



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
(ปรับปรุงครั้งที่ ๓)



เทศบาลตำบลธาตุพนม
อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

งานการเจ้าหน้าที่
โทร. ๐-๔๒๑๙-๙๖๘๘ ต่อ ๑๐๑

สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลธาตุพนม



คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) ของเทศบาลตำบลธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลธาตุพนมได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลธาตุพนม สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลธาตุพนม ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เทศบาลตำบลธาตุพนม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลธาตุพนม ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเทศบาลตำบลธาตุพนม

เทศบาลตำบลธาตุพนม

เมษายน ๒๕๖๙



สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๔
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)	๔
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)	๕
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๕
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)	๑๒
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๓
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)	๑๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)	๓๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๖
๑๓. ประภาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๖๐

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลธาตุพนม ยังไม่ครอบคลุมปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นเทศบาลตำบลธาตุพนมจึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้อง จ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลธาตุพนมจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนด ตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนมทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และ วิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อ เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด นครพนมพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลธาตุพนมแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้ กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลธาตุพนม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลธาตุพนมมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลธาตุพนมมีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลธาตุพนม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลธาตุพนมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลธาตุพนม

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลธาตุพนม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลธาตุพนม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติการกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลธาตุพนมสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาลที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลธาตุพนมมีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดขอบเขตความสำคัญและกระบวนการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง

การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าการต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลธาตุพนม ดังนี้

- **พนักงานเทศบาล:** ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดารองปลัดฯ
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

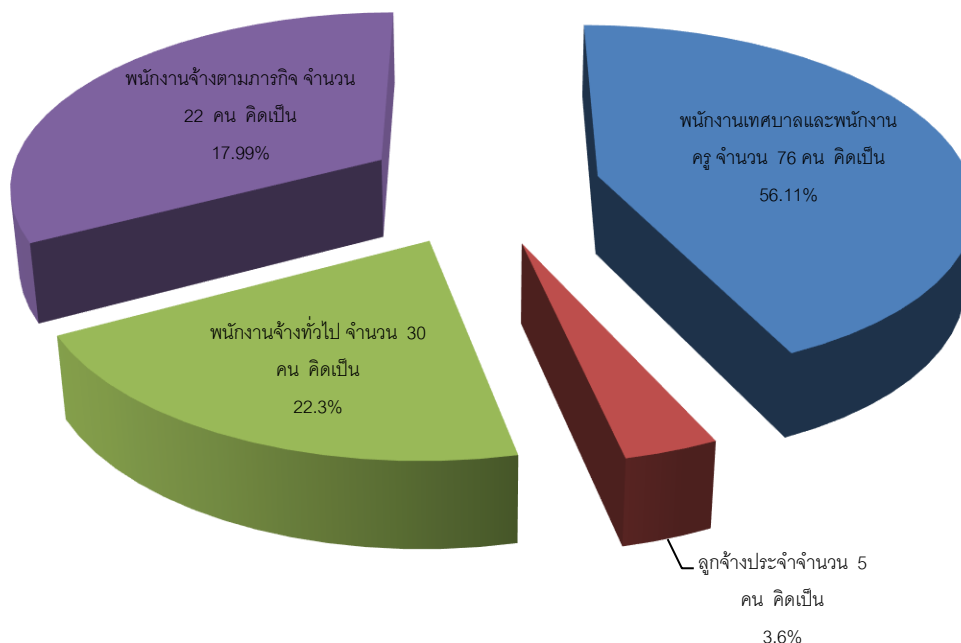
- **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือการกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลธาตุพนมเป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิอัตรากำลัง แสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลธาตุพนม



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลธาตุพนม ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะวุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดฯ ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด

ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

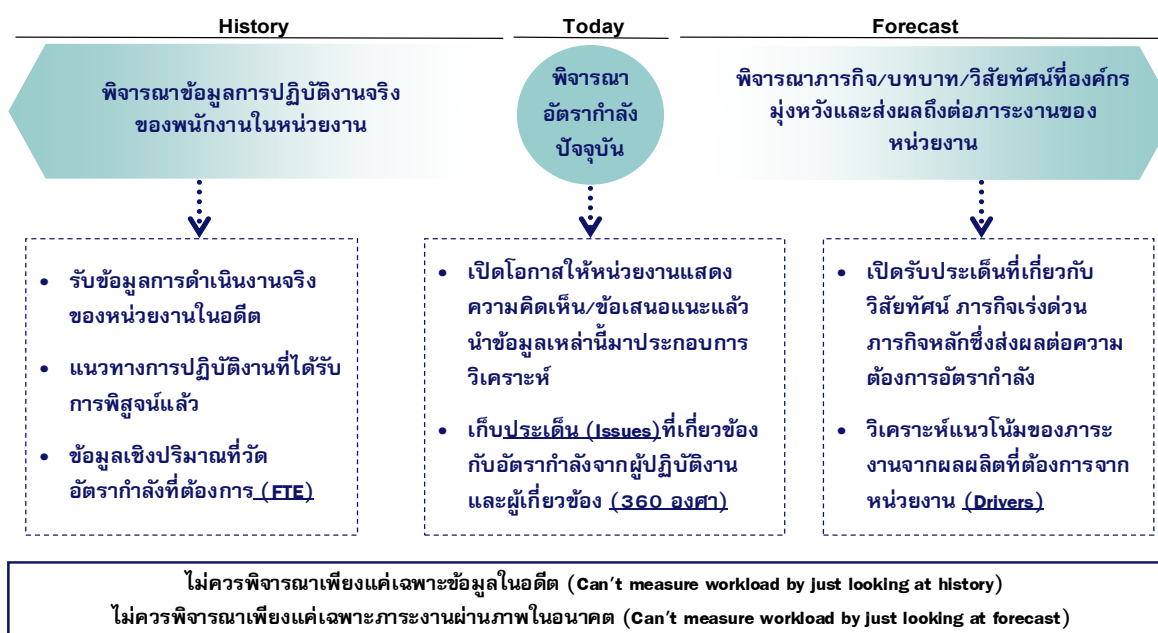
- **กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการวิเคราะห์ นโยบายและแผนงานซึ่งมีลักษณะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบายจัดทำแผนหรือโครงการติดตามประเมินผลงาน ดำเนินการตามแผนและโครงการต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบายแผนงานและโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหารหรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นนโยบายแผนงานเทศบาลเมืองพัทยาและโครงการระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรม หรือระดับจังหวัดแล้วแต่กรณี และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

- **กองสวัสดิการสังคม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมการส่งเสริม สวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่นและงานสาธารณะ การให้คำปรึกษา แนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบ พัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

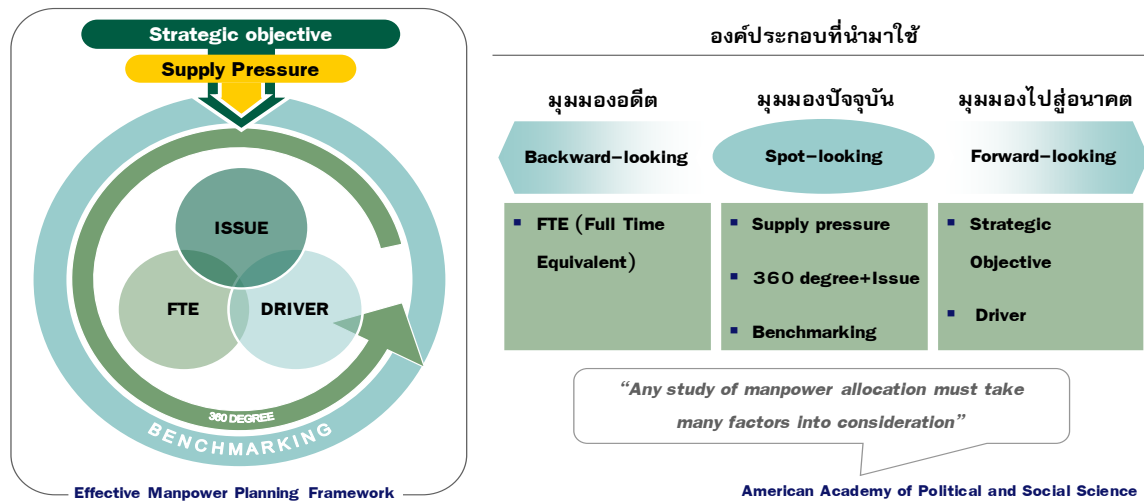
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลธาตุพนมไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลธาตุพนมที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลธาตุพนม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การ

