลัดเทศบาลตำบลยางชุม

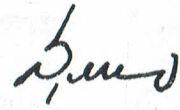

(นายสมควร ระแพงศรี)
นายกเทศมนตรีตำบลยางชุม

บัญชีการอนุมัติการกำหนดตำแหน่งของพนักงานท้องถิ่นและพนักงานจ้าง
เทศบาลตำบลยางชุม อำเภอกุตุจัด จังหวัดอุดรธานี

จำนวนบุคลากรที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน (๑)						(๒)			(๓)			ค่าใช้จ่าย ม.๓๕ ฯ	หมายเหตุ
พนักงาน ส่วน ท้องถิ่น (คน)	ครู (คน)	ลูกจ้าง ประจำ (คน)	พ.จ. คุณวุฒิ (คน)	พ.จ. ทักษะ (คน)	พ.จ. ทั่วไป (คน)	ชื่อตำแหน่งที่มีผู้ครองตำแหน่งและปฏิบัติงานจริงในปัจจุบัน รวมถึงชื่อตำแหน่งว่างที่มีในบึงประมาณปัจจุบัน ของ กอง/สว.ราชการ/ฝ่าย ที่ขออนุมัติตำแหน่งในครั้งนี	จำนวน อัตรา	บรรจุ แล้ว อัตรา	ยังไม่บรรจุ อัตรา				
๑๑	๕	๒	๕	๕	๕	ตำแหน่งที่ขออนุมัติครั้งนี้สังกัดกองช่าง มี ตำแหน่ง/อัตราในเทศบาล ที่สังกัด ดังนี้				๓๑.๖๓			
						พนักงานเทศบาล							
						๑. นักบริหารงานช่าง(ผอ.กอง) อนุภ.ต้น	๑	✓					
						๒. นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	✓					
						๓. เจ้าพนักงานประปา ปง./ชช.	๑		✓				
						พนักงานจ้างตามภารกิจ					ขอกำหนดใหม่		
						๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	✓					
						๕. พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	✓					
						พนักงานจ้างทั่วไป							
						๖. คนงานทั่วไป	๑	✓					
						๗. คนงานทั่วไป	๑		✓				
						๘. คนงานทั่วไป	๑		✓				


(นางนฤมล ขอเรต์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ


(นายกฤตธนา หงษ์วงศ์)
ผู้อำนวยการกองช่าง



(นางสาวสุลักษณ์คณา ปลัดกอง)
ปลัดเทศบาลตำบลยางชุม



(นายสมควร ระแพงศรี)
นายกเทศมนตรีตำบลยางชุม

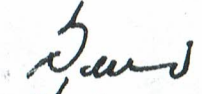
บัญชีการขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่ / ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

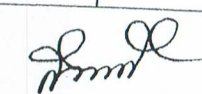
เทศบาลตำบลยางชุม อำเภอคูคต จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ	ชื่อส่วนราชการ ฝ่ายงาน ของตำแหน่ง ที่ขออนุมัติ	กำหนดตำแหน่งครั้งนี้ เป็นการ (✓)			ชื่อตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง ที่ยุบเลิก/กำหนดใหม่/ เปลี่ยนแปลง (ถ้าเปลี่ยนแปลงให้ระบุจาก ตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งใด)	ระดับ(๑) (กรณี พนักงาน เทศบาล) (✓)	ระดับ(๒) (กรณี พนักงาน จ้าง) (✓)	จำนวน (อัตรา)	ปี งบประมาณ ที่ต้องการ (พ.ศ.)	เหตุผลความจำเป็น อธิบายเหตุผลในเชิง วิทยาศาสตร์(รูปธรรม) (ควรระบุเป็นจำนวนปริมาณ หรือตัวเลข หรือจำนวน เพื่อสนับสนุนเหตุผล)
		ยุบ เลิก (✓)	กำหนด ใหม่ (✓)	เปลี่ยน แปลง (✓)						
๑	เทศบาลตำบลยางชุม	/			๑.ตำแหน่ง นักบริหารงาน ท้องถิ่น(รองปลัดเทศบาล) นบห.ต้น เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๒-๐๐- ๑๑๐๑-๐๐๒	/		๑	๒๕๖๖	
๒	กองช่าง		/		๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงาน ประปา (ปง./ขง.)เลขที่ ตำแหน่ง ๗๓-๒-๐๕- ๔๗๐๗-๐๐๑	/		๑	๒๕๖๖	


(นางนอมล ชอเรต์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ


(นายสมยศ รักษาพล)
หัวหน้าสำนักปลัด



(นางสาวสุลักษณ์คณา ปลัดกอง)
ปลัดเทศบาลตำบลยางชุม



(นายสมควร ระแพงศรี)
นายกเทศมนตรีตำบลยางชุม

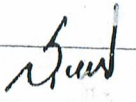
สภาพทั่วไป


ของ เทศบาลตำบลยางชุม อำเภอภูผาจำป๋ จังหวัดอุดรธานี

รายการ	ข้อมูล	หมายเหตุ
<p>๑. จำนวนพื้นที่</p> <p>๒. จำนวนประชากร</p> <p>๓. จำนวนหมู่บ้านในเขตเทศบาล</p> <p>๔. ข้อมูลอื่นๆ (ถ้ามี)</p> <p>๕. จำนวนพนักงานส่วนท้องถิ่น ๒๐ อัตรา (ตามแผนอัตรากำล้างเดิม)</p> <p>๕.๑ จำนวนพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑๑ อัตรา (มีอยู่จริง)</p> <p>๕.๒ จำนวนพนักงานส่วนท้องถิ่น ๙ อัตรา (ว่าง)</p> <p>๖. จำนวนพนักงานจ้าง ๒๗ อัตรา (ตามแผนอัตรากำล้างเดิม)</p> <p>๖.๑ จำนวนพนักงานจ้างภารกิจ (คุณวุฒิ) ๕ อัตรา ว่าง - อัตรา</p> <p>๖.๒ จำนวนพนักงานจ้างภารกิจ (ทักษะ) ๕ อัตรา ว่าง - อัตรา</p> <p>๖.๓ จำนวนพนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา ว่าง ๑๒ อัตรา</p> <p>๗. จำนวนลูกจ้างประจำ ๒ อัตรา</p> <p>๘. จำนวนพนักงานครู ๕ อัตรา (มีอัตราในแผนอัตรากำล้าง ๓ อัตรา แต่ยังไม่ได้รับการจัดสรรจาก กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีตำแหน่ง คศ.๒ ว่าง ๑ อัตรา)</p>	<p>๑.๑๕ ตารางกิโลเมตร</p> <p>ชาย ๒,๗๖๖ คน</p> <p>หญิง ๒,๗๕๑ คน</p> <p>รวม ๕,๕๑๗ คน</p> <p>๘ หมู่บ้าน</p>	


