



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ของเทศบาลตำบลบ้านปล้อง
อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง	๕๕

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
- หนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ร่างประกาศเทศบาลตำบลบ้านปล้อง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
- ร่างประกาศเทศบาลตำบลบ้านปล้อง เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖
- ร่างประกาศ เทศบาลตำบลบ้านปล้อง เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
- บัญชีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้าง ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างที่ตั้งจ่ายในงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ของเทศบาลตำบลบ้านปล้อง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างโดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลตำบลบ้านปล้อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านปล้อง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

สำเนาถูกต้อง

(นางวาริรัตน์ นายต๋าน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านปล้อง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านปล้อง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดเชียงราย สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดเชียงราย สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านปล้อง

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านปล้องสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล

สำเนาถูกต้อง

(นางวาริรัตน์ นายต๋าน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลบ้านปล้อง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลบ้านปล้อง เป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลบ้านปล้อง หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบ้านปล้อง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๖ (รวมถึงแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๖) และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลบ้านปล้อง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านปล้อง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตตามก็ต้องมีการวางแผนอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงราย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน :Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด 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 การจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

สำเนาถูกต้อง

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคลากรจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่าอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในการเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

ถ้าเนาถูกต้อง

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกือบ หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า กำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการภายในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

สำเนาถูกต้อง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาการระบายน้ำ เมื่อมีฝนตกลงมาน้ำจะท่วมขังบ้านเรือนของราษฎรบางพื้นที่ เนื่องจากมีไม่เพียงพอ ต่อการระบายน้ำ ปัญหาการอุปโภคและบริโภคน้ำประปา แม้ว่า ขณะนี้เทศบาล ตำบลบ้านปล้องจะมีระบบประปาขนาดใหญ่ที่ได้รับมอบจากกรมโยธาธิการมาดำเนินการแล้วก็ตาม แต่ราษฎรยังได้รับบริการไม่ทั่วถึง เนื่องจากท่อประปาใยหินที่วางไว้เดิมยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ และมีสภาพเก่าชำรุด
- ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างที่ยังมีไม่ครบทุกตรอกซอย ทำให้การสัญจรไปมาในตอนกลางคืน ไม่ได้รับความสะดวกและเป็นสาเหตุทำให้เกิดอุบัติเหตุ และความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน
- ปัญหาทางคมนาคม ถนนบางสายที่ยังเป็นถนนลูกรัง หรือ หินคลุกอยู่
- ความต้องการด้าน โครงสร้างพื้นฐาน จัดทำรางระบายน้ำ การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปาและจัดหาท่อน้ำประปาให้ครอบคลุมพื้นที่ จัดหาให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างให้เพียงพอ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ปัญหาการเพิ่มรายได้ และการส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน เนื่องจากประชาชนไม่มีความรู้ในการประกอบอาชีพเสริม นอกจากการทำไร่ ทำนาตามฤดูกาล
- ปัญหาเกี่ยวกับระบบการชลประทานไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถนำน้ำไปทำการเกษตรได้อย่างทั่วถึง
- ปัญหาการขาดตลาดเพื่อรองรับผลผลิตทางการเกษตร เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกร ผลผลิตที่ได้จึงมีปริมาณมาก แต่ราคาผลผลิตตกต่ำและขาดเงินทุกในการประกอบอาชีพ เป็นหนี้สินสถาบันการเงินในระบบและนอกระบบ
- ปัญหาการว่างงานนอกฤดูกาลประกอบอาชีพ จึงทำให้ราษฎรไม่มีรายได้
- ปัญหาความยากจน ราษฎรในหลาย ๆ ครอบครัวไม่มีงานทำ ไม่มีพื้นที่ทำกิน ไม่มีเงินจับจ่ายใช้สอย ความเป็นอยู่อดขัดขาดแคลน
- ความต้องการด้านเศรษฐกิจ จัดให้มีการส่งเสริมกลุ่มอาชีพให้แก่ประชาชน จัดให้มีระบบการชลประทานเพื่อนำน้ำไปใช้ในการเกษตร

๓. ด้านสังคม - การศึกษา

- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่
- กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม
- ปัญหาการขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้และบุคลากรด้านการสาธารณสุข
- ปัญหาการขาดแคลนครูผู้เชี่ยวชาญในบางวิชา

สำเนาถูกต้อง

- ความต้องการด้านสังคม - การศึกษา จัดให้มีการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ส่งเสริมการศึกษาให้ประชาชน จัดหางานให้กับกลุ่มต่างๆ จัดให้มีการสอนพิเศษให้กับเด็กและเยาวชน ส่งเสริมด้านสาธารณสุข

๔.ด้านการเมือง - การบริหาร

- ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร งบประมาณและเครื่องเครื่องใช้ในการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยมีไม่เพียงพอ
- ปัญหาการประชาสัมพันธ์ของเทศบาลยังไม่ทั่วถึง และครอบคลุมพื้นที่
- ปัญหาการขาดความรู้ ความเข้าใจ และความเอาใจใส่ตลอดจนการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ปัญหารายได้ของเทศบาลมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ จึงแก้ไขปัญหาหรือนำไปพัฒนาได้

ค่อนข้างจำกัด

- ปัญหาการขาดความรู้ ความเข้าใจ ในระเบียบกฎหมายและอำนาจหน้าที่ของท้องถิ่นของราษฎรในพื้นที่
- ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้านต่าง ๆ ทำให้การบริหารงาน มีประสิทธิภาพไม่ดีเท่าที่ควร
- ปัญหาการจัดเก็บรายได้ของเทศบาล สาเหตุเกิดจากการขาดความร่วมมือจากประชาชนผู้มีหน้าที่เสียภาษี รวมทั้งการจัดทำ การปรับปรุง การประชาสัมพันธ์และการใช้ประโยชน์จากแผนที่ภาษีไม่เป็นปัจจุบันและไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ
- ความต้องการด้าน การเมือง - การบริหาร จัดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเทศบาล จัดงบประมาณในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้กับประชาชน ให้ความรู้ความเข้าใจในการเมืองให้กับประชาชน จัดให้ความรู้ในการช่วยกันพัฒนาเทศบาล

๕.ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึก ในการอนุรักษ์ และความตระหนักในการจัดการทรัพยากร
 - ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม เช่น ต้นไม้ แหล่งน้ำ ซึ่งเกิดจากการที่ประชาชนไม่ให้ความสนใจ กับส่วนรวม เพราะถือว่าไม่ใช่หน้าที่ของตน
 - ปัญหาเรื่องดิน ปัจจุบันเสื่อมโทรม เนื่องจากการใช้ปุ๋ยเคมี และสารเคมีในการทำ
- การเกษตร
- ปัญหาขยะ ซึ่งปริมาณขยะในแต่ละวันไม่มีการคัดแยก เนื่องจากประชาชนขาดความรู้
 - ความเข้าใจ และบางพื้นที่ไม่มีการเก็บขนขยะ เช่น อ่างเก็บน้ำขุนปล้อง ตลอดจนการจัดการ
- จัดการ เกี่ยวกับการทำลายขยะ ปัจจุบันใช้วิธีเผาทำลายซึ่งเป็นปัญหาต่อสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาการทำลายป่าบริเวณอ่างเก็บน้ำขุนปล้อง สาเหตุเกิดจากการบุกรุกทำลายป่าเพื่อใช้สำหรับทำการเกษตร ก่อให้เกิดปัญหาการพังทลายของหน้าดินปัจจุบันอ่างเก็บน้ำขุนปล้อง

สำเนาถูกต้อง

- ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จัดให้มีการส่งเสริมสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม จัดส่งเสริมการใช้ปุ๋ยธรรมชาติแทนสารเคมี ให้ความรู้ในการจัดการกับขยะ ให้ความรู้ความเข้าใจในการทำลายป่าไม้

๖. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ปัญหาทางด้านการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น

สำเนาถูกต้อง

(นางวาริรัตน์ นายด่าน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๒) การสาธารณสุขการ
- (๓) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๔) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๖) การจัดให้มีตลาด
- (๗) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๙) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๕) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาลตำบล

สำเนาถูกต้อง

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลพืชผลทางการเกษตรให้กับประชาชน
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เดียวกัน
- (๒) ประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการในระดับอำเภอและระดับจังหวัด
- (๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านที่เทศบาลตำบลบ้านปล้อง จะต้องดำเนินการเพื่อให้การบริการแก่ประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งในการดำเนินการตามภารกิจด้านต่าง ๆ นั้น เทศบาลได้วางแนวทางหรือแผนงานไว้แล้วในแผนพัฒนาเทศบาล ระยะ ๕ ปี และแผนพัฒนาประจำปี โดยในการจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาล ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหาและความต้องการของชุมชน/ท้องถิ่นเป็นสำคัญ ซึ่งเมื่อเทศบาลได้นำแผนพัฒนาดังกล่าวไปดำเนินการแล้วจะสามารถแก้ไขปัญหา และสนองตอบความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

สำเนาถูกต้อง

เทศบาลตำบลบ้านปล้อง ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งในด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหาอุปสรรคหรือภัยคุกคาม (SWOT) ไว้แล้วแต่จะต้องวิเคราะห์ว่าในอนาคตข้างหน้าจะมีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่ ดังนี้

จุดแข็ง [Strengths]

๑. พื้นที่รับผิดชอบของเทศบาลมีไม่มาก โครงสร้างพื้นฐานด้านการสัญจรเข้าถึงทุกชุมชน สามารถเดินทางและประสานงานได้สะดวก รวดเร็ว
๒. เทศบาลฯ มีบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ ลดปัญหาความล่าช้าในการปฏิบัติงาน
๓. เทศบาลฯ มีความพร้อมด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ต่างๆ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างรวดเร็ว
๔. เทศบาลมีบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับทาง องค์การบริหารส่วนตำบลปล้อง เกี่ยวกับพื้นที่ตั้งโรงกำจัดขยะของเทศบาล
๕. มีแหล่งน้ำอ่างขุนปล้อง ที่เป็นหัวใจในการดำรงชีพของประชาชน

จุดอ่อน [Weaknesses]

๑. การประกอบอาชีพที่มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต
๒. เขตพื้นที่ส่วนใหญ่ของเทศบาล จะเป็นที่อยู่อาศัย ประชาชนต้องไปประกอบอาชีพนอกเขตพื้นที่
๓. การประกอบอาชีพเสริมของประชาชน ยังขาดการร่วมกลุ่มที่เข้มแข็ง และผลิตภัณฑ์ที่ชัดเจน
๔. การดำเนินกิจกรรมของเทศบาล มักประสบปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน และการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหารทราบ เพื่อเตรียมแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการครั้งต่อไป