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลธาตุพนม จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลธาตุพนมดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลธาตุพนมได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระเจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลธาตุพนม
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลธาตุพนมได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ $\times$ ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระเจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลธาตุพนม(ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลธาตุพนม) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลธาตุพนม(การตรวจประเมิน LPA)

กระเจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลธาตุพนมพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๗ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม และกองวิชาการและแผนงาน

- **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลธาตุพนมเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย เทศบาลตำบลธาตุพนม รองนายกเทศมนตรีตำบลธาตุพนม ปลัดเทศบาลตำบลธาตุพนม รองปลัดเทศบาลตำบลธาตุพนมและหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๗ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลธาตุพนมเป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระเจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลน้ำก่ำ และเทศบาลตำบลธาตุพนมใต้ ซึ่งเทศบาลตำบล ทั้งสองแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลธาตุพนม ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลธาตุพนมเป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลธาตุพนม หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลธาตุพนมตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลธาตุพนม

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลธาตุพนมโดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในเทศบาล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้อำเภอ เทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลธาตุพนมสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลธาตุพนมสามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลธาตุพนมสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลธาตุพนมจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลธาตุพนมจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลธาตุพนมให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลธาตุพนมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลธาตุพนมสามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลธาตุพนมบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลธาตุพนมโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลธาตุพนมเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลธาตุพนม

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลธาตุพนมเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน การปฏิบัติงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลธาตุพนมและส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลธาตุพนมขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลธาตุพนมประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลธาตุพนมจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลธาตุพนมพบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๕ – ๒๕๖๘ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขโดยตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง

- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่ม

๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตเทศบาล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์หาด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ดานสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลธาตุพนม

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลธาตุพนมนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๕ – ๒๕๖๘ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลธาตุพนม คือ **“ยึดมั่นธรรมภิบาลบริการเป็นเลิศ ก่อกำเนิดแผนชุมชน บรรลุผลยุทธศาสตร์จังหวัด ”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความสุขอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้เทศบาลตำบลธาตุพนมเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลธาตุพนม ได้กำหนดไว้ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานการคมนาคม

- การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ#

- การพัฒนาด้านการศึกษาสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติด ปลอดภัยผู้มีอิทธิพล อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ

- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส



- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เกษตรกรรมยั่งยืน#

- การส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการโปร่งใส#

- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาลพ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓)พ.ศ. ๒๕๕๒และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาลพ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓)พ.ศ. ๒๕๕๒และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))



- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- ๖.๔ การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่ กฎหมายกำหนดให้อำนาจของเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลธาตุพนมได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ เทศบาลตำบลธาตุพนมจะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๑ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๓ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๔ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๕ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๖ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลธาตุพนม

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยัง บอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัย ที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลธาตุพนม (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง S</u> - มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล - มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน - มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต - มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ - เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน W</u> - บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล - ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ - มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส O</u> - มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น - มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ เทศบาลในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด T</u> - ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ - ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน - พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ - มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของเทศบาลตำบลธาตุพนม (ระดับองค์กร)

<u>จุดแข็ง S</u> - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย - การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ เทศบาลในฐานะตัวแทน - มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร - ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน - ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<u>จุดอ่อน W</u> - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ - พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี - อาคารสำนักงานคับแคบ
<u>โอกาส O</u> - ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี - มีความคุ้นเคยกันทุกคน - บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี - บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น - ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<u>ข้อจำกัด T</u> - มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. - งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลธาตุพนมได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจตามอำนาจหน้าที่และปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
ปลัดเทศบาล ระดับ กลาง รองปลัดเทศบาล ระดับ กลาง รองปลัดเทศบาล ระดับ ต้น ๑. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) ระดับ กลาง ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ระดับ ต้น - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๒ ฝ่ายปกครอง ระดับ ต้น - งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน - งานนิติการ - งานงานรักษาความสงบ ๑.๓ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ ระดับ ต้น - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปลัดเทศบาล ระดับ กลาง รองปลัดเทศบาล ระดับ กลาง รองปลัดเทศบาล ระดับ ต้น ๑. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) ระดับ กลาง ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ระดับ ต้น - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๒ ฝ่ายปกครอง ระดับ ต้น - งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน - งานนิติการ - งานงานรักษาความสงบ ๑.๓ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ ระดับ ต้น - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. กองคลัง (๐๔) ระดับ กลาง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ระดับ ต้น - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ ระดับ ต้น - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๓ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น - งานบริหารงานทั่วไป	๒. กองคลัง (๐๔) ระดับ กลาง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ระดับ ต้น - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ ระดับ ต้น - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๓. กองช่าง (๐๕) ระดับ กลาง - งานบริหารงานทั่วไป ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ระดับ ต้น - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม ๓.๒ ฝ่ายการโยธา ระดับ ต้น - งานสาธารณูปโภค - งานเครื่องจักรกล	๓. กองช่าง (๐๕) ระดับ กลาง - งานบริหารงานทั่วไป ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ระดับ ต้น - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม ๓.๒ ฝ่ายการโยธา ระดับ ต้น - งานสาธารณูปโภค - งานเครื่องจักรกล
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ระดับ กลาง ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข ระดับ ต้น - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานรักษาความสะอาด ๔.๓ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น - งานบริหารงานทั่วไป	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ระดับ กลาง ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ระดับ ต้น - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข ระดับ ต้น - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานรักษาความสะอาด ๔.๓ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น - งานบริหารงานทั่วไป
๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗) ระดับ กลาง ๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ระดับ ต้น - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ ๕.๒ ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ ระดับ ต้น - งานประชาสัมพันธ์ - งานส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการ ๕.๓ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น - งานบริหารงานทั่วไป	๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗) ระดับ กลาง ๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ระดับ ต้น - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ ๕.๓ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น - งานบริหารงานทั่วไป - งานประชาสัมพันธ์



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๖. กองการศึกษา (๐๘) ระดับ กลาง - งานบริหารงานทั่วไป ๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ระดับ ต้น - งานบริหารการศึกษา - งานกิจการโรงเรียน - โรงเรียนอนุบาลศรีโคตรบูร - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลธาตุพนม ๑ - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลธาตุพนม ๒ (วัดราษฎร์สามัคคีอุปถัมภ์) ๖.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระดับ ต้น - งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๖. กองการศึกษา (๐๘) ระดับ กลาง - งานบริหารงานทั่วไป ๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ระดับ ต้น - งานบริหารการศึกษา - งานกิจการโรงเรียน - โรงเรียนอนุบาลศรีโคตรบูร - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลธาตุพนม ๑ - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลธาตุพนม ๒ (วัดราษฎร์สามัคคีอุปถัมภ์) ๖.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ระดับ ต้น - งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
๗. กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ระดับ กลาง ๗.๑ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ ระดับ ต้น - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ๗.๒ ฝ่ายพัฒนาชุมชน ระดับ ต้น - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๗.๓ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น - งานบริหารงานทั่วไป	๗. กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ระดับ กลาง ๗.๑ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์ ระดับ ต้น - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ๗.๒ ฝ่ายพัฒนาชุมชน ระดับ ต้น - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๗.๓ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น - งานบริหารงานทั่วไป
๘. หน่วยงานตรวจสอบภายใน - นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๘. หน่วยงานตรวจสอบภายใน - นักวิชาการตรวจสอบภายใน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลธาตุพนมได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลธาตุพนมและเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลธาตุพนมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้



การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานเทศบาล ระดับกลาง(ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงานเทศบาล ระดับกลาง (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานเทศบาล ระดับต้น(รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. สำนักปลัดเทศบาล								
- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ								
- หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป								
- นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่								
- นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๑.๓ งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑.๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร								
- นักวิชาการเกษตร ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๒ ฝ่ายปกครอง								
- หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๒.๑ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน								
- นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๒.๒ งานนิติการ								
- นิติกร ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๒.๓ งานรักษาความสงบเรียบร้อย								
- เจ้าพนักงานเทศกิจ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๓ ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ								
- หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๓.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญการ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)	๓	๑	๑	-	-	-๒	-	
- พนักงานดับเพลิง (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	-	-	-	๑	-	-	+๑	
- พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน)	๔	๔	๔	๔	-	+๑	-	
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	-	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๖	๒๖	๒๘	๒๙	-	+๒	+๑	



การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

กองคลัง เทศบาลตำบลธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒. กองคลัง								
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง								
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒.๑.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน								
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.๑.๒ งานการเงินและบัญชี								
- นักวิชาการการเงินและบัญชี ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.๑.๓ งานระเบียบการคลัง								
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- นักวิชาการคลัง (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้								
- หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.๒.๑ งานพัฒนารายได้								
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่างเดิม
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงานทั่วไป	-	-	๔	๕	-	+๔	+๑	รับโอน
๒.๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน								
- ลูกมือช่างแผนที่ภาษี (การกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.๓ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๐	-	-	-๑	ยุบเลิก
๒.๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป								
- คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๐	-	-	-๑	ตัดโอน
รวม	๑๕	๑๕	๒๐	๑๙	-	+๕	-๑	



การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

กองช่าง เทศบาลตำบลธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓. กองช่าง								
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง								
- หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓.๑.๑ งานวิศวกรรม								
- นายช่างโยธา ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ช่างก่อสร้าง (การกิจ)	๒	๒	๒	๑	-	-	-๑	ยุบเลิก ๑ อัตรากำลัง
- พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓.๑.๒ งานสถาปัตยกรรม								
- สถาปนิก ปก/ชก	๐	๐	๐	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.๒ ฝ่ายการโยธา								
- หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓.๒.๑ งานสาธารณูปโภค								
- วิศวกรโยธา ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- นายช่างโยธา ปง/ชง	๐	๐	๐	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
- นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยช่าง (ทุกประเภท) (ลจปจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานจ้างทั่วไป (คนสวน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓.๒.๒ งานเครื่องจักรกล								
- ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล (การกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.๓ งานบริหารงานทั่วไป								
- เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๘	๑๘	๑๘	๑๙	-	-	+๑	



การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.๑.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข								
- นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔.๑.๒ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม								
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
- พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน)	๙	๙	๙	๙	-	-	-	ว่าง ๒ อัตรา
๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข								
- หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔.๒.๑ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ								
- พยาบาลวิชาชีพ ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔.๒.๒ งานรักษาความสะอาด								
- พนักงานขับรถขยะมูลฝอย (ลจปจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์ (ลจปจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ทักษะ) (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ) (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.๓ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป								
- นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๑	๒๑	๒๓	๒๓	-	+๒	-	



การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ เทศบาลตำบลธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ								
- ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ								
- หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕.๑.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน								
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.๑.๒ งานจัดทำงบประมาณ								
- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	๐	๐	๐	๑	-	-	+๑	รับโอน
๕.๒ ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ								
- หัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๐	-	-	-๑	ยุบเลิก
๕.๒.๑ งานประชาสัมพันธ์								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๐	-	-	-๑	ตัดโอน
๕.๒.๒ งานส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการ								
-								
๕.๓ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป								
- นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๐	-	-	-๑	ตัดโอน
- พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.๓.๒ งานประชาสัมพันธ์								
- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ปก/ชก	๐	๐	๐	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๐	๐	๐	๑	-	-	+๑	รับโอน
รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลธาตุพนม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

กองการศึกษาเทศบาลตำบลธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖. กองการศึกษา								
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา								
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.๑.๑ งานบริหารการศึกษา								
๖.๑.๒ งานกิจการโรงเรียน								
- นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.๑.๓ โรงเรียนอนุบาลศรีโคตบูร								
- ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ครู	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
- บุคลากรสนับสนุนการสอน (ภารกิจการ)	๑	๓	๕	๗	+๒	+๒	+๒	*การสรรหา ตำแหน่งดังกล่าว ให้กระทำได้อีก ต่อเมื่อได้รับแจ้ง อนุมัติจัดสรร อัตรากำลังจาก กรมฯแล้ว ว่างเดิม
- พนักงานจ้างทั่วไป (ภารโรง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.๑.๔ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.ธาตุพนม๑								
- ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.๑.๕ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.ธาตุพนม๒								
- ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม								
- หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖.๒.๑ งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม								
- นักวิชาการวัฒนธรรม ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการวัฒนธรรม (ลจปจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๖.๒.๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-๑	ยุบเลิก
๖.๓ งานบริหารงานทั่วไป								
- เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๑	๓๓	๓๕	๓๗	+๒	+๒	+๑	



การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)
กองสวัสดิการสังคม เทศบาลตำบลธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๗. กองสวัสดิการสังคม								
- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.๑ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์								
- หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๗.๑.๑ งานสังคมสงเคราะห์								
-								
๗.๑.๒ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน								
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๗.๒ ฝ่ายพัฒนาชุมชน								
- หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๗.๒.๑ งานพัฒนาชุมชน								
- นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.๒.๒ งานฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ								
-								
๗.๓ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป								
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗.๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป								
- พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	



การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)
หน่วยงานตรวจสอบภายใน เทศบาลตำบลธาตุพนม อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
*** หน่วยงานตรวจสอบภายใน <u>งานตรวจสอบภายใน</u> - นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑		-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์กำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๑	๑	๖๔๙,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๕,๒๒๐	๐	๐	๘๒๒,๓๐๐	
๒	รองปลัดเทศบาล (๑)	กลาง	๑	๑	๖๑๘,๒๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๕,๑๐๐	๐	๐	๗๕๗,๗๔๐	
๓	รองปลัดเทศบาล (๒)	ต้น	๑	๑	๗๙๗,๘๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๖,๔๒๐	๐	๐	๘๕๖,๓๐๐	
	สำนักปลัดเทศบาล																		
๔	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กลาง	๑	๑	๖๒๘,๔๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๕,๑๖๐	๐	๐	๗๖๘,๐๐๐	
๕	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๓,๗๘๐	๐	๐	๔๙๗,๓๔๐	
๖	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๓,๓๖๐	๐	๐	๔๗๖,๘๘๐	
๗	หัวหน้าฝ่ายป้องกันฯ	ต้น	๑	๑	๕๑๔,๖๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๔,๑๔๐	๐	๐	๕๓๖,๘๒๐	
๘	นักทรัพยากรบุคคล	ขก.	๑	๑	๕๒๒,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๔,๒๐๐	๐	๐	๕๒๗,๑๖๐	
๙	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ขก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๓,๔๒๐	๐	๐	๓๕๒,๗๔๐	
๑๐	นิติกร	ขก.	๑	๐	๒๙๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๓,๐๐๐	๐	๐	๓๐๒,๖๔๐	
๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ขก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๐	๐	๑	๑	-	+๑	-	๐	๐	๓,๐๐๐	๐	๐	๓๒๖,๗๖๐	
๑๒	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๒,๑๖๐	๐	๐	๒๕๕,๘๔๐	
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๑	๑	๓๒๔,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๒,๗๖๐	๐	๐	๓๒๗,๑๒๐	
๑๔	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ปง.	๑	๑	๔๓๙,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๓,๔๒๐	๐	๐	๔๔๓,๑๐๐	
๑๕	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ขก.	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	๐	๐	๑	๑	-	+๑	-	๐	๐	๓,๒๔๐	๐	๐	๔๓๒,๔๘๐	
๑๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๐	๑๘๘,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑,๘๖๐	๐	๐	๑๙๐,๕๐๐	
	พนักงานจ้าง																		
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว (๑)	-	๑	๑	๒๑๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๒๑๙,๒๔๐	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว (๒)	-	๑	๑	๑๙๐,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๑๙๐,๕๖๐	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๘๒,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๑๘๒,๒๘๐	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	๑	๑	๒๐๖,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๒๐๖,๘๘๐	
รวม			๒๐	๑๘	๘,๐๖๙,๖๔๐	๕๓๒,๘๐๐	๑๘	๒๐	๒๐	-	+๒	-	๐	๐	๖๐,๒๔๐	๐	๐	๘,๖๖๒,๖๘๐	

การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
การวิเคราะห์กำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๑	พนักงานขับรถยนต์ (๑)(ยุทธพงษ์)	-	๑	๑	๑๙๘,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๑๙๘,๖๐๐	
๒๒	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	๑	๑	๒๐๘,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๒๐๘,๕๖๐	
๒๓	พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	-	๑	๐	๑๓๒,๐๐๐	๐	๐	๐	๑	-	-	+๑	๐	๐	๐	๐	๐	๑๓๒,๐๐๐	ว่างเดิม
๒๔	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๓๒,๐๐๐	๐	๐	๒	๒	-	+๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๑๓๒,๐๐๐	
๒๕	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๓๒,๐๐๐	๐	๐	๒	๒	-	+๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๑๓๒,๐๐๐	
๒๖	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๔	๔	๕๒๘,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๕๒๘,๐๐๐	
	กองคลัง																		
๒๗	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	๑	๑	๕๑๑,๔๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๔,๐๘๐	๐	๐	๖๔๙,๙๒๐	
๒๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๔๑๑,๖๐๐	ว่างเดิม
๒๙	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๔๘๐,๒๔๐	ว่างเดิม
๓๐	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบเลิก
๓๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๓,๓๐๐	๐	๐	๔๔๕,๖๒๐	
๓๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๐	๑	๑	-	+๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเดิม
๓๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้๑	ชง.	๑	๑	๔๖๗,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๓,๗๘๐	๐	๐	๔๗๑,๖๖๐	
๓๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้๒	ปง.	๑	๑	๒๒๑,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑,๘๖๐	๐	๐	๒๒๓,๖๒๐	
๓๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	ว่างเดิม
๓๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ																		
๓๗	นักวิชาการคลัง	-	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๓,๔๒๐	๐	๐	๔๑๒,๗๔๐	
	พนักงานจ้าง																		
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง (๑) (ชนิดาภา)	-	๑	๑	๒๓๓,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๒๓๓,๖๔๐	
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง (๒) (ปิยะรัตน์)	-	๑	๑	๑๗๕,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๑๗๕,๒๐๐	
๔๐	ลูกมือช่างแผนที่ภาษี	-	๑	๑	๑๙๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๑๙๕,๐๐๐	
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๒๑๔,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๒๑๔,๙๒๐	
๔๒	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๕	๕	๖๖๐,๐๐๐	๐	๑	๕	๖	-	+๔	-	๐	๐	๐	๐	๐	๖๖๐,๐๐๐	
รวม			๒๙	๒๓	๗,๐๖๓,๒๐๐	๑๘๘,๔๐๐	๒๑	๓๐	๓๒	-	+๓	-	๐	๐	๑๖,๔๔๐	๐	๐	๖,๘๕๖,๔๔๐	

การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์กำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองช่าง																		
๔๓	ผู้อำนวยการกองช่าง	กลาง	๑	๑	๗๒๕,๔๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๖,๐๖๐	๐	๐	๘๖๕,๘๖๐	
๔๔	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๔๑๑,๖๐๐	ว่างเดิม
๔๕	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๔๑๑,๖๐๐	ว่างเดิม
๔๖	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเดิม
๔๗	สถาปนิก	ปก/ชก	๐	๐	๐	๐	๐	๑	-	-	+๑	๐	๐	๑๗๗,๖๖๐	๐	๐	๑๗๗,๖๖๐	กำหนดเพิ่ม	
๔๘	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑	๑	๑๙๙,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑,๘๖๐	๐	๐	๒๐๑,๖๖๐	
๔๙	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๒,๓๔๐	๐	๐	๒๓๗,๓๐๐	
๕๐	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	-	-	+๑	๐	๐	๑๔๘,๙๕๐	๐	๐	๑๔๘,๙๕๐	กำหนดเพิ่ม	
๕๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๒,๕๘๐	๐	๐	๒๗๒,๔๖๐	
	ลูกจ้างประจำ																		
๕๒	ผู้ช่วยช่าง(ทุกประเภท)	-	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๓,๑๒๐	๐	๐	๓๒๐,๖๔๐	
	พนักงานจ้าง																		
๕๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๒๐,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๒๒๐,๙๒๐	
๕๔	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๒๐๔,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๒๐๔,๖๐๐	
๕๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๒๑๔,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๒๑๔,๘๐๐	
๕๖	ช่างก่อสร้าง	-	๑	๑	๒๐๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๒๐๖,๗๖๐	
๕๗	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	-	๑	๑	๑๙๖,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๑๙๖,๒๐๐	
๕๘	พนักงานจ้างทั่วไป(คนสวน)	-	๒	๑	๒๖๔,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๒๔๐,๐๐๐	
๕๙	พนักงานจ้างทั่วไป(คนงาน)	-	๒	๒	๒๖๔,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๒๔๐,๐๐๐	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
๖๐	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กลาง	๑	๑	๕๓๘,๒๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๖๗๒,๖๐๐	ว่างเดิม
๖๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๓,๓๖๐	๐	๐	๔๗๖,๘๘๐	
๖๒	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๔๑๑,๖๐๐	ว่างเดิม
๖๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๓,๓๖๐	๐	๐	๔๗๖,๘๘๐	
๖๔	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเดิม
รวม			๒๒	๑๗	๖,๖๕๙,๕๒๐	๓๕๘,๘๐๐	๒๒	๒๒	๒๔	-	+๔	+๒	๐	๐	๓๔๙,๒๙๐	๐	๐	๗,๓๑๙,๖๑๐	

การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์กำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖๕	พยาบาลวิชาชีพ	ปก/ชก	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเดิม
๖๖	นักจัดการงานทั่วไป	ปก	๑	๑	๒๘๔,๕๒๐	๐	๐	๑	๑	-	+๑	-	๐	๐	๒,๒๘๐	๐	๐	๒๘๖,๘๐๐	
๖๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๔๙,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๒,๔๖๐	๐	๐	๒๕๑,๘๒๐	
๖๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง	๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	๐	๐	๑	๑	-	+๑	-	๐	๐	๑,๘๖๐	๐	๐	๒๐๕,๓๘๐	
	ลูกจ้างประจำ																		
๖๙	พนักงานขับรถขยะมูลฝอย(ประทีป)	-	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๓,๓๐๐	๐	๐	๔๐๖,๐๒๐	
๗๐	พนักงานขับรถยนต์ (อัมรินทร์)	-	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๓,๐๐๐	๐	๐	๓๒๖,๗๖๐	
	พนักงานจ้าง																		
๗๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๐๑,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๒๐๑,๘๔๐	
๗๒	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑	๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๑๘๐,๐๐๐	ว่างเดิม
๗๓	พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ)	-	๑	๑	๑๓๒,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๑๓๒,๐๐๐	
๗๔	พนักงานจ้างทั่วไป(คนงาน)	-	๙	๗	๑,๑๘๘,๐๐๐	๐	๙	๙	๙	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๑,๑๘๘,๐๐๐	ว่าง ๒ อัตรา
	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ																		
๗๕	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กลาง	๑	๑	๕๑๙,๖๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๔,๙๘๐	๐	๐	๖๕๘,๙๘๐	
๗๖	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	ต้น	๑	๑	๕๒๒,๙๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๔,๒๐๐	๐	๐	๕๔๕,๑๖๐	
๗๗	หัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบเลิก
๗๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๓,๗๘๐	๐	๐	๔๙๗,๓๔๐	
๗๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๘๙,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๒,๓๔๐	๐	๐	๒๙๑,๔๒๐	ว่างเดิม
๘๐	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑,๙๒๐	๐	๐	๒๓๕,๖๘๐	ว่างเดิม
๘๑	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปก/ชก	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	-	-	+๑	๐	๐	๑๗๗,๖๖๐	๐	๐	๑๗๗,๖๖๐	กำหนดเพิ่ม
๘๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๐๗,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑,๘๐๐	๐	๐	๒๐๙,๐๔๐	
	พนักงานจ้าง																		
๘๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๒๐๘,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๒๐๘,๘๐๐	
รวม			๒๖	๒๑	๖,๓๗๑,๖๔๐	๑๘๘,๔๐๐	๒๔	๒๖	๒๗	-	+๒	-	๐	๐	๒๐๙,๕๘๐	๐	๐	๖,๓๕๘,๐๒๐	

การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
การวิเคราะห์กำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล

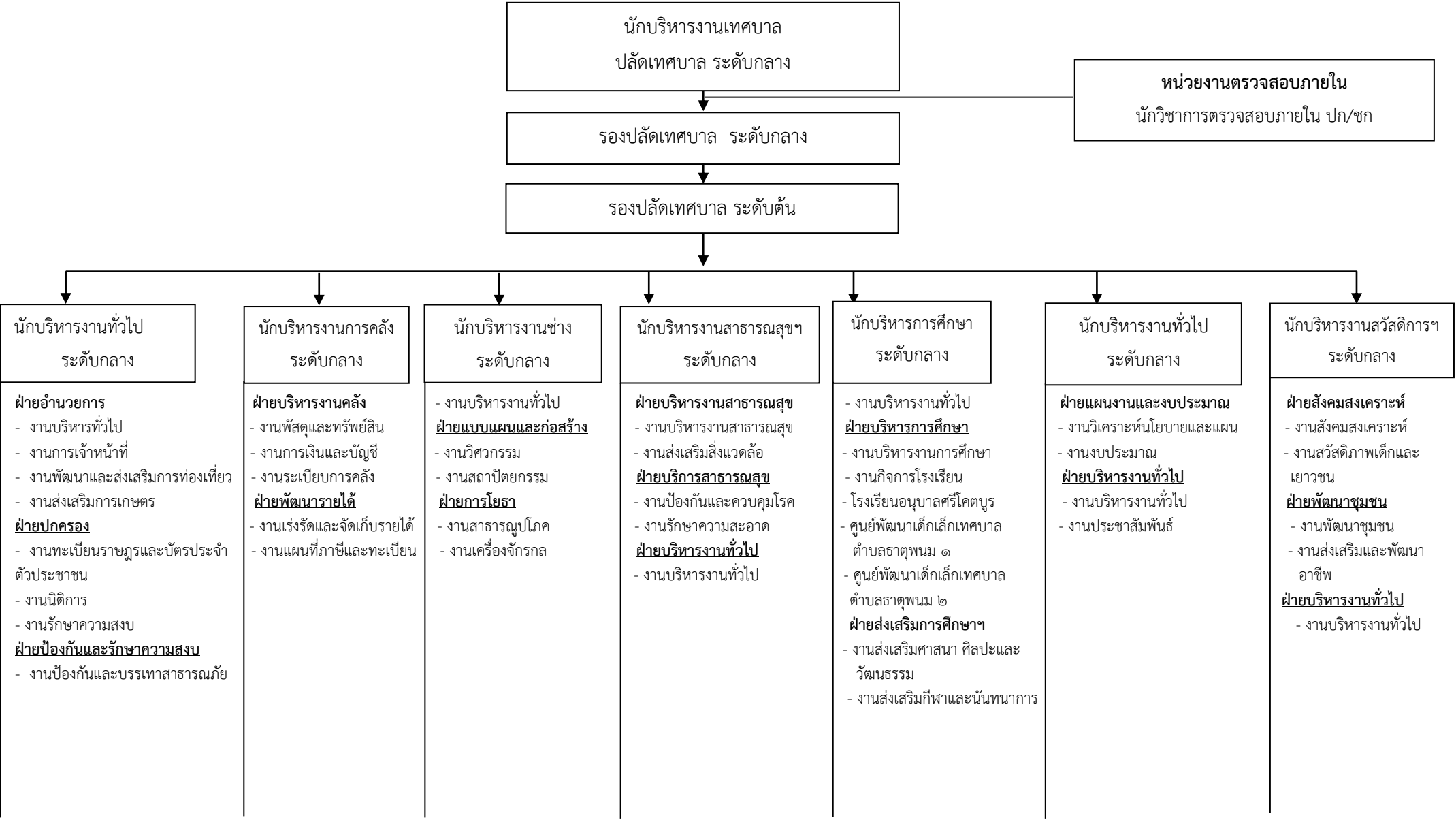
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			การค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ	ปี	ปี	ปี	ปี	ปี	ปี	ปี	ปี	ปี	ปี	ปี			
																		คน		(๑)
๘๔	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑๓๒,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๑๓๒,๐๐๐		
	กองการศึกษา																			
๘๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กลาง	๑	๑	๕๔๙,๐๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๔,๘๖๐	๐	๐	๖๘๘,๒๖๐		
๘๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	๑	๑	๕๔๘,๘๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๔,๕๐๐	๐	๐	๕๗๑,๓๘๐		
๘๙	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๔๑๑,๖๐๐	ว่างเดิม	
๙๐	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๓,๑๒๐	๐	๐	๓๒๐,๖๔๐		
๙๑	นักวิชาการวัฒนธรรม	ปก.	๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๒,๒๒๐	๐	๐	๒๖๘,๙๘๐		
๙๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๕๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๒,๐๔๐	๐	๐	๒๕๔,๒๘๐		
	โรงเรียนอนุบาลศรีโคตบูร																			
๙๓	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๙๔	ครู	-	๘	๘	-	-	๘	๘	๘	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง 1 อัตรา	
๙๕	บุคลากรสนับสนุนการสอน(ภารกิจการ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๙๖	พนักงานจ้างทั่วไป(ภารโรง)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ย้ายจาก	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลธาตุพนม ๑																		เงินอุดหนุน	
๙๗	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๑	๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๙๘	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๙๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลธาตุพนม ๒																			
๑๐๐	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๑	๐	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๑๐๑	ครู	-	๓	๒	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	ลูกจ้างประจำ																			
๑๐๒	นักวิชาการวัฒนธรรม	-	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๓,๒๔๐	๐	๐	๔๒๕,๘๘๐		
	พนักงานจ้าง																			
๑๐๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๑)(จันทร์วดี)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	รับเงินอุดหนุน	
๑๐๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (๒)(เชษฐา)	-	๑	๑	๑๙๓,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๑๙๓,๙๒๐		
๑๐๖	พนักงานจ้างทั่วไป(คนงาน)	-	๓	๓	๓๙๖,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๓๙๖,๐๐๐		
	รวม			๓๑	๒๖	๓,๔๗๒,๕๖๐	๑๗๐,๔๐๐	๓๑	๓๑	๓๑	-	-	-	๐	๐	๑๙,๙๘๐	๐	๐	๓,๖๖๒,๙๔๐	

การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
การวิเคราะห์กำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล

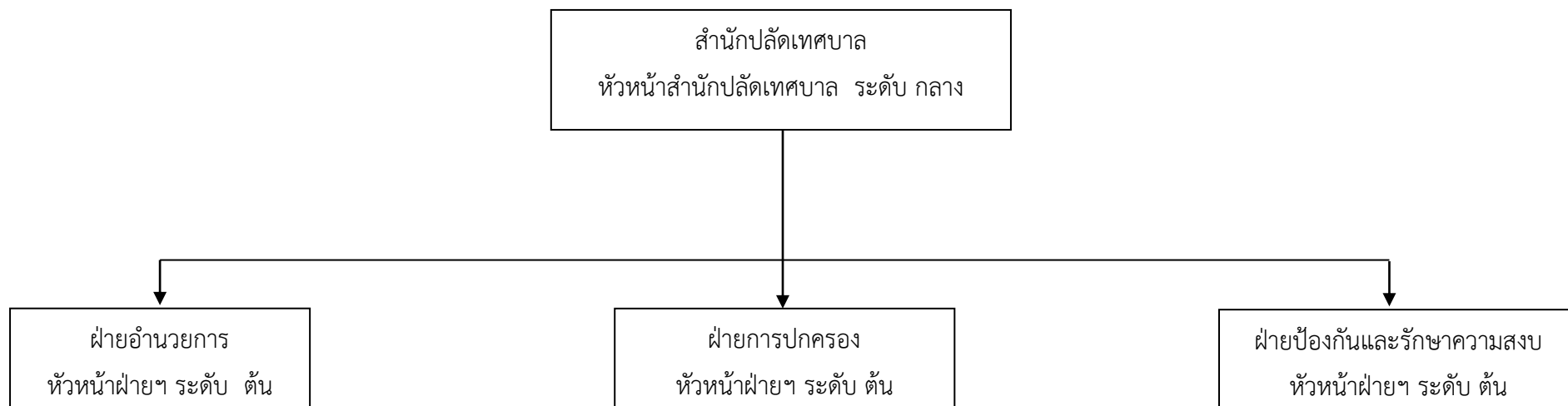
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองสวัสดิการสังคม																		
๑๐๗	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กลาง	๑	๑	๕๑๑,๔๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๔,๐๘๐	๐	๐	๖๔๙,๙๒๐	
๑๐๘	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๔๑๑,๖๐๐	ว่างเดิม
๑๐๙	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๔๑๑,๖๐๐	ว่างเดิม
๑๑๐	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	๑	๕๓๙,๘๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๔,๕๐๐	๐	๐	๕๖๒,๓๘๐	
๑๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๑,๙๒๐	๐	๐	๒๓๙,๕๒๐	
๑๑๒	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ขง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																		
๑๑๓	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑๓๒,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๑๓๒,๐๐๐	
	หน่วยงานตรวจสอบภายใน																		
๑๑๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๒,๒๒๐	๐	๐	๒๘๒,๓๐๐	
รวม			๘	๕	๒,๗๘๖,๑๐๐	๑๘๘,๔๐๐	๘	๘	๘	-	-	-	๐	๐	๑๒,๗๒๐	๐	๐	๒,๙๘๗,๒๒๐	
	รวมทั้งสิ้น		๑๓๖	๑๑๐	๓๔,๔๒๒,๖๖๐	๑,๖๒๗,๒๐๐	๑๒๔	๑๓๗	๑๔๒	-	+๑๑	+๒	๐	๐	๖๖๘,๒๕๐	๐	๐	๓๕,๘๔๖,๙๑๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๐	๐	๕,๓๗๗,๐๓๗	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๐	๐	๔๑,๒๒๓,๙๔๗	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๐.๐๐	๐.๐๐	๓๔.๙๔	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี เพิ่มปีละ ๕%															๑๐๓,๐๐๐,๐๐๐	๑๐๙,๙๙๐,๐๐๐	๑๑๘,๐๐๐,๐๐๐	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