 (นางนอมล ชอเรต์)
 หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ



 (นายสมยศ รัชชาพล)
 หัวหน้าสำนักปลัด

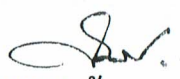

 (นางสาวสุลักษณ์คณา ปลัดกอง)
 ปลัดเทศบาลตำบลยางชุม

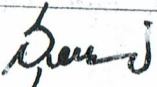

 (นายสมควร ระแพงศรี)
 นายกเทศมนตรีตำบลยางชุม

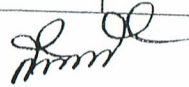
แบบสำรวจค่าใช้จ่าย ตาม มาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
เทศบาลตำบลยางชุม อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี

ปีงบประมาณ	ช่อง ๑ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามเทศบัญญัติ หรือ ข้อบัญญัติ	ช่อง ๒ ร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ตามช่อง ๑ (ช่อง ๑ x ๔๐ ทหารด้วย ๑๐๐)	ช่อง ๓ เงินรายได้ไม่รวมเงิน อุดหนุน และเงินกู้ยืมใด	ช่อง ๔ งบประมาณรายจ่ายด้าน เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ ตอบแทนอื่นและ กรณี พิเศษ(โบนัส)	ช่อง ๕ งบประมาณรายจ่ายด้าน เงินเดือน ค่าจ้าง ฯ ตามช่อง ๔ คิดเป็นร้อยละ (ช่อง ๔ x ๑๐๐ ทหาร ด้วย ช่อง ๑)
ปีงบประมาณที่ผ่านมา ข้อมูลจริงที่จ่ายจริงผู้ครองตำแหน่ง และคิดรวมตำแหน่งว่างตามกรอบ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๐,๗๕๙,๐๐๐.๐๐	๑๖,๓๐๓,๖๐๐	๒๐,๗๕๐,๐๘๙.๓๘	๑๕,๗๘๐,๕๙๕.๔๘	๓๘.๗๑
ปีงบประมาณปัจจุบัน ข้อมูลประมาณการ มีผู้ครองตำแหน่งและตำแหน่งว่าง และคิดรวมตำแหน่งที่เพิ่ม หรือยุบเลิก	๓๙,๖๐๐,๐๐๐.๐๐	๑๕,๘๔๐,๐๐๐.๐๐	๑๘,๕๗๐,๐๐๐	๑๒,๓๗๘,๒๖๓.๐๐	๓๑.๒๕


(นางนฤมล ซอเรต์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ


(นายสมยศ รักษาพล)
หัวหน้าสำนักปลัด


(นางสาวจุลลักษณมณฑา ปลัดกอง)
ปลัดเทศบาลตำบลยางชุม


(นายสมควร ระแพงศรี)
นายกเทศมนตรีตำบลยางชุม


เอกสารหมายเลข ๕


บัญชีการขอคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง


() กำหนดใหม่ (/) เดิมกำหนดไว้ขอยุบเลิก () เดิมกำหนดไว้ขอลดระดับ () เดิมกำหนดไว้ขอขยายระดับสูงขึ้น

() ตัดโอนตำแหน่ง () เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง () ปรับปรุงตำแหน่ง () ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง หมายเหตุ ให้ใส่เครื่องหมาย (/) ตำแหน่งที่ขออนุมัติ ได้แก่ รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น

(๑) ลำดับ	(๒) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	(๓) เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท)	(๔) ปริมาณงาน (ต่อปี)	(๕) เวลาทั้งหมด (ต่อปี) (๔×๓)	(๖) จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (คน)
๑	ติดตามเร่งรัดการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ให้เป็นไปตาม แผนงานโครงการ หรือแผนปฏิบัติงาน ตลอดจนประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานตามที่กำหนด	๑๐	๑๔๕๐	๑๔,๕๐๐	๐.๑๗
๒	มอบหมาย กำกับดูแล ตรวจสอบ ติดตามให้คำแนะนำ ปรับปรุง แก้ไขเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานตามที่กำหนด	๒๐	๑๔๕๐	๘๖,๕๐๐	๑.๐๔
๓	พิจารณาอนุมัติ อนุญาตการดำเนินการต่างๆ ตามภารกิจที่ หน่วยงานรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ ผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด	๒๐	๒๘๘๐	๕๗,๖๐๐	๐.๗๐
๔	ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๑๘๐	๓๖๐	๖๔,๘๐๐	๐.๗๘
รวม					๒.๗๐

(ลงชื่อ) 
(นายสมยศ รักชาพล)
หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ) 
(นางสาวสุลักษณ์มา ปลัดกอง)
ปลัดเทศบาลตำบลยางชุม

(ลงชื่อ) 
(นายสมควร ระแพงศรี)
นายกเทศมนตรีตำบลยางชุม

* เดิม กำหนดไว้ ๑ อัตรากำลัง ขอยุบเลิกเพื่อจัดตั้งกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมและลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

บัญชีแสดงปริมาณเพื่อขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

() กำหนดใหม่ (/) เดิมกำหนดไว้ขอยุบเลิก () เดิมกำหนดไว้ขอลดระดับ () เดิมกำหนดไว้ขอขยายระดับสูงขึ้น
 () ตัดโอนตำแหน่ง () เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง () ปรับปรุงตำแหน่ง () ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง หมายเหตุ ให้ใส่เครื่องหมาย (/)
 ตำแหน่งที่ขออนุมัติ ได้แก่ รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น

ลำดับ ที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒) ตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่ง	ปีงบประมาณ			เพิ่ม ร้อยละ (๖)
		ก่อน ๓ ปี (๓)	ก่อน ๒ ปี (๔)	ก่อน ๑ ปี (๕)	
๑	ติดตามเร่งรัดการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ให้เป็นไปตาม แผนงานโครงการ หรือแผนปฏิบัติงาน ตลอดจนประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานตามที่กำหนด	๑๔๕๐	๑๔๕๐	๑๔๕๐	๐.๐๐
๒	มอบหมาย กำกับดูแล ตรวจสอบ ติดตามให้คำแนะนำ ปรับปรุง แก้ไขเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานตามที่กำหนด	๖๐๐๐	๑๔๕๐	๑๔๕๐	๔๕.๐๐
๓	พิจารณาอนุมัติ อนุญาตการดำเนินการต่างๆ ตามภารกิจที่ หน่วยงานรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ ผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนด	๒๕๐๐	๒๘๘๐	๒๘๘๐	๑๕.๒๐
๔	ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๒๐๐	๓๖๐	๓๖๐	๘๐.๐๐
รวมเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ					๓๔.๘๐