โอกาส [Opportunities]

๑. นโยบายของรัฐบาลที่ให้ความสำคัญแก่ท้องถิ่นโดยการกำหนดแผนการกระจายอำนาจ ซึ่งท้องถิ่นนอกจากจะมีหน้าที่แล้ว จะได้รับอำนาจในการบริหารจัดการด้วย และมีแนวโน้มด้านงบประมาณในการพัฒนาที่เพิ่มขึ้น
๒. ความร่วมมือทางการค้าและการลงทุนของกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน
๓. สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร เข้ามาดูแลพื้นที่รับผิดชอบของอยู่เสมอ สามารถแจ้งปัญหาความต้องการ หรือยื่นเสนอโครงการเพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลอีกทางหนึ่งนอกเหนือจากงบประมาณของทางเทศบาลฯ

อุปสรรค [Threats]

๑. การจัดสรรงบประมาณของรัฐบาล ให้แก่ อปท.ยังขาดความแน่นอน ทำให้ อปท.นำงบประมาณไป พัฒนา – ลงทุน ไม่เป็นไปตามแผนที่ได้วางเอาไว้
๒. ปัญหาด้านการเมืองระดับประเทศ ส่งผลให้เกิดผลกระทบต่อ อปท.ในด้านทิศทางการพัฒนาและความเป็นสุขของประชาชน ตลอดจนนักท่องเที่ยวที่ลดจำนวนลงอย่างมาก
๓. ปัจจุบันปัญหาภัยธรรมชาติมีความรุนแรงมากขึ้น เช่น ฤดูฝนก็จะเกิดน้ำท่วมขัง ฤดูแล้งประชาชนก็ขาดแคลนน้ำเนื่องจากแหล่งกักเก็บน้ำแห้ง และดินเขิน

สำเนาถูกต้อง

(นางวาริรัตน์ นายคำน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

การวิเคราะห์ SWOT ของบุคลากรเทศบาลตำบลบ้านปล้อง

เทศบาลตำบลบ้านปล้อง ได้ดำเนินการวิเคราะห์ SWOT ของบุคลากรจากมุมมองบุคลากรภายใน และภายนอกองค์กร เพื่อนำไปประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

จุดแข็ง	จุดอ่อน
<ul style="list-style-type: none"> ● พนักงานเทศบาลทุกส่วนราชการสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลายนอกเหนือจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ● บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เข้าถึง วัฒนธรรมในพื้นที่การมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่น ● มีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น ไม่มีระบบเจ้าขุนมูลนาย ● พนักงานเทศบาลทุกคนอยู่กันแบบพี่น้องช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ● ข้าราชการซื่อสัตย์ ไม่คอร์รัปชัน ● บุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีประสบการณ์สูงมีความรวดเร็วในการปฏิบัติหน้าที่ 	<ul style="list-style-type: none"> ● มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่หลากหลาย อาจทำให้การให้บริการประชาชนล่าช้า ในบางเรื่อง ● ขาดการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีระบบ เครื่องมือใหม่ๆ ● บุคลากรบางส่วนทำงานไม่ตรงกับตำแหน่ง ● ด้านอัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมในกับปริมาณงาน ● บุคลากรบางส่วนยังขาดการสอนงานที่เป็นระบบ ● ขาดการกระจายกำลังคนให้เหมาะสมกับงาน และความยากง่ายของงาน
โอกาส	ภัยคุกคาม
<ul style="list-style-type: none"> ● บุคลากรเทศบาลตำบลบ้านปล้อง เป็นที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับของประชาชนและหน่วยงานใกล้เคียง ● ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ด้านต่าง ๆ และพัฒนาตนเอง ทั้งในระบบและนอกระบบ ● มีการส่งเสริมความก้าวหน้าของสายงานต่างๆ 	<ul style="list-style-type: none"> ● งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรมีจำกัด ● มีข้อจำกัดเรื่องกำลังคนและโครงสร้าง ตามมาตรา ๓๕ พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ ● ปัญหาด้านการเมือง เศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น

สำเนาถูกต้อง

(นางวาริรัตน์ นายค่าน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านปล้อง [VISION]

“ ประชาชนมีส่วนร่วมการพัฒนา ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ ควบคุมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลบ้านปล้อง ดังนี้

- | | | |
|------------------|---|---|
| ๑. ยุทธศาสตร์ที่ | ๑ | ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม และการบริการสาธารณสุข |
| ๒. ยุทธศาสตร์ที่ | ๒ | ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน |
| ๓. ยุทธศาสตร์ที่ | ๓ | ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจในชุมชน |
| ๔. ยุทธศาสตร์ที่ | ๔ | ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการนันทนาการ |
| ๕. ยุทธศาสตร์ที่ | ๕ | ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล |
| ๖. ยุทธศาสตร์ที่ | ๖ | ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และความมั่นคงของ ประชาชน |

สำเนาถูกต้อง

(นางวาริรัตน์ นายต๋าน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลบ้านปล้อง ได้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ศักยภาพของเทศบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ประกอบกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาเทศบาล จึงกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับการพัฒนา การบริการที่ดี โดยยึดประโยชน์สูงสุด ความมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพผลของประชาชนเป็นหลักดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- (๑) การพัฒนาด้านการสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- (๒) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- (๓) การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๖.๒ ภารกิจรอง

- (๑) การให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๒) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- (๓) การจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๕) การจัดการการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้
- (๖) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- (๗) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการ ป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๘) การให้มีการบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๙) การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย และการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๐) การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตการสังคมสงเคราะห์แก่สตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๑๓) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๑๔) การให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- (๑๕) การสาธารณสุข/การสาธารณสุขโรค
- (๑๖) การส่งเสริม การฝึกและการประกอบอาชีพ
- (๑๗) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

สำเนาถูกต้อง

- (๑๘) การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
- (๑๙) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒๐) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒๑) การจัดการการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม
- (๒๒) การพัฒนาบุคลากรและทรัพยากรมนุษย์
- (๒๓) การพัฒนาการบริหารเทศบาลและการพัฒนาการเมืองการบริหาร

สำเนาถูกต้อง

(นางวาริรัตน์ นายค่าน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบ้านปล้อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยได้แก่

๑) สำนักปลัดเทศบาล			
๒) กองคลัง			
๓) กองช่าง			
๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			
๕) กองการศึกษา			
๖) กองการประปา			
๗) หน่วยงานตรวจสอบภายใน			
ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้			
๑) พนักงานเทศบาล	จำนวน	๒๖	อัตรา
๒) พนักงานครูเทศบาล (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	จำนวน	๑	อัตรา
๓) พนักงานครูเทศบาล (รร.อนุบาลทต.บ้านปล้อง)	จำนวน	๔	อัตรา
๔) ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๕	อัตรา
๔) พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๙	อัตรา
๕) พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๕	อัตรา

การกำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านปล้อง เพื่อรองรับการปฏิบัติงานตามจำนวนภารกิจ อำนาจหน้าที่และปริมาณงาน แยกตามส่วนราชการ ดังนี้

ปลัดเทศบาล	จำนวน	๑	อัตรา
รองปลัดเทศบาล	จำนวน	๑	อัตรา
๑) สำนักปลัดเทศบาล	จำนวน	๑๖	อัตรา
๒) กองคลัง	จำนวน	๖	อัตรา
๓) กองช่าง	จำนวน	๔	อัตรา
๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวน	๖	อัตรา
๕) กองการศึกษา	จำนวน	๑๒	อัตรา
๖) กองการประปา	จำนวน	๔	อัตรา
๗) หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวน	-	อัตรา

สำเนาถูกต้อง

ทั้งนี้ที่ผ่านมาเทศบาลมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ในทุกส่วนราชการ แต่เทศบาลยังมีข้อบกพร่องด้านการพัฒนารายได้ การสร้างรายได้ และปัญหาจากระบบเศรษฐกิจโดยรวมของทั้งประเทศที่ชะลอตัวลง ทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่สูงขึ้น ไม่สมดุลกับงบประมาณรายได้ที่เพิ่มขึ้นในปริมาณที่น้อยกว่า แต่ทั้งนี้ในหลายๆ ภารกิจงาน เทศบาลได้มีการบริหารจัดการให้สามารถลดขั้นตอนการทำงาน ลดระยะเวลา และลดปริมาณการใช้กำลังคนลงไปได้มาก ทำให้จำนวนบุคลากรที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านปล้องมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และคุ้มค่างบประมาณมากที่สุด จึงมีความจำเป็นที่จะต้องคงกรอบอัตรากำลังไว้ตามแผนอัตรากำลังเดิม โดยกำหนดประเภท ตำแหน่ง ระดับ ให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ และปรับเปลี่ยนงานให้บุคลากรที่มีอยู่ดำเนินการแทน เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลบ้านปล้องต่อไป

การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังในเทศบาลใกล้เคียง

หน่วยงาน	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	จำนวนพนักงานเทศบาล	จำนวนพนักงานจ้าง
เทศบาลตำบลหวาง	๕๙,๘๒๕,๐๐๐	๓๓ คน	๒๔ คน

สำเนาถูกต้อง

(นางวาริรัตน์ นายต่าน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบ้านปล้องกับเทศบาลตำบลหงาว

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปีเทศบาลตำบลบ้านปล้อง		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลหงาว	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑
สำนักปลัดเทศบาล		สำนักปลัดเทศบาล	
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก./ชก	๑	-	-
นักสังคมสงเคราะห์ปก./ชก.	๑	-	-
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปก./ชก	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.	๑	-	-
-	-	นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	-	-
-	-	นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑
-	-	นิติกร ปก./ชก.	๑
ลูกจ้างประจำ			
พนักงานขับรถยนต์	๔	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
คนสวน (ผู้มีทักษะ)	๑	-	-
-	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
-	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑
-	๑	พนักงานขับรถยนต์	๑
-	๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑
พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน	๑	คนงาน	๓