โครงสร้างเทศบาลตำบลธาตุพนม



โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



๑. งานบริหารทั่วไป

- นักจัดการงานทั่วไป ชก (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ชง (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๑)

๒. งานการเจ้าหน้าที่

- นักทรัพยากรบุคคล ชก (๑)

๓. งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว (ภารกิจ) (๒)

๔. งานส่งเสริมการเกษตร

- นักวิชาการเกษตร ปก/ชก (๑)

๑. งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน

- นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ชก (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน (ภารกิจ) (๑)

๒. งานนิติการ

- นิติกร ปก/ชก (๑)

๓. งานรักษาความสงบ

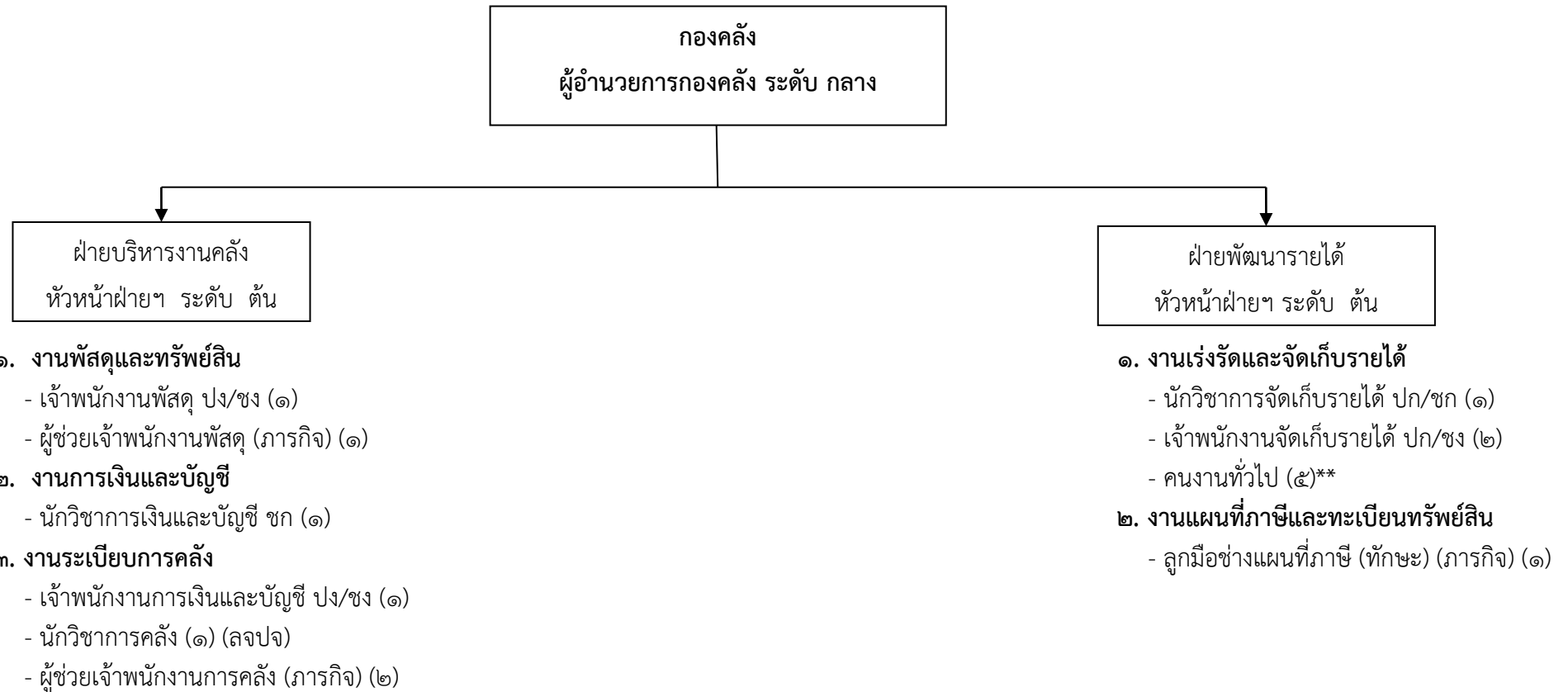
- เจ้าพนักงานเทศกิจ ปง (๑)

๑. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชก (๑)
- เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง/ชง (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (ภารกิจ) (๑)
- พนักงานดับเพลิง (ทักษะ) (ภารกิจ) (๑)
- พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๑)
- พนักงานจ้างทั่วไป (๔)

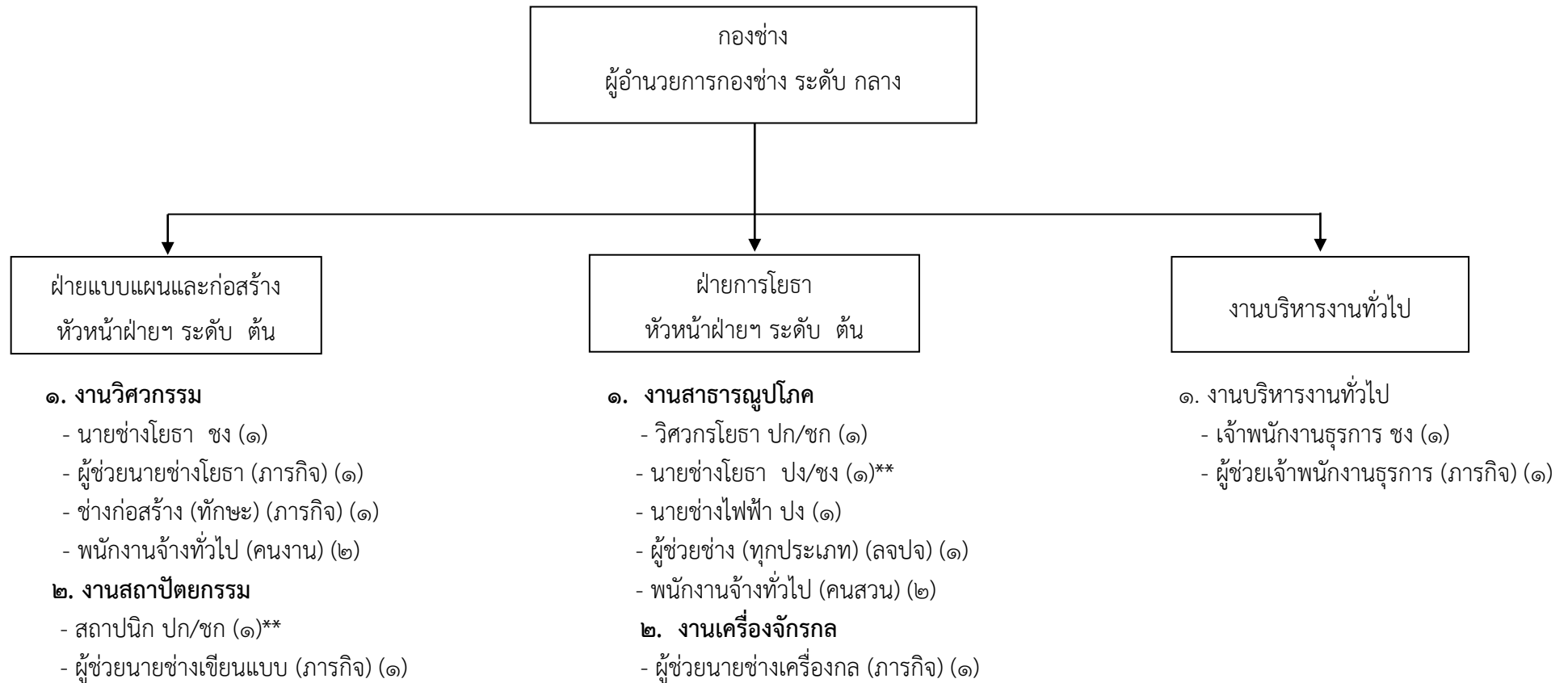
ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	๑	๓	-	-	๔	๒	-	๑	๑	-	๖	๗