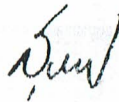
(ลงชื่อ)



(นายสมยศ รักษาพล)

หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)



(นางสาววลักษณ์กมลมา ปลัดกอง)

ปลัดเขตฯ กลต่าบลยางชุม

(ลงชื่อ)



(นายสมควร ระแพงศรี)

นายกเทศมนตรีตำบลยางชุม

เอกสารหมายเลข ๕

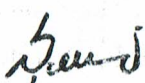
บัญชีการขอคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง


(/) กำหนดใหม่ () เดิมกำหนดไว้ขอยุบเลิก () เดิมกำหนดไว้ขอลดระดับ () เดิมกำหนดไว้ขอขยายระดับสูงขึ้น
 () ตัดโอนตำแหน่ง () เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง () ปรับปรุงตำแหน่ง () ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง หมายเหตุ ให้ใส่เครื่องหมาย (/)

ตำแหน่งที่ขออนุมัติ ได้แก่ เจ้าพนักงานประปา

(๑) ลำดับ	(๒) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	(๓) เวลาที่ใช้ต่อรายละเอียด (นาฬิกา)	(๔) ปริมาณงาน (ต่อปี)	(๕) เวลาทั้งหมด (ต่อปี) (๔×๓)	(๖) จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (คน)
๑	ปฏิบัติงานผลิตน้ำประปา และจัดเตรียมน้ำสะอาด เพื่อให้บริการประชาชน	๔๘๐	๓๖๐	๑๗๒,๘๐๐	๒.๐๘๗๐
๒	ปฏิบัติงานติดตั้งมาตรวัดน้ำประปา	๖๐	๕	๓๐๐	๐.๐๐๓๖
๓	ซ่อมแซมและบำรุงรักษาน้ำประปา	๖๐	๕	๓๐๐	๐.๐๐๓๖
๔	งานตรวจสอบและรายได้ รายจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานประปา	๔๘๐	๒	๙๖๐	๐.๐๑๑๖
๕	งานบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ พืชครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานประปา	๖๐	๒	๑๒๐	๐.๐๐๑๔
๖	ปฏิบัติงานและสนับสนุนงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	๓๐	๒๕	๗๕๐	๐.๐๑
รวม					๒.๑๒

(ลงชื่อ) 
 (นายสมยศ รักชาพล)
 หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ) 
 (นางสาวคุณลักษณะรัตนา ปลัดทอง)
 ปลัดเทศบาลตำบลยางชุม

(ลงชื่อ) 
 (นายสมควร ระแพงศรี)
 นายกเทศมนตรีตำบลยางชุม

* เดิมไม่มีตำแหน่งกำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา ต้องการใช้คน ๒ อัตรา


บัญชีแสดงปริมาณเพื่อขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

(/) กำหนดใหม่ () เดิมกำหนดไว้ขอยุบเลิก () เดิมกำหนดไว้ขอลดระดับ () เดิมกำหนดไว้ขยายระดับสูงขึ้น
() ตัดโอนตำแหน่ง () เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง () ปรับปรุงตำแหน่ง () ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง หมายเหตุ ให้ใส่เครื่องหมาย (/)

ตำแหน่งที่ขออนุมัติ ได้แก่ เจ้าพนักงานประปา

ลำดับ ที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒) ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ปีงบประมาณ			เพิ่ม ร้อยละ (๖)
		ก่อน ๓ ปี (๓)	ก่อน ๒ ปี (๔)	ก่อน ๑ ปี (๕)	
๑	ปฏิบัติงานผลิตน้ำประปา และจัดเตรียมน้ำสะอาด เพื่อให้ บริการประชาชน	๒๐๐	๓๐๐	๓๖๐	๘๐.๐๐
๒	ปฏิบัติงานติดตั้งมาตรวัดน้ำประปา	๓	๕	๕	๖๖.๖๗
๓	ซ่อมแซมและบำรุงรักษาน้ำประปา	๒	๔	๕	๑๕๐.๐๐
๔	งานตรวจสอบและรายได้ รายจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และ ทรัพย์สินต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานประปา	๑	๒	๒	๑๐๐.๐๐
๕	งานบำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ พัสดุครุภัณฑ์ และทรัพย์สิน ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานประปา	๑	๑	๒	๑๐๐.๐๐
๖	ปฏิบัติงานและสนับสนุนงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	๒๐	๒๐	๒๕	๒๕.๐๐
รวมเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ					๘๖.๙๔

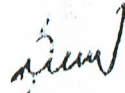
(ลงชื่อ)



(นายสมยศ รักษาพล)

หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)



(นางสาวสุลักษณ์คณา ปลัดกอง)

ปลัดเทศบาลตำบลยางชุม

(ลงชื่อ)



(นายสมควร ระแพงศรี)

นายกเทศมนตรีตำบลยางชุม

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลยางชุม

เรื่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลยางชุม

.....

อาศัยอำนาจตามความข้อ ๒๕๒ และ ๒๕๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม, ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และอาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๑) ของเทศบาลตำบลยางชุม เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลยางชุม จึงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลยางชุม ดังนี้

ก. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๑.๑ หน้าที่ความรับผิดชอบ

ให้สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

๑.๒ การแบ่งส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน

ฝ่ายอำนวยการ

๑.๒.๑ งานบริหารทั่วไป

- งานสารบรรณ
- งานบริหารงานบุคคล
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล
- งานตรวจสอบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

๑.๒.๒ งานนโยบายและแผน

- งานนโยบายและแผน
- งานวิชาการ
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์
- งานงบประมาณ

๑.๒.๓ งานกิจการสภาเทศบาล

- งานระเบียบข้อบังคับประชุม
- งานการประชุม
- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน

๑.๒.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

- งานส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพ
- งานฝึกอบรมและพัฒนาชุมชน
- งานพัฒนาและส่งเสริมการสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