สำเนาถูกต้อง

(นางวาริรัตน์ นายค่าน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปีเทศบาลตำบลบ้านปล้อง		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลหงาว	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
กองคลัง		กองคลัง	
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑
-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
กองช่าง		กองช่าง	
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-	-
นายช่างโยธา ปง./ชง.	-	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๒
-	-	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ช่างก่อสร้าง (ผู้มีทักษะ)	-	-	-
-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑
พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	
-	-	คนงาน	๑
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	-	-
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	๑	-	-
ลูกจ้างประจำ	-	-	-
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
คนงานประจำรถขยะ	๑	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน	๒	-	-
		สำเนาถูกต้อง	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลบ้านปล้อง		กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลหงาว	
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)
กองการศึกษา		กองการศึกษา	
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	-	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑
-	-	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑
ผู้อำนวยการสถานศึกษา (คศ.๒)	๑	-	-
-	-	ครู (คศ.๒)	๓
ครู (คศ.๑)	๒	ครู (คศ.๑)	๖
ครูผู้ช่วย	๒	ครูผู้ช่วย	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ)	๒	-	-
-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๑	ผู้ดูแลเด็ก	๑๐
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน	๑	คนงาน	๑
กองการประปา		กองการประปา	
ผู้อำนวยการกองประปา นักบริหารงานประปา ระดับต้น	๑	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	
พนักงานผลิตน้ำประปา (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	-	-
พนักงานผลิตน้ำประปา (ผู้มีทักษะ)	๑	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน	๑	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน		หน่วยตรวจสอบภายใน	
-	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑
รวมทั้งสิ้นของ ทต.บ้านปล้อง	๕๐	รวมทั้งสิ้นของ ทต.หงาว	๕๗
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	
จำนวน ๔๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท		จำนวน ๕๙,๘๒๕,๐๐๐ บาท	

สำเนาถูกต้อง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลบ้านปล้อง อำเภอกงเต็ง จังหวัดเชียงราย

กรอบโครงสร้างอัตรากำลังปัจจุบัน		กรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑ อัตรา	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑ อัตรา
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑ อัตรา	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑ อัตรา
๑. สำนักปลัดเทศบาล		๑. สำนักปลัดเทศบาล	
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑ อัตรา	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑ อัตรา
๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ		๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑ อัตรา	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑ อัตรา
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	๑ อัตรา	นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	๑ อัตรา
นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ	๑ อัตรา	นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ	๑ อัตรา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑ อัตรา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑ อัตรา
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑ อัตรา	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑ อัตรา
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑ อัตรา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑ อัตรา
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนชำนาญงาน	๑ อัตรา	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนชำนาญงาน	๑ อัตรา
จพง. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	๑ อัตรา	จพง. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	๑ อัตรา
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑ อัตรา	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ		- ลูกจ้างประจำ	
พนักงานขับรถยนต์	๔ อัตรา	พนักงานขับรถยนต์	๓ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ		- พนักงานจ้างตามภารกิจ	
คนสวน (ทักษะ)	๑ อัตรา	คนสวน (ทักษะ)	๑ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป		- พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน	๑ อัตรา	คนงาน	๑ อัตรา
รวม	๑๘ อัตรา	รวม	๑๘ อัตรา
๒. กองคลัง		๒. กองคลัง	
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑ อัตรา	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑ อัตรา
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑ อัตรา	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑ อัตรา
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑ อัตรา	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑ อัตรา
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑ อัตรา	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑ อัตรา
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑ อัตรา	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑ อัตรา
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑ อัตรา	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑ อัตรา
รวม	๖ อัตรา	รวม	๖ อัตรา
๓. กองช่าง		๓. กองช่าง	
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑ อัตรา	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑ อัตรา
หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑ อัตรา	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑ อัตรา
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑ อัตรา	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ		- พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ช่างก่อสร้าง (ทักษะ)	๑ อัตรา	ช่างก่อสร้าง (ทักษะ)	๑ อัตรา
รวม	๔ อัตรา	รวม	๔ อัตรา

กรอบโครงสร้างอัตราค่าจ้างปัจจุบัน		กรอบโครงสร้างอัตราค่าจ้างใหม่	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑ อัตรา	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑ อัตรา
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	๑ อัตรา	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	๑ อัตรา
-ลูกจ้างประจำ		-ลูกจ้างประจำ	
พนักงานขับรถยนต์	๑ อัตรา	พนักงานขับรถยนต์	๑ อัตรา
-พนักงานจ้างตามภารกิจ		-พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	๑ อัตรา	คนงาน	๒ อัตรา
-พนักงานจ้างทั่วไป			
คนงาน	๒ อัตรา		
รวม	๖ อัตรา	รวม	๕ อัตรา
๕. กองการศึกษา		๕. กองการศึกษา	
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑ อัตรา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑ อัตรา
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑ อัตรา	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑ อัตรา
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบ้านปล้อง		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบ้านปล้อง	
ครู อันดับ ค.ศ. ๑	๑ อัตรา	ครู อันดับ ค.ศ. ๑	๑ อัตรา
-พนักงานจ้างตามภารกิจ		-พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓ อัตรา	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓ อัตรา
โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบ้านปล้อง		โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบ้านปล้อง	
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑ อัตรา	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑ อัตรา
ครู อันดับ ค.ศ. ๑	๑ อัตรา	ครู อันดับ ค.ศ. ๑	๑ อัตรา
ครูผู้ช่วย	๒ อัตรา	ครูผู้ช่วย	๒ อัตรา
-พนักงานจ้างตามภารกิจ		-พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑ อัตรา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑ อัตรา
-พนักงานจ้างทั่วไป		-พนักงานจ้างทั่วไป	
ภารโรง	๑ อัตรา	ภารโรง	๑ อัตรา
รวม	๑๒ อัตรา	รวม	๑๒ อัตรา
๖. กองการประปา		๖. กองการประปา	
ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา ระดับต้น)	๑ อัตรา	ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา ระดับต้น)	๑ อัตรา
-พนักงานจ้างตามภารกิจ		-พนักงานจ้างตามภารกิจ	
พนักงานผลิตน้ำประปา (คุณวุฒิ)	๑ อัตรา	พนักงานผลิตน้ำประปา (คุณวุฒิ)	๑ อัตรา
พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	๑ อัตรา	พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	๑ อัตรา
-พนักงานจ้างทั่วไป		-พนักงานจ้างทั่วไป	
คนงาน	๑ อัตรา	คนงาน	๑ อัตรา
รวม	๕ อัตรา	รวม	๕ อัตรา
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน		๗. หน่วยตรวจสอบภายใน	
รวมทั้งสิ้น	๕๐ อัตรา	รวมทั้งสิ้น	๔๘ อัตรา

(ลงชื่อ)

(นายสมบุรณ์ เรืองบุญ)
ปลัดเทศบาลตำบลบ้านปล้อง

(ลงชื่อ)

(นายบรรชชา แสงสุวรรณ)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านปล้อง สำเนาถูกต้อง

(นางวาริตน์ นานต์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านปล้องดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านปล้องมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

เทศบาลตำบลบ้านปล้องจะกำหนดภารกิจด้านต่าง ๆ ไว้ดังนี้

(๑) ด้านธุรการ การบริหารงานบุคคลต่าง ๆ การทะเบียนราษฎร การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การวางแผนพัฒนาและการจัดทำงบประมาณ จึงกำหนด ฝ่ายอำนวยการ ด้วยมีงานงานการเจ้าหน้าที่ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานธุรการ และงานพัฒนาชุมชน ในส่วน งานทะเบียนราษฎร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเลขานุการและบริหารงานทั่วไป งานสังคมสงเคราะห์ ให้เป็นงานอยู่ใน สำนักปลัดเทศบาล

(๒) ด้านการพัฒนาการศึกษา จึงกำหนดให้ งานบริหารการศึกษา งานโรงเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ให้เป็นงานอยู่ใน กองการศึกษา

(๓) ด้านการเงินและบัญชี การจัดเก็บและพัฒนารายได้ และการพัสดุและทรัพย์สิน จึงกำหนด ฝ่ายบริหารงานคลัง ด้วยมี งานการเงินและบัญชี งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ และงานพัสดุและทรัพย์สิน ให้เป็นงานอยู่ใน กองคลัง

(๔) ด้านสาธารณูปโภค งานแบบแผนและก่อสร้าง อยู่ในฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง การก่อสร้าง และออกแบบต่าง ๆ การประมาณราคาก่อสร้าง งานวิศวกรรม งานสถาปัตยกรรม งานผังเมือง การตรวจสอบต่าง ๆ จึงกำหนดให้เป็นงานอยู่ใน กองช่าง

(๕) ด้านการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลอนามัย สิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด จึงกำหนดให้งานอยู่ใน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

(๖) ด้านการบริการประปา และงานการเงินและบัญชี ให้เป็นงานอยู่ใน กองการประปา

(๗) ด้านงานตรวจสอบภายใน จึงกำหนด งานตรวจสอบภายใน ให้เป็นงานอยู่ใน หน่วยงานตรวจสอบภายใน

สำเนาถูกต้อง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.สำนักงานปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p> ๑.๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p> ๑.๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p> ๑.๑.๓ งานธุรการ</p> <p> ๑.๑.๔ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๒ งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๕ งานสังคมสงเคราะห์</p>	<p>๑.สำนักงานปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p> ๑.๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p> ๑.๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p> ๑.๑.๓ งานธุรการ</p> <p> ๑.๑.๔ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๒ งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๕ งานสังคมสงเคราะห์</p>	
<p>๒.กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p> ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p> ๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p> ๒.๑.๓ งานพัฒนารายได้</p>	<p>๒.กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p> ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p> ๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p> ๒.๑.๓ งานพัฒนารายได้</p>	
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p> ๓.๑.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p> ๓.๑.๒ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๒ งานวิศวกรรม</p> <p>๓.๓ งานสถาปัตยกรรม</p> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <p>๓.๕ งานสวนสาธารณะ</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p> ๓.๑.๑ งานสาธารณูปโภค</p> <p> ๓.๑.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานวิศวกรรม</p> <p>๓.๓ งานสถาปัตยกรรม</p> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <p>๓.๕ งานสวนสาธารณะ</p>	
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>๔.๒ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</p>	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>๔.๒ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</p>	
<p>๕. กองการศึกษา</p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๕.๒ งานโรงเรียน</p> <p>๕.๓ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๕.๔ งานส่งเสริมคุณภาพ และมาตรฐานหลักสูตร</p> <p>๕.๕ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม</p>	<p>๕. กองการศึกษา</p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๕.๒ งานโรงเรียน</p> <p>๕.๓ งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๕.๔ งานส่งเสริมคุณภาพ และมาตรฐานหลักสูตร</p> <p>๕.๕ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม</p>	
<p>๖. กองการประปา</p> <p>๖.๑ งานการเงินและบัญชี</p>	<p>๖. กองการประปา</p> <p>๖.๑ งานการเงินและบัญชี</p>	
<p>๗. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</p> <p>๗.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๗. หน่วยงานตรวจสอบภายใน</p> <p>๗.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>สำเนาถูกต้อง</p>