โครงสร้างกองคลัง



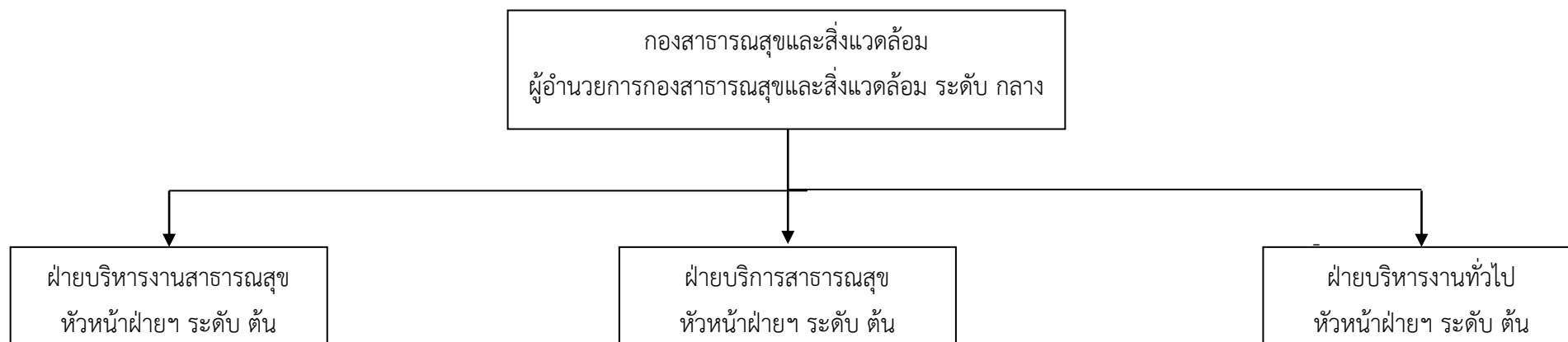
ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	๑	๒	-	-	๑	๑	-	๑	๓	๑	๔	๕

โครงสร้างกองช่าง



ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	๑	๒	-	-	-	๒	-	๒	๑	๑	๔	๔

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



๑. งานบริหารงานสาธารณสุข

- นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก (๑)

๒. งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม

- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง (๑)
- พนักงานจ้างทั่วไป(คนงาน) (๙)

๑. งานป้องกันและควบคุมโรค

- พยาบาลวิชาชีพ ชก (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)

๒. งานรักษาความสะอาด

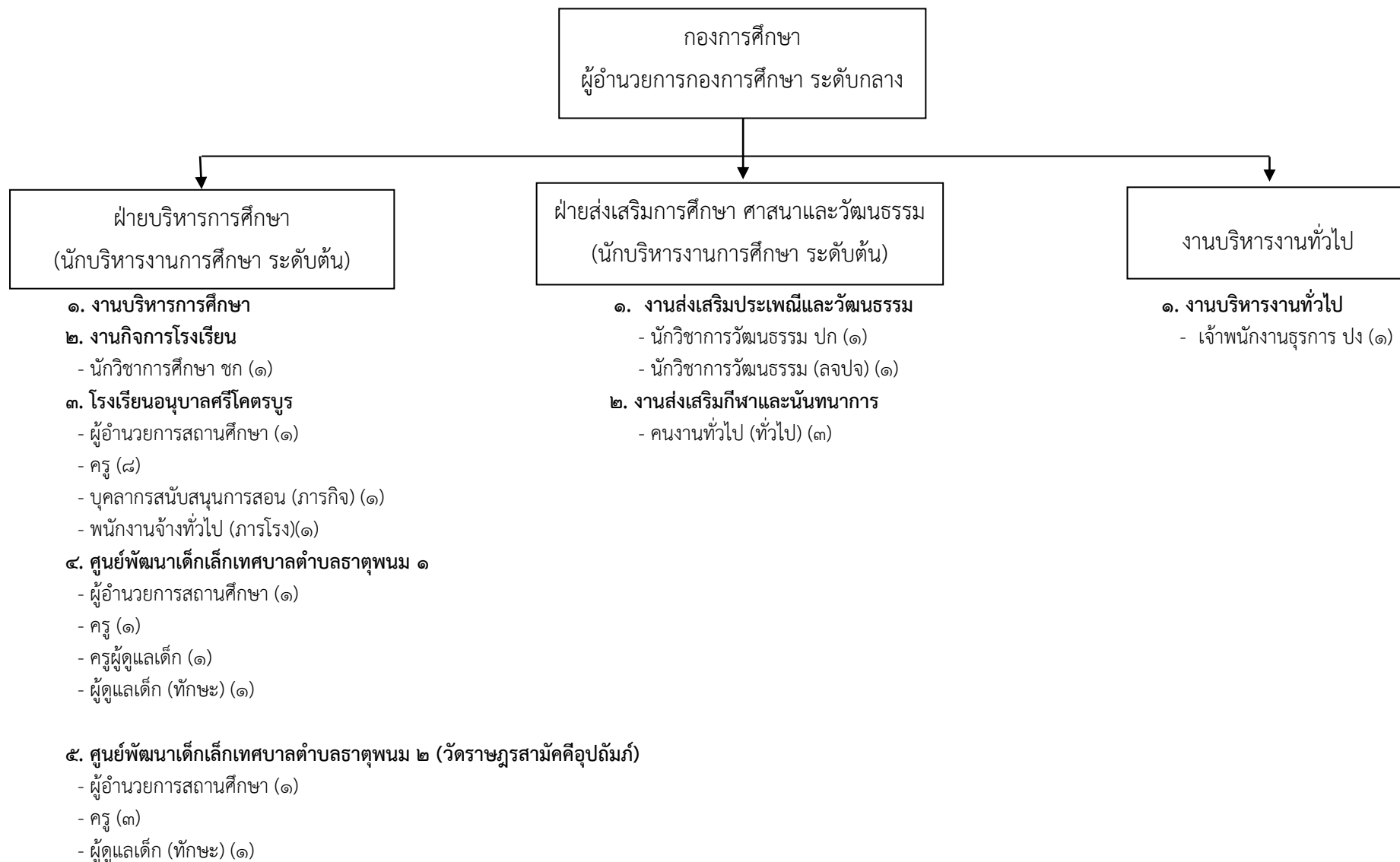
- พนักงานขับรถขยะมูลฝอย (ลจปจ) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ลจปจ) (๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง(ทักษะ) (ภารกิจ) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ) (ทั่วไป) (๑)

๑. งานบริหารทั่วไป

- นักจัดการงานทั่วไป ปก (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ชง (๑)