๑.๒.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานอำนวยความสะดวก
- งานป้องกัน
- งานฟื้นฟู

๑.๒.๖ งานกฎหมายและคดี

- งานกฎหมายและนิติกรรม
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานข้อบัญญัติและระเบียบ
- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง

๑.๒.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- งานรักษาความสะอาด
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๒. กองคลัง

๒.๑ หน้าที่ความรับผิดชอบ

ให้กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ การแบ่งส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน

๒.๒.๑ งานการเงิน

- งานการเงิน
- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน

- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน

๒.๒.๒ งานบัญชี

- งานการบัญชี
- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานแสดงฐานะทางการเงิน

๒.๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
- งานพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์

๓. กองช่าง

๓.๑ หน้าที่ความรับผิดชอบ

ให้กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักร การควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกลการควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ

๓.๒ การแบ่งส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน

๓.๒.๑ งานก่อสร้าง

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานข้อมูลก่อสร้าง
- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานออกแบบและบริการข้อมูล
- งานไฟฟ้าสาธารณะ
- งานช่างโยธา

๓.๒.๒ งานกิจการประปา

- งานควบคุมการผลิต
- งานซ่อมแซมอุปกรณ์ประปา

๔. กองการศึกษา

๔.๑ หน้าที่ความรับผิดชอบ

ให้กองการศึกษา ดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามแผนการศึกษาของชาติและของรัฐบาล จัดการศึกษาพัฒนาท้องถิ่น ให้มีความสัมพันธ์กันเป็นไปตามบทพระราชบัญญัติในแผนงานการจัดการการศึกษา แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ งานการศึกษาประถมวัยงาน การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม

๔.๒ การแบ่งส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน

ฝ่ายบริหารการศึกษา

๔.๒.๑ งานบริหารการศึกษา

- งานวิชาการศึกษา
- งานวิเคราะห์การศึกษา
- งานวิจัยและพัฒนาหลักสูตรแบบเรียนการศึกษา
- งานปรับปรุงมาตรฐานการศึกษา
- งานแนะแนวการศึกษาและอาชีพ
- งานจัดและควบคุมพิพิธภัณฑ์การศึกษา
- งานบริหารการศึกษา
- งานบริหารวิชาการ
- งานนิเทศการศึกษา
- งานลูกเสือและยุวกาชาด
- งานประกันคุณภาพการศึกษา
- งานวัดผล ประเมินผลทางการศึกษา

๔.๒.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา
- งานกิจการทางศาสนา
- งานส่งเสริมประเพณีศิลปะและวัฒนธรรม
- งานกิจการเด็กและเยาวชน
- งานกีฬาและนันทนาการ
- งานส่งเสริม และควบคุมคุณภาพการศึกษา
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๔.๒.๓ งานกิจการโรงเรียน

- งานจัดการศึกษา
- งานพลศึกษา
- งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน
- งานบริการและบำรุงศาสนา

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

๕.๑ หน้าที่ความรับผิดชอบ

ให้หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชีเอกสาร การเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ข. การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล, พนักงานครูเทศบาล, ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่งพนักงาน	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	หมายเหตุ
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	๗๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	กลาง	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	๗๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	ต้น	
๑. สำนักปลัดเทศบาล				
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ต้น	
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	ต้น	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ปก./ชก.	ว่าง
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	๗๓-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	ชก.	
๗	นักพัฒนาชุมชน	๗๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	ปก./ชก.	ว่าง
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๗๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	ชง.	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	๗๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	ปง.	
ลูกจ้างประจำ				
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	
พนักงานจ้าง				
๑๑	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	-	-	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) ๑ อัตรา	-	-	
๑๔	นักการภารโรง (ทั่วไป) ๑ อัตรา	-	-	
๑๕	คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป) ๓ อัตรา	-	-	
๑๖	คนงานทั่วไป (ทั่วไป) ๕ อัตรา	-	-	
				ว่าง ๔ อัตรา

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่งพนักงาน	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	หมายเหตุ
	๒. กองคลัง			
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ต้น	
๑๘	นักวิชาการคลัง	๗๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	ปก./ชก.	ว่าง
๑๙	จพง.การเงินและบัญชี	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ชง./ชง.	ว่าง
๒๐	จพง.จัดเก็บรายได้	๗๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	ปง./ชง.	ว่าง
๒๑	จพง.พัสดุ	๗๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	ปง..	
	พนักงานจ้าง			
๒๒	ผช.นักวิชาการพัสดุ (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา	-	-	
๒๓	คณงานทั่วไป (ทั่วไป) ๓ อัตรา	-	-	ว่าง ๒ อัตรา
	๓. กองช่าง			
๒๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๗๓-๒-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	ต้น	
๒๕	นายช่างโยธา	๗๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ชง.	
๒๖	เจ้าพนักงานประปา	๗๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ปง./ชง.	กำหนดใหม่
	พนักงานจ้าง			
๒๗	ผช.นายช่างโยธา (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา	-	-	
๒๘	พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ) ๑ อัตรา	-	-	
๒๙	คณงานทั่วไป (ทั่วไป) ๑ อัตรา	-	-	
	๔. กองการศึกษา			
๓๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	๗๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ต้น	
๓๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๗๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	ต้น	ว่างเดิม
๓๒	นักวิชาการศึกษา	๗๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	ชก.	
๓๓	ครู (ถ)	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๘	คศ.๓	
๓๔	ครู (ถ)	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๙	คศ.๒	
๓๕	ครู (ถ)	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๐	คศ.๒	
๓๖	ครู (ถ)	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๑	คศ.๒	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่งพนักงาน	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	หมายเหตุ
๓๗	ครู (ถ)	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๒	คศ.๒	รอจัดสรรจาก สธ.
๓๘	ครู (ถ)	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๓	คศ.๒	
๓๙	ครูผู้ดูแลเด็ก (ถ) ๓ อัตรา	-	-	
	ลูกจ้างประจำ			
๔๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	
	พนักงานจ้าง			
๔๑	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา	-	-	ว่าง ๒ อัตรา
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๓ อัตรา	-	-	
๔๓	คนงานทั่วไป (ทั่วไป) ๒ อัตรา	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน			
๔๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๗๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	ปก./ชก.	ว่าง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสมควร ระแพงศรี)

นายกเทศมนตรีตำบลยางชุม



คำสั่งเทศบาลตำบลยางชุม

ที่ ๑๐ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑)พ.ศ.๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๑๖,๒๒ บวชอาวบน้ำหนังสือสั่งการสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ จึงแต่งตั้งกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๖) แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๖ ดังนี้