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของเทศบาลตำบลบ้านปล้องอำเภอเทิง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจข้อมูลวิเคราะห์เกี่ยวกับปัญหากำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับระดับ การโอน การลาออกฯ
๓. ข้อมูลอื่นที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนเหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนที่เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่
๒. นโยบาย และโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานขั้นตอน และวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัด และรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญ และความเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน และงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการ และสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงาน และมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ
 - ๑.๑ ปริมาณงานต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งที่สำคัญคือ ปริมาณงาน หรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริง และน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

สำเนาถูกต้อง

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานคนที่ ๑ จะใช้ในงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีคิดดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์	
๑ สัปดาห์จะทำงาน	๕	วัน	
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน	
วันหยุดราชการประจำปี		๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี(พักร้อน)		๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย		๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี		๓๐	วัน
วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี		๒๓๐	ปี
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน		๖	ชั่วโมง
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ เวลาพักกลางวัน ๑ ชั่วโมง เวลาพักส่วนตัว ๑ ชั่วโมง)			
เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖)		๑,๓๘๐	ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐)		๘๒,๘๐๐	ชั่วโมง
ซึ่งการคำนวณตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์สูตร			
คำนวณ			

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงาน และจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งมาจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มทีหรือเปล่า

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลังควรพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลบ้านปล้อง ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม และการบริการสาธารณสุข
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจในชุมชน
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ

การนันทนาการ

๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ ความมั่นคงของประชาชน

สำนักงานอุทกพิสัย

จากการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านปล้อง จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลัง ว่าง(อัตรา)	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดเทศบาล	ปลัดเทศบาล นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	-	
๒	สำนักปลัดเทศบาล	รองปลัดเทศบาล นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	-	
รวม ๒ ตำแหน่ง				๒	๒	๐	
๑	สำนักปลัดเทศบาล	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	-	
๒		หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	-	
๓		นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	วิชาการ ชำนาญการ	๑	๑	-	
๔		นักสังคมสงเคราะห์	วิชาการ ชำนาญการ	๑	๑	-	
๕		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ ชำนาญการ	๑	๑	-	
๖		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ ชำนาญการ	๑	๑	-	
๗		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ ปฏิบัติการ	๑	๑	-	
๘		เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป ชำนาญงาน	๑	๑	-	
๙		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	๑	๑	-	
๑๐		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	๑	๑	-	
๑๑		พนักงานขับรถยนต์	ลูกจ้างประจำ	๓	๓	-	
๑๒		คนสวน (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๓		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
รวม ๑๓ ตำแหน่ง				๑๕	๑๕	๐	
๑	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	-	
๒		หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	-	
๓		นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ ชำนาญการ	๑	๑	-	
๔		นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ ชำนาญการ	๑	๑	-	
๕		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ ชำนาญการ	๑	๑	-	
๖		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	๑	-	๑	ว่างเดิมตามล.ก.จ.ครั้งที่ ๑๗/๒๕๖๐ ก.จ. ๒๐ ศ.บ.๖๐
รวม ๖ ตำแหน่ง				๖	๕	๑	
๑	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	-	
๒		หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	-	
๓		นายช่างโยธา	ทั่วไป ชำนาญงาน	๑	๑	-	สิ้นเขตล.ก.จ.ครั้งที่
๔		ช่างก่อสร้าง (ทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
รวม ๔ ตำแหน่ง				๔	๔	๐	

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลัง ที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลัง ว่าง(อัตรา)	หมายเหตุ
๑	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ระดับต้น	๑	๑	-	
๓		พยาบาลวิชาชีพ	วิชาการ ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	-	
๔		พนักงานขับรถยนต์	ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-	
		พนักงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	-	
รวม ๕ ตำแหน่ง				๕	๕	๐	๐
๑	กองการศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อำนาจการท้องถิ่น	๑	-	๑	ว่างเดิม มติครั้งที่ ๘/๒๕๕๓
๒		นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	ระดับต้น	๑	๑	-	ลา ๒๘ ก.ย.๕๓
		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ ชำนาญการ	๑	๑	-	
๓	ศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กเทศบาล	ครู อันดับ ค.ศ.๑	พนักงานครูเทศบาล	๑	๑	-	
๔		ผู้ดูแลเด็ก (ทักซะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	๓	-	
๕	โรงเรียนอนุบาล เทศบาลตำบล บ้านปล้อง	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	พนักงานครูเทศบาล	๑	-	๑	ว่างเดิมได้รับการจัดสรรจากกรมฯ น.ส.มท ๐๘๐๔.๔/๑๓ สว.๑ ม.ค.๖๓
๖		ครู อันดับ ค.ศ.๑	พนักงานครูเทศบาล	๑	-	๑	ว่างเดิมได้รับการจัดสรรจากกรมฯ น.ส.มท ๐๘๐๔.๔/๑๓ สว.๑ ม.ค.๖๓
๗		ครูผู้ช่วย	พนักงานครูเทศบาล	๒	-	๒	ว่างเดิมได้รับการจัดสรรจากกรมฯ น.ส.มท ๐๘๐๔.๔/๑๓ สว.๑ ม.ค.๖๓
๘		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๙		ภารโรง	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
รวม ๘ ตำแหน่ง				๑๒	๗	๕	
๑	กองการประปา	ผู้อำนวยการกองประปา	อำนาจการท้องถิ่น	๑	-	๑	ว่างเดิม มติครั้งที่ ๘/๒๕๕๓
๒		นักบริหารงานประปา	ระดับต้น	๑	๑	-	ลา ๒๘ ก.ย.๕๓
๓		พนักงานผลิตน้ำประปา (ผู้มีคุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๔		พนักงานผลิตน้ำประปา (ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
รวม ๓ ตำแหน่ง				๔	๓	๑	
๑	หน่วยตรวจสอบ ภายใน	-	-	-	-	-	ลา ๒๘ ก.ย.๕๓
รวม - ตำแหน่ง				-	-	-	
ทุกส่วนราชการ				๔๘	๔๑	๗	

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการแล้ว จึงให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม ทั้งนี้เทศบาลตำบลบ้านปล้อง สามารถปรับแก้้อตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติการกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดเชียงราย/นโยบายของผู้บริหารได้

สำหรับอัตรากำลัง ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบ้านปล้องและโรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบ้านปล้อง ซึ่งตามประกาศ กทจ. เชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ ซึ่งได้กำหนดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนแต่ละแห่ง มีอัตรากำลังและห้องประสภารณ์ ดังนี้

๑. ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มี จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่งจำนวนครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้สัดส่วน ๑๐: ๑ และหากเศษเกิน ๕ คนขึ้นไปให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน
๓. ห้องจัดประสภารณ์ให้มีเด็กปฐมวัยห้องละ ๒๐ คน หากเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไปให้จัดเพิ่มอีก ๑ ห้อง

ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียน ต่ออัตราส่วนครูผู้ดูแลเด็ก / ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก แล้ว ยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนตามประกาศดังกล่าว โดยยังขาดอัตราครูโรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบ้านปล้องอีกหลายอัตรา แต่ในอนาคตหากทางเทศบาลตำบลบ้านปล้องไม่สามารถปรับแก้้อตรากำลังให้เพียงพอต่อจำนวนเด็กได้ เทศบาลตำบลบ้านปล้องอาจมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลัง ในตำแหน่งครู (พนักงานครูเทศบาล) ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็กตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

เทศบาลตำบลบ้านปล้องได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ได้ดำเนินการในแต่ละส่วนในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์จะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงานเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลบ้านปล้องเพื่อให้บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลมาวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูล ลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

สำเนาถูกต้อง

กองการประปา มีความต้องการพนักงาน ทั้งหมด จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ประเภทอำนวยการ ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน - อัตรา ประเภททั่วไป - อัตรา ลูกจ้างประจำ - อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา ปัจจุบัน กองการประปา มีจำนวน อัตรากำลังทั้งหมด ๓ ตำแหน่ง รวม ๔ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๑ อัตรา

หน่วยงานตรวจสอบภายใน มีความต้องการพนักงานเทศบาลทั้งหมด จำนวน - ตำแหน่ง - อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน - อัตรา ปัจจุบันหน่วยงานตรวจสอบภายใน มีงานแต่ไม่มีคน ครองตำแหน่ง

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการของเทศบาลตำบลบ้านปล้องทุกส่วนราชการต้องการ อัตรากำลังทั้งหมด ๓๙ ตำแหน่ง ๔๘ อัตรา ดังนี้

๑.พนักงานเทศบาล (มีคนครอง)	จำนวน ๒๓ อัตรา
๒.พนักงานเทศบาล (อัตรารว่าง)	จำนวน ๓ อัตรา
๓.พนักงานครูเทศบาล (มีคนครอง)	จำนวน ๑ อัตรา
สังกัดศพด.เทศบาลตำบลบ้านปล้อง	
๔.พนักงานครูเทศบาล (อัตรารว่าง)	จำนวน ๔ อัตรา
สังกัดโรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบ้านปล้อง	
๕.ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๔ อัตรา
๖.พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคนครอง)	จำนวน ๘ อัตรา
๗.พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตรารว่าง)	จำนวน - อัตรา
๘.พนักงานจ้างทั่วไป (มีคนครอง)	จำนวน ๕ อัตรา
๙.พนักงานจ้างทั่วไป (อัตรารว่าง)	จำนวน - อัตรา

สำเนาถูกต้อง

(นางวาริรัตน์ นายคำม)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการแล้ว จึงให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม ทั้งนี้เทศบาลตำบลบ้านปล้อง สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้มาบรรลุปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดเชียงราย/นโยบายของผู้บริหารได้

สำหรับอัตรากำลัง ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบ้านปล้องและโรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบ้านปล้อง ซึ่งตามประกาศ กทจ. เชียงราย เรื่องหลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ ซึ่งได้กำหนดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียนแต่ละแห่ง มีอัตรากำลังและห้องประสบการณ์ ดังนี้

๑. ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มี จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่งจำนวนครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้สัดส่วน ๑๐: ๑ และหากเศษเกิน ๕ คนขึ้นไปให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน
๓. ห้องจัดประสบการณ์ให้มีเด็กปฐมวัยห้องละ ๒๐ คน หากเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไปให้จัดเพิ่มอีก ๑ ห้อง

ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและโรงเรียน ต่ออัตราส่วนครูผู้ดูแลเด็ก / ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก แล้ว ยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนตามประกาศดังกล่าว โดยยังขาดอัตราครูโรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบ้านปล้องอีกหลายอัตรา แต่ในอนาคตหากทางเทศบาลตำบลบ้านปล้องไม่สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังให้เพียงพอต่อจำนวนเด็กได้ เทศบาลตำบลบ้านปล้องอาจมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลัง ในตำแหน่งครู (พนักงานครูเทศบาล) ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็กตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

เทศบาลตำบลบ้านปล้องได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ได้ดำเนินการในแต่ละส่วนในอนาคัด ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์จะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงานเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลบ้านปล้องเพื่อให้บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลมาวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูล ลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

สำเนาถูกต้อง

บัญชีการคำนวณจำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนพนักงานเทศบาล

ตำแหน่งลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้างตามภารกิจ รวมทั้งกรอบว่าง (ชื่อเหมือนพนักงานเทศบาล)	พนักงานเทศบาลทั้งหมด (รวมกรอบอัตราว่าง)
ลูกจ้างประจำที่มีชื่อเหมือนพนักงานเทศบาล มีนครอง - อัตรา อัตราว่าง - อัตรา	
๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง) จำนวน - อัตรา ๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตราว่าง) จำนวน - อัตรา รวมทั้งสิ้น - อัตรา	๑. พนักงานเทศบาล (มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๒๔ อัตรา ๒. พนักงานเทศบาล (อัตราว่าง) จำนวน ๗ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๓๑ อัตรา
สรุป ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจชื่อเหมือนพนักงานเทศบาล มีจำนวนร้อยละ ๐.๐๐ ของกรอบพนักงานเทศบาลทั้งหมด	
$(\text{จำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจ}) \times ๑๐๐ = ๐ \times ๑๐๐ = ๐.๐๐\%$	
จำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมด (อัตรา)	๓๑

เทศบาลตำบลบ้านปล้อง มีจำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนกับพนักงานเทศบาล มีจำนวนร้อยละ ๐.๐๐ ของกรอบพนักงานเทศบาลทั้งหมด ซึ่งตามร่างระเบียบบริหารงานบุคคลฉบับใหม่มีแนวโน้มกำหนดสัดส่วนของพนักงานจ้างตามภารกิจต้องไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของจำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมด ในปัจจุบันเทศบาลตำบลบ้านปล้อง มีพนักงานจ้างตามภารกิจคิดเป็นร้อยละ ๐.๐๐ ซึ่งไม่เกินกว่าร่าง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. กำหนด

สำเนาถูกต้อง

(นางวาริรัตน์ นายค่าน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลบ้านปล้อง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำในอนาคต ว่าในระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำ จำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลด้วย ทั้งนี้ให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังต่อไปนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสังคมสงเคราะห์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๔	๓	๓	๓	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
คนสวน (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมตามมติท.จ.ครั้งที่ ๑๓/๒๕๖๐ ลว ๒๐ ต.ค.๖๐
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ช่างก่อสร้าง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ล่าเนาถูกต้อง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
คนงานประจำร้อยละ (ทักษะ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม มติครั้งที่ ๙/๒๕๕๓ ถว ๒๘ ก.ย.๕๓
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบ้านปล้อง								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบ้านปล้อง								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมได้รับการจัดสรรจากกรมฯ นส.มท ๐๘๐๘.๘/๖๓ ถว.๓ ม.ค.๖๓
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมได้รับการจัดสรรจากกรมฯ นส.มท ๐๘๐๘.๘/๖๓ ถว.๓ ม.ค.๖๓
ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิมได้รับการจัดสรรจากกรมฯ นส.มท ๐๘๐๘.๘/๖๓ ถว.๓ ม.ค.๖๓
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการประปา (๐๙)								
นักบริหารงานประปา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการประปา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม มติครั้งที่ ๙/๒๕๕๓ ถว ๒๘ ก.ย.๕๓
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานผลิตน้ำประปา (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ตำแหน่งถูกตัดทิ้ง
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๕๐	๔๘	๔๘	๔๘	-	-	-	

รายชื่อครู ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลบ้านปล้อง ประจำปี ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ-สกุล	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	จำนวนเด็ก (คน)	จำนวนครู/ผู้ดูแลเด็ก / ผู้ดูแลเด็ก มีผู้ครองตำแหน่ง(คน)	กรอบอัตราว่าง ครู/ผ.ช.ครูผู้ดูแลเด็ก /ผู้ดูแลเด็ก (อัตรา)	ความต้องการครู/ผู้ดูแลเด็ก (เพิ่มเติม) (คน)
๑	นางวันเพ็ญ ไชยคำ	ศพด.เทศบาลตำบลบ้านปล้อง	ครู ศศ.๑	ปริญญาตรี	๒๗	๑	-	-
๒	นางสุวรรณา ตาเปียง		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีความรู้)	ปริญญาตรี		๑	-	-
๓	นางฉวีวรรณ นวะะยศ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีความรู้)	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีความรู้)	ปริญญาตรี	๑	-	-	-
๔	นางศิริลักษณ์ วงศ์ดี		ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ปริญญาตรี	๑	-	-	-
		รวม			๒๗	๔	-	-

(ลงชื่อ)  ผู้กรอกข้อมูล
 (นายศักดิ์สิทธิ์ ไม้ยาง)
 หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษาการแทน
 ผู้อำนวยการกองการศึกษา

หมายเหตุ ลัดส่วนครู ผู้ช่วยครูผู้ดูแล และผู้ดูแลเด็ก: เด็ก = ๑ : ๑๐ ตามประกาศ ก.พ.จ.จังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครู
 เทศบาลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘

รายชื่อครู โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบ้านปล่อง สังกัดเทศบาลตำบลบ้านปล่อง ประจำปี ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ-สกุล	โรงเรียน	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	จำนวน เด็ก (คน)	จำนวนครู มีผู้ครอง ตำแหน่ง(คน)	กรอบอัตราว่าง ครู (อัตรา)	ความต้องการครู (เพิ่มเติม) (คน)
๑	-	โรงเรียนอนุบาลเทศบาล ตำบลบ้านปล่อง	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา คศ.๒	-	๑๒๙	-	๑	-
๒	-		ครู คศ.๑	-		-	๑	-
๓	-		ครูผู้ช่วย	-		-	๑	-
๔	-		ครูผู้ช่วย	-		-	๑	-
		รวม			๑๒๙	-	๔	-

(ลงชื่อ)  ผู้กรอกข้อมูล
 (นายศักดิ์สิทธิ์ ไม้ยาง)
 หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษาการแทน
 ผู้อำนวยการกองการศึกษา

(สัณนิษฐาน)

หมายเหตุ สัตส่วนครู ครู: เด็ก = ๑ : ๒๐ ตามประกาศ ก.พ.จ.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครู
 เทศบาลในโรงเรียน พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘

(นางวาริตต์ นายน)
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๔. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลบ้านปล้อง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ จำนวนเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคณะ ๑ ชั้น ของอัตรากำลังเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตรากำลังเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด) หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

(๔) ภาระค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปี คิดจาก (๑)+(๒)+(๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ร.ส.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตรไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕)+(๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

สำเนาถูกต้อง

(นางวาริรัตน์ นายค่าน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้องไว้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราส่วนที่คิดว่าเป็น (ค)			ค่าใช้จ่ายรวม (ด)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
																	เพิ่ม / ลด
๒๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑		๒๘๗,๕๐๐	๐	๑	๑	๑							3,127,000	
	รวมทั้งสิ้น (๑๕)																
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๕๐๒,๗๒๐	๕๒,๐๐๐		๑	๑	๑								(๓๓,๕๖๐)
๒๓	พ.น.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๖๘,๕๕๐	๑๘,๐๐๐		๑	๑	๑								(๓๐,๗๕๐)
๒๔	นายช่างโยธา	ช.ง.	๑	๓๐๒,๒๘๐	๐		๑	๑	๑								(๒๕,๑๘๐)
	รวมทั้งสิ้น																
๒๕	ช่างก่อสร้าง (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑๔๘,๐๐๐	๐		๑	๑	๑								(๑๒,๐๐๐)
	รวมสายงานศูนย์และสิ่งแวดล้อม (๑๖)																
๒๖	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๓๖๖,๑๖๐	๕๒,๐๐๐		๑	๑	๑								(๒๕,๖๒๐)
๒๗	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	ช.พ.	๑	๕๑๑,๔๕๐	๐		๑	๑	๑								(๕๒,๖๒๐)
	รวมทั้งสิ้น																
๓๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๒๘๔,๕๑๐	๐		๑	๑	๑								(๒๕,๖๒๐)
	รวมทั้งสิ้น																
๓๒	คนงานประจำขยะ (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๐	๐		-	-	-								เงินเล็ก
๓๓	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐		๑	๑	๑								(๕,๐๐๐)
๓๔	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐		๑	๑	๑								(๕,๐๐๐)
	รวมทั้งสิ้น (๑๘)																
๓๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงาน)	ต้น	๑	๓๕๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐		๑	๑	๑								3,127,000
๓๖	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐		๑	๑	๑								(๒๘,๐๓๐)
	รวมทั้งสิ้นแล้ว																
๓๗	ครู	ค.ศ.๑	๑	๐	๐		๑	๑	๑								จ่ายจากเงินอุดหนุน
	รวมทั้งสิ้น																
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๐	๐		๑	๑	๑								จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๐	๐		๑	๑	๑								จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๐	๐		๑	๑	๑								จ่ายจากเงินอุดหนุน