- | | | |
|-------------------------------|------------------------|------------------|
| ๑. นายสมควร ระแพงศรี | นายกเทศมนตรี | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางสาวสุลลิกษณ์คณา ปลัดกอง | ปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๓. นายภรณ์พงษ์ งามชื่น | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. นายสุเมธ ทรัพย์วิเศษ | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นายอรรถวิชัย อรรถวิเศษ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๖. นายสมชาย รัชชานนท์ | หัวหน้าส่วนนักปลัด | กรรมการ |
| ๗. นางนฤมล ซอเวร์ดี | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลยางชุม ดำเนินการปฏิบัติอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลยางชุม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายสมควร ระแพงศรี)

นายกเทศมนตรีตำบลยางชุม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด เทศบาลตำบลยางชุม โทรศัพท์ ๐-๔๒๑๒-๔๕๔๕ ต่อ ๑๑

ที่ อต ๗๘๑๐๑ / ๕๒ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุมปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๖

เรียน หัวหน้าสำนักปลัด/ผู้อำนวยการกองทุกกอง

ตามที่เทศบาลตำบลยางชุม ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ แล้วนั้น

ในการนี้เทศบาลตำบลยางชุม มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งใหม่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีรายละเอียดดังนี้

๑.ขอยุบตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒

๒.ขอกำหนดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

-กำหนดตำแหน่ง นักบริหารงานสาธารณสุข(ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) ระดับ ต้น เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑

๓.ขอกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานประปา สังกัด กองช่าง เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญทุกท่าน เข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๔.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลยางชุม

(นายสมควร ระแพงศรี)

นายกเทศมนตรีตำบลยางชุม

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๖
วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๔.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลยางชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ทราบ

๑.๑ คำสั่งเทศบาลตำบลยางชุม ที่ ๑๐/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา
-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ พิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๖

๓.๑.๑.ขอยุบตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒

๓.๑.๒.ขอกำหนดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

-กำหนดตำแหน่ง นักบริหารงานสาธารณสุข(ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)

ระดับ ต้น เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑

๓.๑.๓.ขอกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานประปา สังกัด กองช่าง เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๒-๐๕-

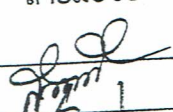
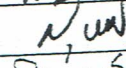




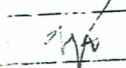
๕๗๐๗-๐๐๑

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ

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

รายชื่อคณะกรรมการผู้เข้าประชุม
 คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๖
 วันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๖ เวลา ๑๔.๐๐ น.
 ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลยางชุม

ผู้มาประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสมควร ระแพงศรี	นายกเทศมนตรี		ประธานกรรมการ
๒	นางสาวสุลักษณ์คณา ปลัดกอง	ปลัดเทศบาล		กรรมการ
๓	นายกฤตธนา หงษ์วงศ์	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๔	นางสุนิดา สุริยวิริยะ	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๕	นายธรรมนุญ อเวธา	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา		กรรมการ
๘	นายสมยศ รักษาพล	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ/ เลขานุการ
๙	นางนงนุช สอเวต์	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ		ผู้ช่วยเลขานุการ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๖
วันที่ ๑๐ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖
เวลา ๑๔.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลยางชุม

ผู้มาประชุม

๑. นายสมควร ระแพงศรี	นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวสุลัดักษณ์คณา ปลัดเทศบาล	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นายกฤตธนา หงษ์วงศ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. นางสาวนิตา สุริยวิริยะ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายธรรมนุญ อเวรา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. นายสมยศ รักษาพล	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นางนฤมล ซอเวร์ต	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

ไม่มี

ผู้เข้าร่วมประชุม

ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายสมควร ระแพงศรี นายกเทศมนตรีตำบลยางชุม ทำหน้าที่เป็นประธานที่ประชุมได้ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑
ประธาน

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ทราบ

- ด้วยเทศบาลตำบลยางชุม ได้แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลยางชุม ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๕. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ที่ประชุม

-รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

นายสมควร ระแพงศรี
นายกเทศมนตรี

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- การประชุมวันนี้เป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เนื่องจากเทศบาลตำบลยางชุมมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง(๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจงาน ทันต่อการบริการประชาชน ให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น จึงต้องมีการประชุมในครั้งนี้ เทศบาลต้องพิจารณาในเรื่องการกำหนดตำแหน่ง ระดับตำแหน่งตามความต้องการ การกำหนดประเภท จำนวนอัตราตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน จึงขอให้เลขานุการเป็นผู้ชี้แจงรายละเอียด หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ที่ประชุมได้พิจารณาต่อไป

- ระเบียบกฎหมายและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

นางนฤมล ขอเรตต์
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๒

มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุน และ เงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละ สี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

๒ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

-คู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

-การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและ

เลขานุการ

-ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

ข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผน

อัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่ม อัตรากำลังที่ต้องการกำลังคนเพิ่ม เนื่องจากการขยายงาน หรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตรากำลังสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(๔) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(๕) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่ง และระดับตำแหน่งต่างๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

ก. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลใดจะจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการใดบ้างให้เป็นไปตามกรอบของหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล

ข. การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เทศบาลใดจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใดให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เทศบาลจัดทำขึ้น แล้วได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

(๖) การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ก. เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้เทศบาลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ปริมาณงานของตำแหน่งนั้นๆ ด้วย

ข. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลขอกำหนดเท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

ค. ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่การกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

ง. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน และเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนด้วย

จ. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสม และความถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

ฉ. ก่อนที่เทศบาลจะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งชั้นใหม่ ให้เทศบาลพิจารณา ดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือปรับปรุง และตัดโอน(เกลี้ยตำแหน่ง)ไปไว้ในงานที่มีความจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

ช. การกำหนดตำแหน่งใหม่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องทำการ วิเคราะห์ตำแหน่งและจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้น จงขอเทศบาล ได้ให้ความสำคัญกับการเสนอข้อมูล โดยกรอกเอกสารตามแบบให้ถูกต้อง กล่าวคือ จะต้อง เป็นข้อมูลที่ตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่ สำนักงาน ก.ท.จ. และเอกสารต้องครบถ้วน กล่าวคือ จะต้องรายงานข้อมูลตามแบบ ๑-๖ อย่างครบถ้วน(รายละเอียดตามแบบแนบท้าย)