๓๓
๓๒

(นางวารินทร์ นายนาน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องขึ้นช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคน เต็ม / ลด			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	
	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบ้านด้าย														
๔๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ศษ.๒	๑	๐	๐	๐	๓	๓	-	-	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบ้านด้าย พ.ร.บ.๔๘๔๘/๖๓ ๒๓ ๑๒.๑๒๑
๔๒	ครูผู้ช่วย	ศษ.๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบ้านด้าย พ.ร.บ.๔๘๔๘/๖๓ ๒๓ ๑๒.๑๒๑
๔๓	ครูผู้ช่วย	-	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบ้านด้าย พ.ร.บ.๔๘๔๘/๖๓ ๒๓ ๑๒.๑๒๑
๔๔	ครูผู้ช่วย	-	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลบ้านด้าย พ.ร.บ.๔๘๔๘/๖๓ ๒๓ ๑๒.๑๒๑
	พนักงานจ้าง														จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๖	ภารโรง	-	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานประจำ														จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๗	ผู้อำนวยการกองประปา (ไม่บริหารงานประจำ)	ตป	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง														จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๘	พนักงานผลิตน้ำประปา (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๙	พนักงานผลิตน้ำประปา (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๕๐	พนักงาน	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานตรวจสอบภายใน (๑๒)														จ่ายจากเงินอุดหนุน
(๕)	รวม		๕๐	๔๒	๔๒	๔๒	๔๕	๔๕	-	-	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	๒๕๖๖	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%														
(๗)	รวมค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น														
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของประมาณการจ่ายประจำปี														

ผู้รับรอง

ผู้ตรวจสอบ

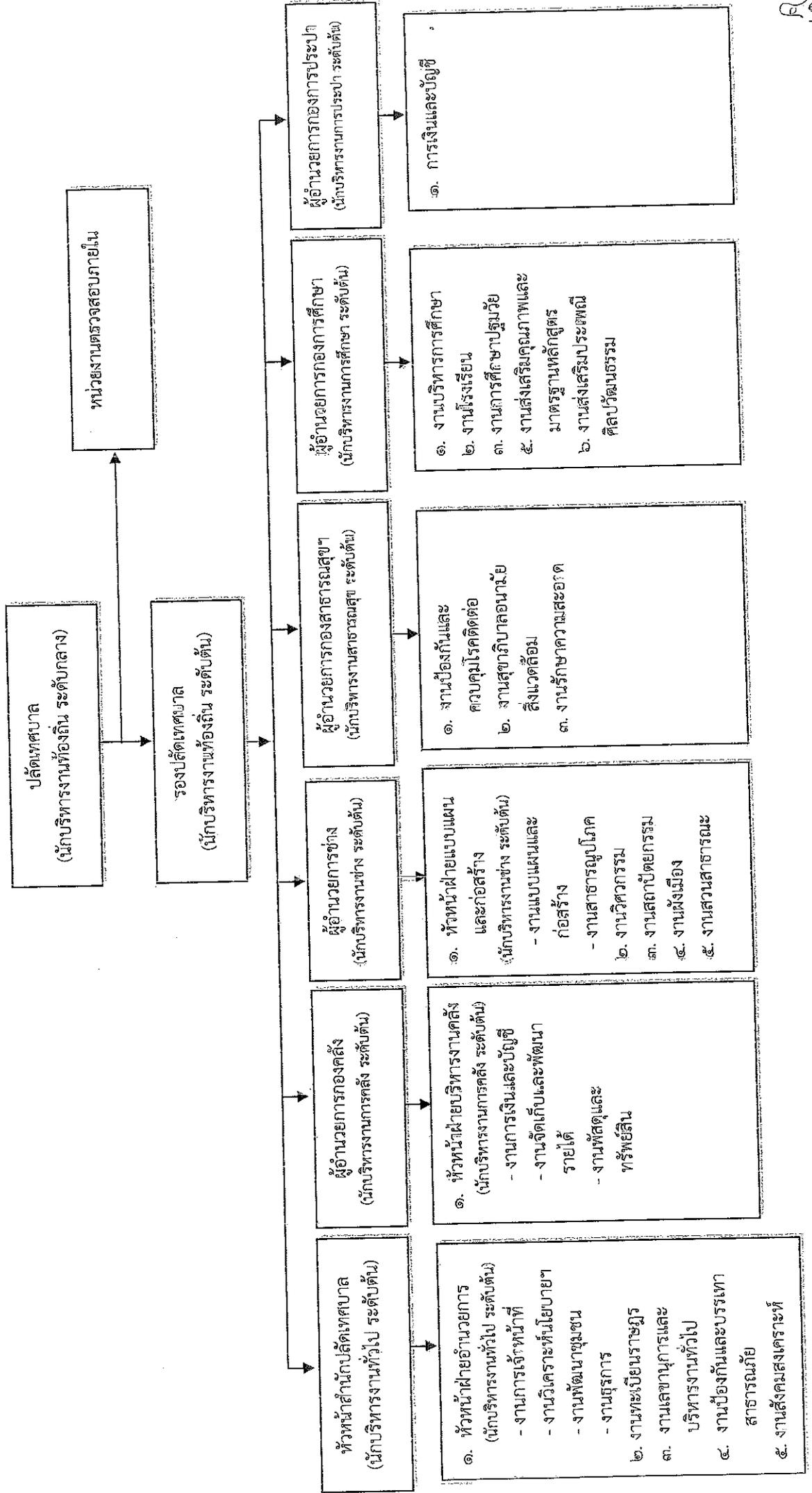
(นายสมบุญ เรืองบุญ)
ปลัดเทศบาลตำบลบ้านด้าย

(นายบรรชา แสงสุวรรณ)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านด้าย

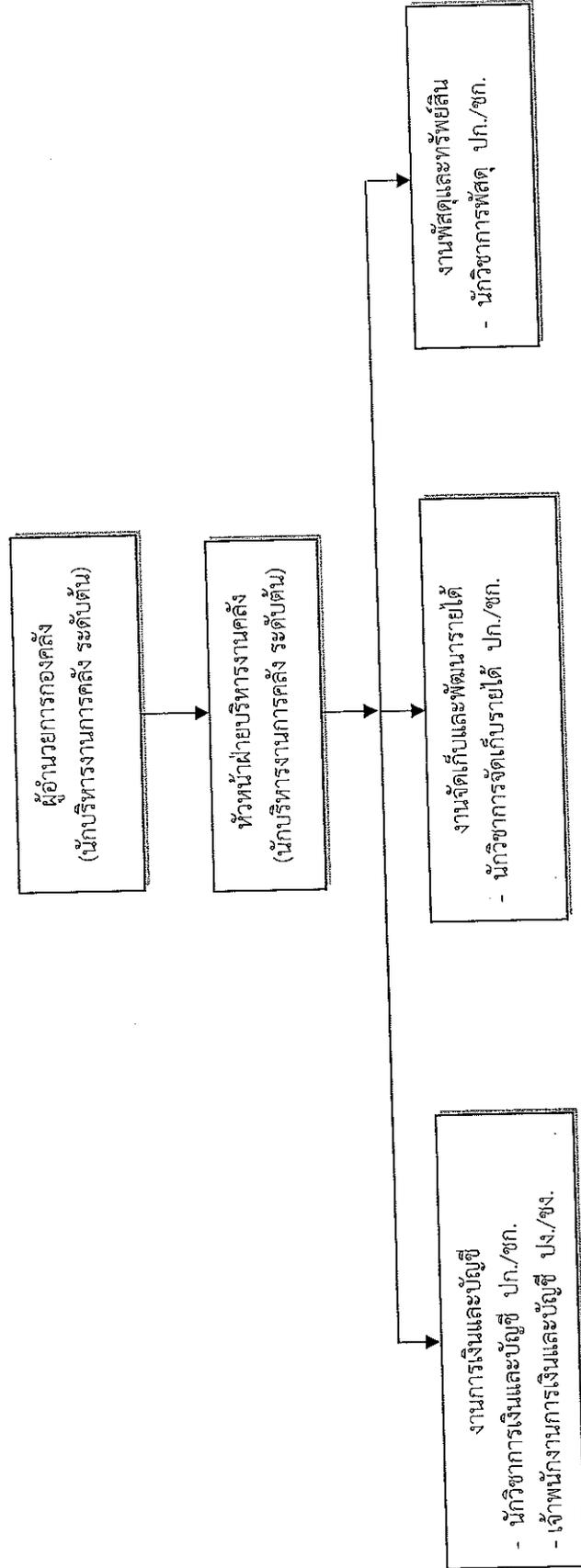
(นางวาริรัตน์ นายน่าน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

สำนักงานผู้ต้อง

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



กองคลัง เทศบาลตำบลบ้านปล้อง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

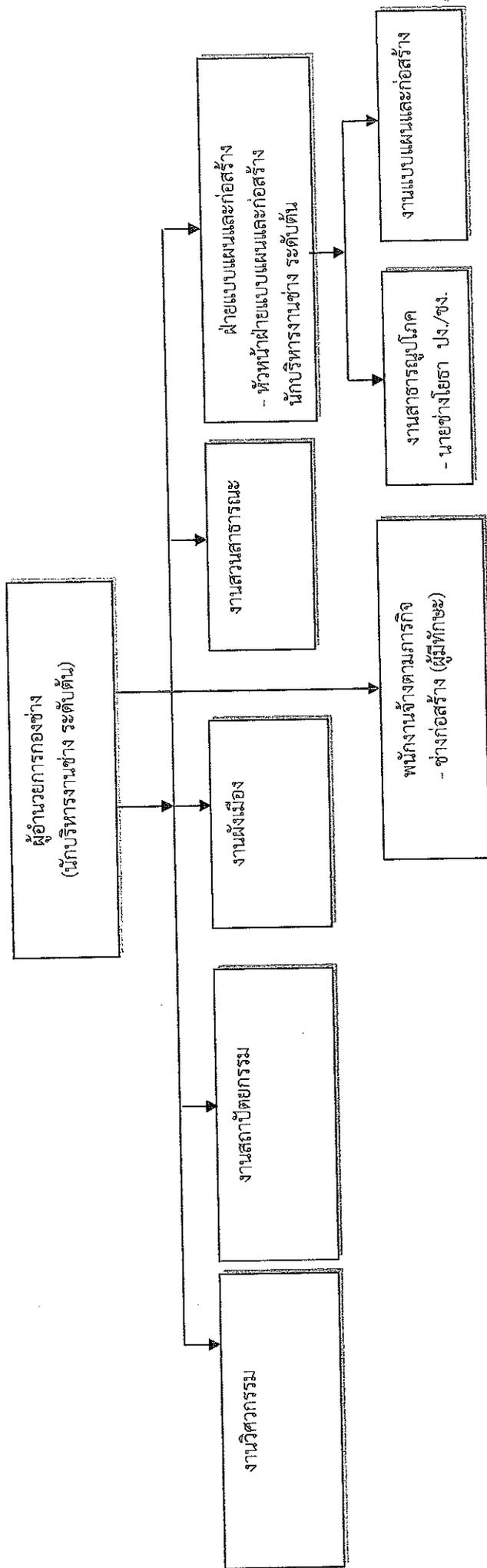


ระดับ	ตำแหน่ง	จำนวนการพิเศษ	จำนวนการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	ต้น	-	-	-	-	-	-	-	-	-
จำนวน	๒	-	๓	-	-	-	-	-	-	-

สำนักงานผู้คลัง

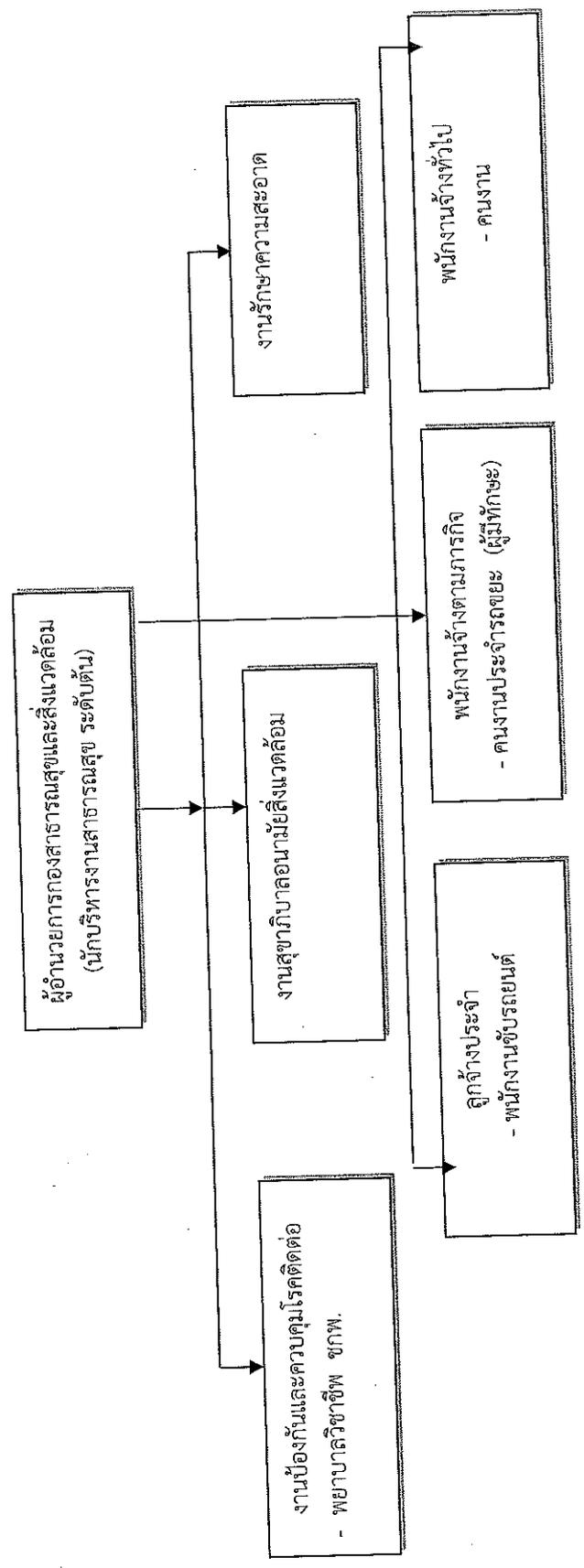
๒๓

กองช่าง เทศบาลตำบลบ้านปล้อง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย



ระดับ	ตำแหน่ง	ข้าราชการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	ต้น	-	-	-	-	๑	-	-	-	-
จำนวน	๒	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลบ้านปล้อง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

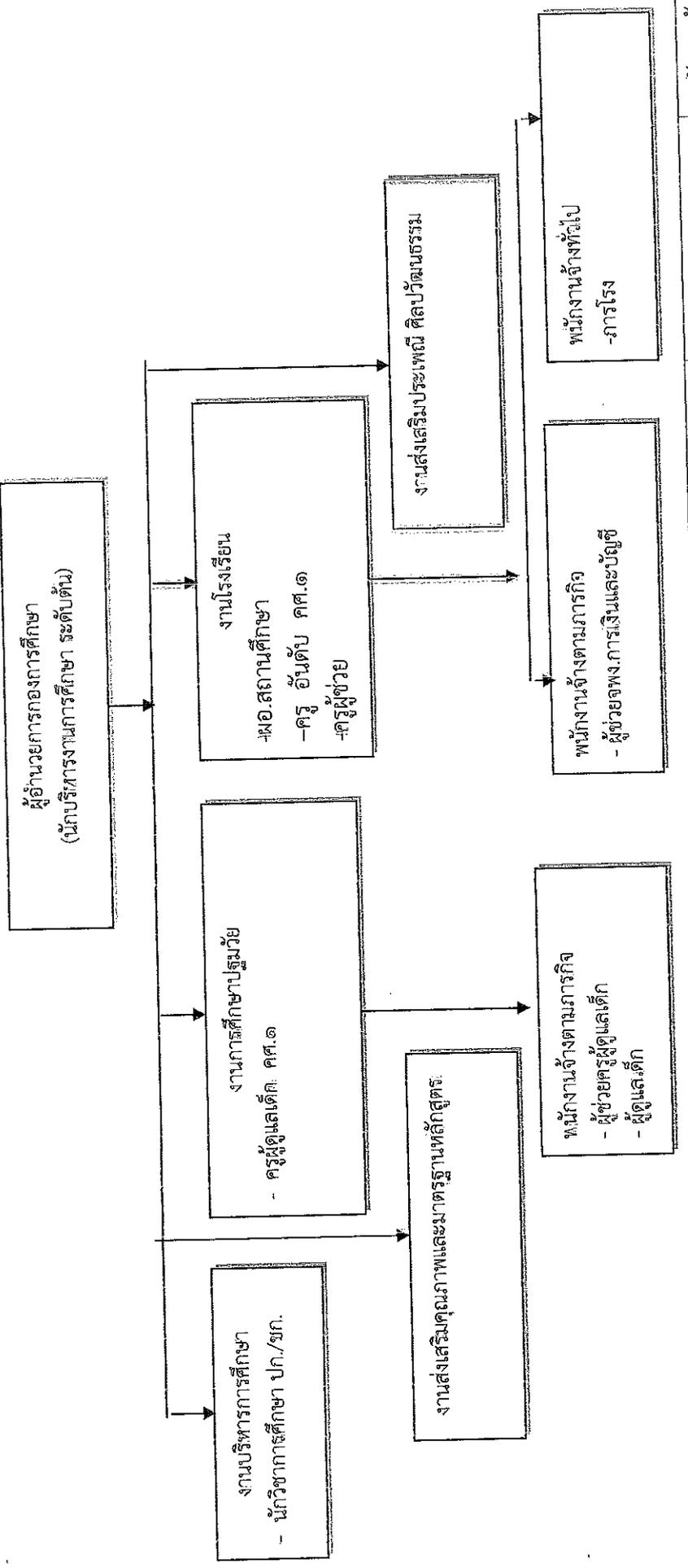


ระดับ	ตำแหน่ง	จำนวน	ตำแหน่งว่าง	พนักงานจ้างทั่วไป
๑	ผู้อำนวยการพิเศษ	๑	-	-
๑	ผู้เชี่ยวชาญ	-	-	-
๑	ชำนาญการพิเศษ	-	-	-
๑	ปฏิบัติการ	-	-	-
๑	ปฏิบัติงาน	-	-	-
๑	ลูกจ้างประจำ	๑	-	-
๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	-
๑	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	๒
รวม		๑	๑	๒

สำเนาถูกต้อง

(นางวาริรัตน์ นายนาน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

กองการศึกษา เทศบาลตำบลบ้านปล้อง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

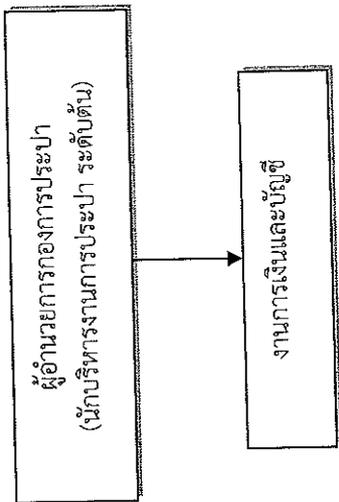


ระดับ	ตำแหน่ง	จำนวน	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	อาวุโส	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๔	๑

อันดับ	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	คศ.๔	คศ.๕
จำนวน	-	-	-	-	-	-

๕

กองการประปา เทศบาลตำบลบ้านปล้อง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย



ระดับ	ตำแหน่ง	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	๑

สำเนาถูกต้อง

(นางวาริรัตน์ นายด่าน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

หน่วยงานตรวจสอบภายใน เทศบาลตำบลบ้านปล้อง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