(๗) กรณีเทศบาลมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในระหว่างที่ ยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาของแผนให้ทำได้โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง มาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓

“ข้อ ๔ เพื่อประโยชน์ในการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล กำหนดให้ เทศบาลมี ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ สามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ”

ข้อ ๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าฝ่าย ให้เป็นระดับใดชั้น ซึ่งอยู่ กับประเภท เทศบาล

สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ จะเป็นระดับใดชั้น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการเลื่อนระดับ

“ข้อ ๖ เทศบาลประเภท สามัญ ใช้มีระดับตำแหน่งของสายงานผู้บริหาร ดังนี้

๖.๑ ตำแหน่งปลัดเทศบาล ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๖.๒ ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล มีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ให้เป็นตำแหน่ง ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น โดยอาจปรับปรุงตำแหน่ง ปลัดเทศบาล ให้ได้จำนวน ๑ อัตรา ตามเงื่อนไขที่กำหนด

๖.๓ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่อ อย่างเป็นทางการให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น โดยอาจปรับปรุงตำแหน่งเป็น ระดับกลาง ได้ตามเงื่อนไขที่กำหนด

๖.๔ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น

๖.๕ การกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วน ราชการระดับต้น เป็นระดับกลาง หรือ การกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วน ราชการ หรือ หัวหน้าฝ่ายระดับต้น นั้น ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล(ก.ท.จ.) พิจารณาเห็นชอบภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

นางนฤมล ซอเวต์
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ดังนี้

- ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) มีภาระค่าใช้จ่าย (มาตรา ๓๕)

ใน ปี งบประมาณ ๒๕๖๕ = ๓๘.๗๑

ใน ปี งบประมาณ ๒๕๖๖ = ๓๑.๖๓

ใน ปี งบประมาณ ๒๕๖๖ หลังจากมีการปรับปรุงแผนประมาณการได้ =

-ปัจจุบันในแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี จะมีอัตรากำล้างที่มีอยู่ ดังนี้
ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ที่มีคนครองและที่ว่างในปัจจุบัน ดังนี้

๑. เทศบาลตำบลยางชุม ที่มี ๑ อัตรากำล้าง ๒ อัตรากำล้าง
๒. สำนักปลัดเทศบาล ที่มี ๔ อัตรากำล้าง ๓ อัตรากำล้าง
๓. กองคลัง ที่มี ๒ อัตรากำล้าง ๓ อัตรากำล้าง
๔. กองช่าง ที่มี ๒ อัตรากำล้าง - อัตรากำล้าง
๕. กองการศึกษา ที่มี ๒ อัตรากำล้าง ๑ อัตรากำล้าง

พนักงานครูเทศบาล ที่มีคนครองและที่ว่างในปัจจุบัน ดังนี้

๑. ครู ค.ศ.๒ ที่มี จำนวน ๕ อัตรากำล้าง ๑ อัตรากำล้าง
๒. ครู ค.ศ.๓ ที่มี จำนวน ๑ อัตรากำล้าง

ตำแหน่งลูกจ้างประจำที่มีคนครองและที่ว่างในปัจจุบัน ดังนี้

๑. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรากำล้าง สังกัดสำนักปลัด
๒. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรากำล้าง สังกัด
กองการศึกษา

ตำแหน่งพนักงานจ้าง ที่มีคนครองและที่ว่างในปัจจุบัน ดังนี้

๑. สำนักปลัด
 - ๑.๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ ที่มี ๓ อัตรากำล้าง - อัตรากำล้าง
 - ๑.๒ พนักงานจ้างทั่วไป ที่มี ๓ อัตรากำล้าง ๒ อัตรากำล้าง
๒. กองคลัง
 - ๒.๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ ที่มี ๑ อัตรากำล้าง - อัตรากำล้าง
 - ๒.๒ พนักงานจ้างทั่วไป ที่มี ๑ อัตรากำล้าง ๒ อัตรากำล้าง
๓. กองช่าง
 - ๓.๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ ที่มี ๒ อัตรากำล้าง - อัตรากำล้าง
 - ๓.๒ พนักงานจ้างทั่วไป ที่มี ๑ อัตรากำล้าง ๒ อัตรากำล้าง
๔. กองการศึกษา
 - ๔.๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ ที่มี - อัตรากำล้าง - อัตรากำล้าง
 - ๔.๒ พนักงานจ้างทั่วไป ที่มี - อัตรากำล้าง ๒ อัตรากำล้าง
 - ๔.๓ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ที่มี ๑ อัตรากำล้าง - อัตรากำล้าง
 - ๔.๔ ผู้ดูแลเด็ก ที่มี ๓ อัตรากำล้าง - อัตรากำล้าง

ที่ประชุม

นายกฤตธนา หงษ์วงศ์
ผอ.กองช่าง

- รับทราบ

- เรียนคณะกรรมการทุกท่าน เนื่องด้วยกองช่างมีภาระงานที่เพิ่มขึ้น เนื่องด้วยเทศบาลตำบลยางชุมได้รับพระราชทานโครงการตามพระราชดำริที่ได้รับอนุมัติจากกรมทรัพยากรน้ำบาดาลโครงการพัฒนาน้ำบาดาลเพื่อการอุปโภคบริโภคขนาดใหญ่ ซึ่งเทศบาลยังขาดเจ้าหน้าที่ผู้มีความรู้ความสามารถ เพื่อบริการประชาชน และกองช่างมีบุคลากร ในกองเพียงแค่ ๒ คน คือ ผู้อำนวยการกองช่างและนายช่างโยธาซึ่งไม่มีความชำนาญเกี่ยวกับงานที่เป็นภาระงานเพิ่มดังกล่าว จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

กำหนดเพิ่ม

-เจ้าพนักงานประปา ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน พนักงานเทศบาล ประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

น.ส.สุลักษณ์คณา ปลัดกอง
ปลัดเทศบาล

- เรียนคณะกรรมการทุกท่าน เนื่องด้วยเทศบาลตำบลยางชุม มีความจำเป็นต้องกำหนดโครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีความจำเป็นต่อการให้บริการประชาชน ทั้งด้านการดูแลสุขภาพ การป้องกันควบคุมโรค การดูแลเรื่องผู้ติดยาเสพติด ซึ่งเป็นปัญหาสังคมในปัจจุบัน ประกอบกับ ต้องการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลยางชุม ซึ่งดูจากสถิติค่าใช้จ่ายสูงถึงร้อยละ ๓๘.๗๑ จึงต้องมีการทึ้งปรับเพิ่มอัตราตำแหน่งและลดตำแหน่งในคร่าวเดียวกัน ดังนี้

กำหนดเพิ่ม

-ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(นักบริหารงานสาธารณสุข)
อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา

ขอปรับลด

-ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น) บริหารท้องถิ่น ระดับ ต้น
จำนวน ๑ อัตรา

ส่วนรายละเอียด ส่วนอื่นๆ ขอเชิญฝ่ายเลขานุการชี้แจงค่ะ

นายสมยศ รักษาพล
หัวหน้าสำนักปลัด

- เรียนคณะกรรมการทุกท่าน ตามที่ทางท่านปลัดเทศบาลได้แจ้งให้ที่ประชุมได้รับทราบ จึงขอแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

กำหนดตำแหน่ง

-ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(นักบริหารงานสาธารณสุข)
อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา

ตัดโอนตำแหน่งจากสำนักปลัด

-นักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ พนักงานเทศบาล ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา

-เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปฏิบัติงาน พนักงานเทศบาล ประเภททั่วไป
จำนวน ๑ อัตรา

-คนงานประจำรถขยะ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา

-คนงานทั่วไป พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

-มีท่านใดจะเสนอเป็นอย่างอื่นหรือไม่ครับ เชิญครับ

นายสมควร ระแพงศรี

นายกเทศมนตรี

น.ส.สุลักษณ์คณา ปลัดกอง

ปลัดเทศบาล

นางนฤมล ซอเรต์

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

-เรียนคณะกรรมการ เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็วเรียบร้อย จึงขอให้ตัดโอนงานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ไปไว้ที่กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

-เรียนคณะกรรมการ ขออนุญาตสรุป การเกี่ยวกับการประชุมปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๖ ดังนี้

กำหนดเพิ่ม

๑.เจ้าพนักงานประปา ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา

๒.ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข) ระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา
ปรับลด

๑. ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น) บริหารท้องถิ่น ระดับ ต้น
จำนวน ๑ อัตรา

ตัดโอนจากสำนักปลัด. มาไว้ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑. พนักงานเทศบาล

๑.๑ นักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ พนักงานเทศบาลประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา

๑.๒ นักพัฒนาชุมชน ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ พนักงานเทศบาลประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา

๑.๓ เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปฏิบัติงาน พนักงานเทศบาล ประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

๒. พนักงานจ้าง

๒.๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา

๒.๒ คนงานประจำรถขยะ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา

๒.๓ คนงานทั่วไป พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

นายสมควร ระแพงศรี

นายกเทศมนตรี

- ถ้าไม่มีท่านใดมีความคิดเห็นเป็นอย่างอื่นผมขอเชิญประชุมในการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๖

ที่ประชุม

- ได้พิจารณาแล้วมีมติเอกฉันท์ดังนี้ เห็นชอบ ๕ เสียง
งดออกเสียง ๑ (ประธาน)

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

ที่ประชุม

- ไม่มี

นายสมควร ระแพงศรี
นายกเทศมนตรี

- ถ้าไม่มี กระทบก็ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลามาร่วมประชุมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของเทศบาลเรา ขอขอบคุณครับ และผมขอปิดการประชุมไว้เพียงเท่านี้ครับ

ปิดการประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

(นางนฤมล ซอเรต์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นางสมศรี รักษาพล)
หัวหน้าสำนักงานปลัด
การ/เลขานุการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นางสารสุลักษณ์คณา ปลัดอาจ)
ปลัดเทศบาล
กรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายสมควร ระแพงศรี)
นายกเทศมนตรีตำบลยางชุม
ประธานกรรมการ

ผู้รับรองรายงานการประชุม

การพิจารณาการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาล
 ประกอบการประชุม ก.ท.จ.จังหวัดอุดรธานี ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๔.๑๔

ลำดับที่	เทศบาล. อำเภอ (ประเภท)	คชจ. ๑ ประมาณตามกรอบ แผน ๑ ปัจจุบัน	คชจ. ๑ ประมาณตามกรอบแผน ๑ หลังปรับปรุงแผน	ส่วนราชการที่สังกัด ตำแหน่งที่ขอกำหนด เพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง	รายการขอเพิ่ม หรือขอยุบเลิก หรือเปลี่ยนแปลง (อัตรา)	มติ ก.ท.จ. อุดรธานี
๑	ทต.โคกสูง อ.หนองหาน (ประเภทสามัญ)	๓๕.๐๕	๓๕.๘๕	สำนักปลัดเทศบาล ๑. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๑-๐๐๑ <u>เปลี่ยนแปลงเป็นตำแหน่ง</u> นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	<u>ขอเปลี่ยนแปลง</u> ๑ อัตรา	เห็นชอบ
				กองช่าง ๒. วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	<u>ขอเพิ่ม</u> ๑ อัตรา	เห็นชอบ
๒	ทต.ภูผาแดง อ.หนองวัวซอ (ประเภทสามัญ)	๓๐.๒๕	๓๐.๐๑	กองช่าง ๑. พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างภารกิจประเภททักษะ)	<u>ขอเพิ่ม</u> ๑ อัตรา	เห็นชอบ
				๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	<u>ขอยุบเลิก</u> ๑ อัตรา	เห็นชอบ
๓	ทต.ตาลเดี่ยว อ.กุดจับ (ประเภทสามัญ)	๓๗.๙๒	๓๖.๘๘	สำนักปลัดเทศบาล ๑. หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	<u>ขอยุบเลิก</u> ๑ อัตรา	เห็นชอบ