หน่วยงานตรวจสอบภายใน

สำนักงานผู้ตรวจการ

(นางวารินทร์ นายตัน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจตามเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง		เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่นๆ
๑	นายสมบุญ เรืองบุญ	ศต.บ. (รัฐศาสตร์)	๑๒-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๑๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๒-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๑๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๘๕,๐๐๐ (๗๐๐๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗๐๐๐x๑๒)	๖๕๕,๗๒๐
๒	นางรัชนิกร โกสลา	ศต.บ. (รัฐศาสตร์)	๑๒-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๑๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๒-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๑๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๕๖,๖๘๐
๓	สำนักปลัดเทศบาล (๑๑) พงษ์งามชนวน จ.ส.อ.หญิง กิ่งกาญจน์ วรวิเศษอน	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๕๕,๓๒๐
๔	นายศักดิ์สิทธิ์ ไม้ยาง	ศต.บ. (รัฐศาสตร์)	๑๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๓๖๐,๗๒๐
๕	น.ส.อริยา สีนอนันต์สิทธิ์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	นักบริหารงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๑๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	นักบริหารงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	-	๔๐๒,๗๒๐
๖	นางนิตยา ธรรมสิน	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	นักสังคมสงเคราะห์	ชก.	๑๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	นักสังคมสงเคราะห์	ชก.	๓๒๖,๖๔๐ (๓๐,๕๖๐x๑๒)	-	๓๒๖,๖๔๐
๗	นางวาริรัตน์ นายถ่าน	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๒๖,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	๓๒๖,๗๒๐
๘	นางชนิตรีนันท์ ถาวรสถิตย์วงศ์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๘,๕๖๐x๑๒)	-	๒๘๘,๑๒๐
๙	น.ส.รุ่งทิวา ศิลปาจารย์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	๑๘๕,๐๔๐
๑๐	นางพิพรพรรณ หม่อมศรี	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๔๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๑๒-๒-๐๑-๔๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๒๘๑,๒๔๐ (๒๔,๒๗๐x๑๒)	-	๒๘๑,๒๔๐
๑๑	จ.ส.อ. อ.ถองกรู แสงธรรม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	๑๒-๒-๐๑-๔๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๑๒-๒-๐๑-๔๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๒๕๕,๔๘๐ (๑๘,๗๙๐x๑๒)	-	๒๕๕,๔๘๐
๑๒	น.ส.คณินันต์ย์ จิตตะมะโน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๒-๒-๐๑-๔๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๒-๒-๐๑-๔๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๕๖,๗๒๐ (๑๒,๗๒๐x๑๒)	-	๑๕๖,๗๒๐
๑๓	อุกฉิ่งประบัว										เขียนอนุญาธิการ ๓๐ ก.ย. ๖๓
๑๔	นายประยูร ผลพิสิษฐ์	มัธยมศึกษาตอนต้น		พนักงานขับรถ			พนักงานขับรถ		๒๘๐,๐๘๐ (๒๓,๓๔๐x๑๒)	ส่วนภูมิภาค	๒๘๐,๐๘๐
๑๕	นายสุริยา ไนราช	มัธยมศึกษาตอนต้น		พนักงานขับรถ			พนักงานขับรถ		๒๓๑,๒๐๐ (๒๒,๖๐๐x๑๒)		๒๓๑,๒๐๐
๑๖	นายประทีป สุพงษ์	มัธยมศึกษาตอนต้น		พนักงานขับรถ			พนักงานขับรถ		๒๕๕,๘๐๐ (๒๑,๕๐๐x๑๒)	(นางวาริรัตน์ นายถ่าน)	๒๕๕,๘๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายภมรพ ปัญญาเหมือง	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนสวน (ทักษะ)	-	คนสวน (ทักษะ)	๑๕๙,๒๐๐ (๑๓,๑๐๐x๑๒)	-	-	๑๕๙,๒๐๐
๑๙	พนักงานจ้างทั่วไป นายอรรถยุทธ อ้วนวน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	-	คนงาน	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	กองคลัง (๐๕) พนักงานแบบทดแทน น.ส.อรพินท์ โกลแสนตอ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๒-๒-๐๕-๒๑๑๒-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑๒-๒-๐๕-๒๑๑๒-๐๑๑	ต้น	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๕๑,๓๒๐
๒๐	นางวัลภา มณีวงศ์	บัญชีบัณฑิต	๑๒-๒-๐๕-๒๑๑๒-๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑๒-๒-๐๕-๒๑๑๒-๐๑๒	ต้น	๓๖๒,๖๕๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	๓๘๐,๖๕๐
๒๑	น.ส.สร้อยฟ้า กัลยา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๒-๒-๐๕-๒๑๑๒-๐๑๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	นักวิชาการพัสดุ	๑๒-๒-๐๕-๒๑๑๒-๐๑๑	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	๓๓๖,๓๖๐
๒๒	น.ส.อนงค์นาฏ แกนแค	บริหารธุรกิจบัณฑิต บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๒-๒-๐๕-๒๑๑๒-๐๑๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑๒-๒-๐๕-๒๑๑๒-๐๑๑	ชก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐x๑๒)	๒๘๘,๑๒๐
๒๓	นางยุพาทย์ ย่าใจ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๒-๒-๐๕-๒๑๑๒-๐๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑๒-๒-๐๕-๒๑๑๒-๐๑๑	ชก.	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐x๑๒)	๒๘๒,๖๐๐
๒๔			๑๒-๒-๐๕-๒๑๑๒-๐๑๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก./ชง.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑๒-๒-๐๕-๒๑๑๒-๐๑๑	ป.ก./ชง.	๒๘๗,๕๐๐ (๒๔,๘๑๒x๑๒) ค่ากลางเงินเดือน	๒๘๗,๕๐๐ ว่างติดตามมติ ก.ท.จ.ครั้งที่ ๑๓/๒๕๐๐ สว ๒๐ ค.ค.๖๐
๒๕	กองช่าง (๐๕) พนักงานแบบทดแทน นายวรรณีย์ เชื้อสุริยา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การศึกษาก่อสร้าง)	๑๒-๒-๐๕-๒๑๑๒-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๑๒-๒-๐๕-๒๑๑๒-๐๑๑	ต้น	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๕๙,๓๒๐
๒๖	นายประกอบ มาละ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การศึกษาก่อสร้าง)	๑๒-๒-๐๕-๒๑๑๒-๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	๑๒-๒-๐๕-๒๑๑๒-๐๑๒	ต้น	๓๖๘,๕๕๐ (๓๐,๗๑๐x๑๒)	๓๖๘,๕๕๐
๒๗	นายสุวรรณ์ จิตมโนวรรณ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง (ปวส.ก่อสร้าง)	๑๒-๒-๐๕-๒๑๑๒-๐๑๑	นายช่างโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ชง.	นายช่างโยธา (นักบริหารงานช่าง)	๑๒-๒-๐๕-๒๑๑๒-๐๑๑	ชง.	๓๐๒,๒๕๐ (๒๕,๑๘๐x๑๒)	๓๐๒,๒๕๐
๒๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายสุช วันดี	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	ช่างก่อสร้าง (ทักษะ)	-	ช่างก่อสร้าง (ทักษะ)	-	-	๑๕๔,๐๐๐ (๑๒,๐๐๐x๑๒)	๑๕๔,๐๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการทำงานเดิมที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตราเก่าใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง
๒๙	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) พนักงานเทศบาล นายเฉลิมพล เอกพุฒษา	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๒-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ปลาราชการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑๒-๒-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๓๙๘,๑๖๐
๓๐	นางเสาวรส สมฤทธิ์	ประกาศนียบัตร พยาบาลศาสตร์	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๕-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ชพ.	๑๒-๒-๐๖-๓๖๐๕-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ชพ.	๕๑๑,๔๕๐ (๕๒,๖๒๐x๑๒)	๗๙,๒๐๐ (๘,๖๐๐x๑๐x๑๒)	๖๕๒,๒๕๐
๓๑	หญิงบังประวีณา นายบุญยัง วงศ์ทัญ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๘๘,๕๒๐	-	๒๘๘,๕๒๐
๓๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทั้งกะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทั้งกะ)	-	-	-	ยุบเลิก
๓๓	พนักงานจ้างทั่วไป น.ส.อัมรินทร์ รักไม้	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	น.ส.สิรินใจ วงศ์วาร	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	กองการศึกษา (๐๘) พนักงานเทศบาล	-	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานศึกษา	ต้น	๑๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒) ค่ากลางเงินเดือน	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๔๔๕,๖๐๐
๓๖	นายทองยศ หนองศรี	ครูศาสตรบัณฑิต (อุตสาหกรรมศิลป์)	๑๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	ล้านนาชุดทอง	๓๓๖,๓๖๐
๓๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ตำบลบ้านป่อง พนักงานเทศบาล นางวันเพ็ญ ไชยคำ	ครูศาสตรบัณฑิต	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๑๕	ครู	คศ.๑	๑๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๑๕	ครู	คศ.๑	(นางวาริรัตน์ นนทพรชัย นนทพรชัย)	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
๓๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสุวรรณา ตาเปียง	ครูศาสตรบัณฑิต (กน.)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั้งกะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั้งกะ)	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน

๑๒

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการทำงานโดยตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	
๓๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางอริยวรรณ มะวะยศ	ครูศาสตร์บัณฑิต (คบ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
๔๐	นางศิริลักษณ์ วงศ์ดี	ครูศาสตร์บัณฑิต (คบ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
๔๑	โรงเรียนอนุบาล เทศบาลตำบลบ้านปล้อง พนักงานควบคุมดูแล	-	๑๒-๒-๐๘-๕๕๐๐-๐๕๙	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๒	๑๒-๒-๐๘-๕๕๐๐-๐๕๙	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๒	-	ว่างเดิมได้รับการจัดสรรจากกรม น.ส.พ.๑๕๐๔.๘/๖๑ สว ๑ น.ค.๒๓
๔๒	-	-	๑๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๕๘	ครู	คศ.๑	๑๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๕๘	ครู	คศ.๑	-	ว่างเดิมได้รับการจัดสรรจากกรม น.ส.พ.๑๕๐๔.๘/๖๑ สว ๑ น.ค.๒๓
๔๓	-	-	๑๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๕๘	ครูผู้ช่วย	-	๑๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๕๘	ครูผู้ช่วย	-	-	ว่างเดิมได้รับการจัดสรรจากกรม น.ส.พ.๑๕๐๔.๘/๖๑ สว ๑ น.ค.๒๓
๔๔	-	-	๑๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๕๐	ครูผู้ช่วย	-	๑๒-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๕๐	ครูผู้ช่วย	-	-	ว่างเดิมได้รับการจัดสรรจากกรม น.ส.พ.๑๕๐๔.๘/๖๑ สว ๑ น.ค.๒๓
๔๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.พัทธ์ จันทม	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๖	พนักงานจ้างทั่วไป นายอัมรินทร์ ราชพงษ์นาค	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.๓)	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๗	กองการประปา (๐๔) พนักงานเทศบาล นายวิชาญ นันท	-	๑๒-๒-๐๘-๖๕๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองประปา (นักบริหารงานประปา)	ต.น	๑๒-๒-๐๘-๖๕๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองประปา (นักบริหารงานประปา)	ต.น	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๓,๕๐๐ ว่างเดิม มติที่ ๘/๒๕๕๓ สว ๒๘ ก.๒.๕๓
๔๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายวิชาญ สุรินทร์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา (คุณวุฒิ)	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา (คุณวุฒิ)	-	-	๑๖๙,๕๔๐ (๑๔,๑๒๐x๑๒)
๔๙	นายรัตนพัฒน์ แสงวรินทร์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา (พี่กษะ)	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา (พี่กษะ)	-	-	๑๕๗,๒๐๐ (๑๓,๑๐๐x๑๒)
๕๐	พนักงานจ้างทั่วไป นายนิธิษฐ์ บุญเชื้อ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)		-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒) นางวิภากรศรี ศรีรัมย์ มุขมนตรี นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๑๒

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบ้านปล้อง กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลบ้านปล้อง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกัน ก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนเองและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

สำเนาถูกต้อง

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติการ 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 ปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

สำเนาถูกต้อง

(นางวาริรัตน์ นายค่าน)
ช้กัทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบล บ้านปล้อง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

สำเนาถูกต้อง

(นางวาริรัตน์ นายด่าน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