ลำดับที่	เทศบาล. อำเภอ (ประเภท)	คชจ. ๑ ประมาณตามกรอบ แผน ๑ ปัจจุบัน	คชจ. ๑ ประมาณตามกรอบแผน ๑ หลังปรับปรุงแผน	ส่วนราชการที่สังกัด ตำแหน่งที่ขอกำหนด เพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง	รายการขอเพิ่ม หรือขอยุบเลิก หรือเปลี่ยนแปลง (อัตรา)	มติ ก.ท.จ. อุดรธานี		
๔	ทต.เวียงคำ อ.กุมภวาปี (ประเภทสามัญ)	๓๐.๘๐	๓๑.๔๔	กองคลัง	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	เห็นชอบ		
				๑. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)				
				กองคลัง			ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	เห็นชอบ
				๒. คณงานทั่วไป (รักษาความปลอดภัย) (พนักงานจ้างทั่วไป)				
กองคลัง	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	เห็นชอบ						
๓. คณงานทั่วไป (แม่บ้าน) (พนักงานจ้างทั่วไป)								
				กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ขอยุบเลิก ๒ อัตรา	เห็นชอบ		
				๔. คณงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)				
๕	ทต.สร้างคอม อ.สร้างคอม (ประเภทสามัญ)	๓๓.๘๖	๓๕.๕๘	สำนักปลัด	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	เห็นชอบ		
				๑. คณงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)				
				กองคลัง			ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	เห็นชอบ
๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)								
				กองช่าง	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	เห็นชอบ		
				๓. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)				
๖	ทต.ผาสุก อ.วังสามหมอ (ประเภทสามัญ)	๒๗.๘๘	๒๘.๒๗	กองคลัง	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	เห็นชอบ		
				๑. นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑				



ลำดับที่	เทศบาล. อำเภอ (ประเภท)	คชจ. ๑ ประมาณตามกรอบ แผน ๑ ปัจจุบัน	คชจ. ๑ ประมาณตามกรอบแผน ๑ หลังปรับปรุงแผน	ส่วนราชการที่สังกัด ตำแหน่งที่ขอกำหนด เพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง	รายการขอเพิ่ม หรือขอยุบเลิก หรือเปลี่ยนแปลง (อัตรา)	มติ ก.ท.จ. อุดรธานี
๗	ทต.ยางชุม อ.กุศจับ (ประเภทสามัญ)	๓๑.๖๓	๓๑.๒๕	เทศบาลตำบลยางชุม ๑. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับ ต้น)	ขอยุบเลิก ๑ อัตรา	ไม่เห็นชอบ เป็นโครงสร้างส่วนราชการ ที่สำคัญและจำเป็น
				กองช่าง ๒. เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	เห็นชอบ
๘	ทต.เพ็ญ อ.เพ็ญ (ประเภทสามัญ)	๓๕.๙๓	๓๘.๒๔	สำนักปลัด ๑. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก.ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๐	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	เห็นชอบ
				๒. คณงานทั่วไป (ข้าราชการทุกน้ำ) (พนักงานจ้างทั่วไป)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	เห็นชอบ
				๓. คณงานทั่วไป (แม่บ้าน) (พนักงานจ้างทั่วไป)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	ไม่เห็นชอบ มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ที่สูง ควรปรับเกลี่ยบุคลากร ที่มีอยู่ปฏิบัติหน้าที่แทน
				กองช่าง ๔. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ)	ขอยุบเลิก ๑ อัตรา	เห็นชอบ



ลำดับที่	เทศบาล. อำเภอ (ประเภท)	คชจ. ๑ ประมาณตามกรอบ แผน ๑ ปัจจุบัน	คชจ. ๑ ประมาณตามกรอบแผน ๑ หลังปรับปรุงแผน	ส่วนราชการที่สังกัด ตำแหน่งที่ขอกำหนด เพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง	รายการขอเพิ่ม หรือขอยุบเลิก หรือเปลี่ยนแปลง (อัตรา)	มติ ก.ท.จ. อุดรธานี
				กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕. คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	เห็นชอบ
				กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๖. หัวหน้าฝ่ายยุทธศาสตร์และงบประมาณ เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	ขอยุบเลิก ๑ อัตรา	ไม่เห็นชอบ เป็นตำแหน่งที่ว่างเกิน ๖๐ วัน และจังหวัดรายงานขอใช้บัญชีแล้ว
				๗. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	เห็นชอบ
				กองการศึกษา ๘. คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานธุรการ) (พนักงานจ้างทั่วไป)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	ไม่เห็นชอบ มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลสูง ควรปรับ เกลี่ยบุคลากรที่มีอยู่ปฏิบัติหน้าที่แทน
				กองสวัสดิการสังคม ๙. เจ้าพนักงานธุรการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๒-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๕	ตัดโอน ๑ อัตรา	เห็นชอบ
				ตัดโอนไปสังกัดกองช่าง ๑๐. คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) (ปฏิบัติงานธุรการ)	ขอเพิ่ม ๑ อัตรา	ไม่เห็นชอบ มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลสูง ควรปรับ เกลี่ยบุคลากรที่มีอยู่ปฏิบัติหน้าที่แทน
				กองคลัง ๑๑. คนงานทั่วไป (งานการเงินและบัญชี) (พนักงานจ้างทั่วไป)	ขอเพิ่ม ๒ อัตรา	ไม่เห็นชอบ มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลสูง ควรปรับ เกลี่ยบุคลากรที่มีอยู่ปฏิบัติหน้าที่แทน



ลำดับที่	เทศบาล. อำเภอ (ประเภท)	คชจ. ฯ ประมาณตามกรอบ แผน ฯ ปัจจุบัน	คชจ. ฯ ประมาณตามกรอบแผน ฯ หลังปรับปรุงแผน	ส่วนราชการที่สังกัด ตำแหน่งที่ขอกำหนด เพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง	รายการขอเพิ่ม หรือขอยุบเลิก หรือเปลี่ยนแปลง (อัตรา)	มติ ก.ท.จ. อุดรธานี
๙	ทต.สร้างก่อ อ.กุดจับ (ประเภทสามัญ)	๓๖.๒๕	๓๗.๑๕	กองการศึกษา ๑. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) ตำแหน่งเลขที่ ๗๓-๒-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๒ (ตำแหน่งเดิม) เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) ตำแหน่งเลขที่ ๗๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ สังกัดกองคลัง ขอปรับปรุงตำแหน่งและตัดโอน มาสังกัดกองการศึกษา ฯ	ขอปรับปรุง ตัดโอน ๑ อัตรา	เห็นชอบ
๑๐	ทต.นาเยน อ.นาเยน (ประเภทสามัญ)	๓๓.๓๙	๓๑.๔๙	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	ขอยุบเลิก ๑ อัตรา	ไม่เห็นชอบ เป็นตำแหน่งที่มีสำคัญและจำเป็น
				๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	ขอยุบเลิก ๑ อัตรา	
				๓. สัตวแพทย์ (ปง./ชง.)	ขอยุบเลิก ๑ อัตรา	

ว่าที่ร้อยตรี



(เดชา สิงห์ทองกุล)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เลขานุการ ก.ท.จ.อุดรธานี