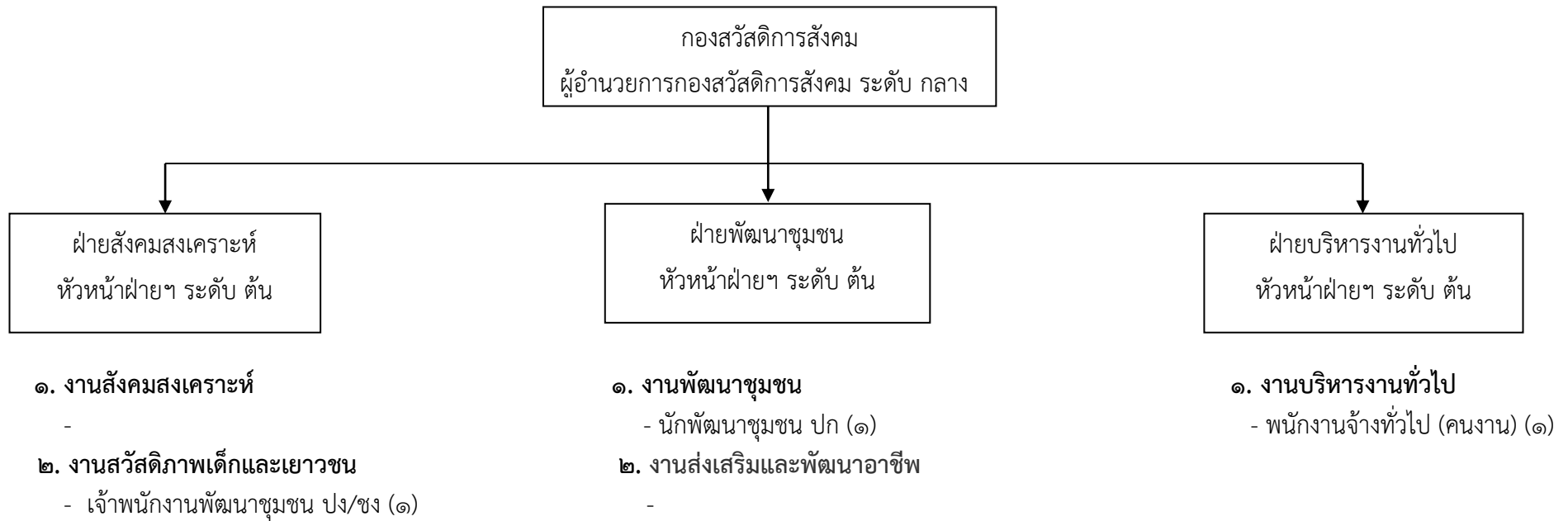
ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	๑	๓	-	-	๑	๒	-	-	๒	๒	๒	๙

โครงสร้างกองการศึกษา



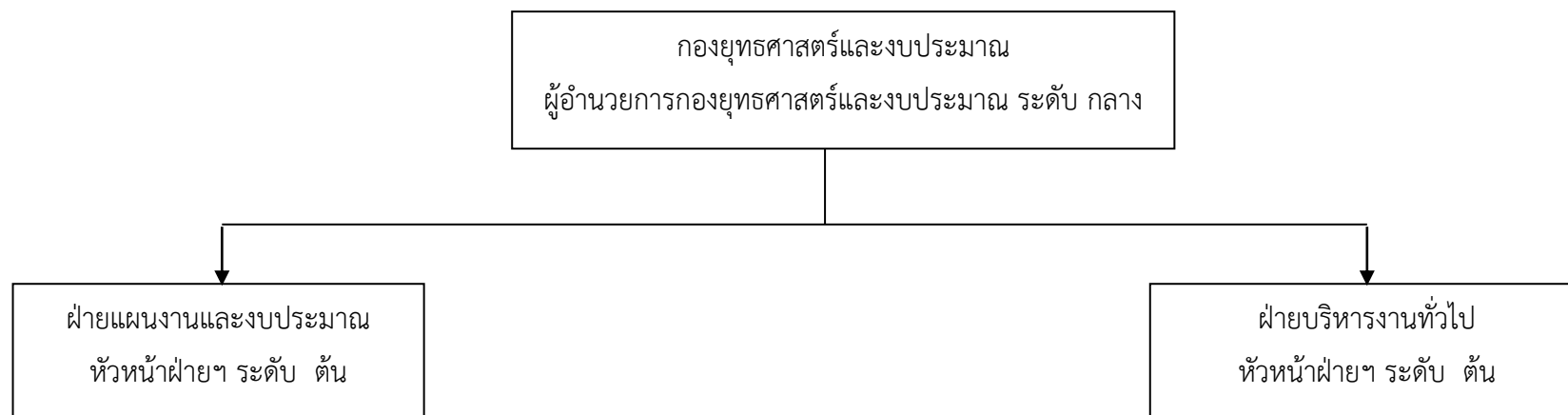
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		พนักงานครูเทศบาล		
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ขช.	ขพ.	ขก.	ปก.	อส.	ขง.	ปง.		ตามภารกิจ	ทั่วไป	ผอ.สถานศึกษา (ค.ศ.๒-๓)	ครู (ค.ศ.๑-๓)	ครูผู้ดูแลเด็ก (อันดับครูผู้ช่วย)
จำนวน	-	๑	๒	-	-	-	๒	-	-	๑	๑	๓	๔	๓	๑๒	๑

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.		ปง.	ตามภารกิจ
จำนวน	-	-	-	-	๑	๓	-	-		๑	-	-	๑	-	-	๑

โครงสร้างกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ



๑. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก (๑)

๒. งานจัดทำงบประมาณ

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง (๑)**

๑. งานบริหารงานทั่วไป

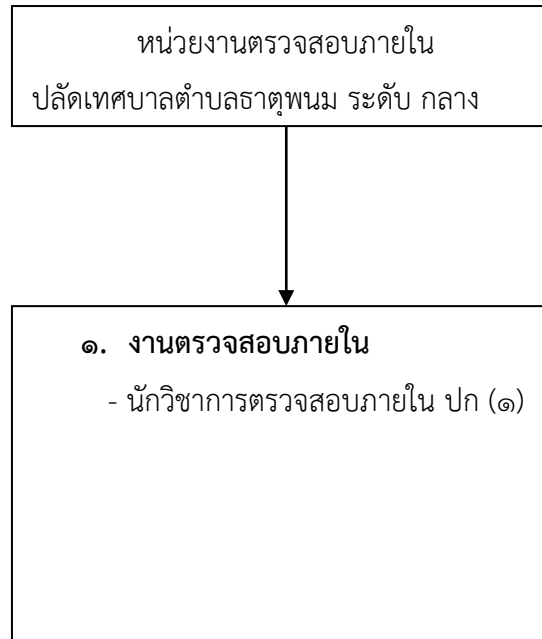
- นักจัดการงานทั่วไป ปก (๑)
- พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน) (๑)

๒. งานประชาสัมพันธ์

- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ปก/ชก (๑)**
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ภารกิจ) (๑)**

ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	๑	๒	-	-	-	๓	-	-	๑	-	๑	๑

โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบ แทน	
๑	นายธวัชชัย เพียรราช	ร.ม.	๑๙-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	กลาง	๑๙-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	กลาง	๖๔๙,๐๘๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๑๗,๐๘๐
๒	นางกนกวรรณ ภาพสินธ์	ร.ป.บ.	๑๙-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	กลาง	๑๙-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	กลาง	๖๑๘,๒๔๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๗๕๒,๖๔๐
๓	นายธัชเศรษฐ์ ไทรสุวรรณ	ศศ.ม.	๑๙-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	ต้น	๑๙-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	ต้น	๗๙๗,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๘๓๙,๘๘๐
๔	<u>สำนักปลัดเทศบาล</u> นายรังสฤษฎ์ สารทอง	ร.ม.	๑๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๖๒๘,๔๔๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๗๖๒,๘๔๐
๕	<u>ฝ่ายอำนวยการ</u> นายชาญชัย สงวนศักดิ์	ร.ม.	๑๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๙๓,๕๖๐
๖	<u>งานบริหารงานทั่วไป</u> นางสาวณฐมน อูปพงษ์	ป.ตรี	๑๙-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	๑๙-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	๓๒๓,๗๖๐	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๗	นางสาวกาญจนา มหาโคตร	ปวส.	๑๙-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑๙-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๓๒๔,๓๖๐	-	-	๓๒๔,๓๖๐
๘	นางพัทธนันท์ นาคชื่น	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๒,๒๘๐	-	-	๑๘๒,๒๘๐
๙	นายเอกวัชร มุ่งอ้อมกลาง	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๑๓๒,๐๐๐	-	-	๑๓๒,๐๐๐
๑๐	<u>งานการเจ้าหน้าที่</u> จำเอกเอกรินทร์ สุวรรณสิงห์	ร.ม.	๑๙-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๑๙-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๕๒๒,๙๖๐	-	-	๕๒๒,๙๖๐
๑๑	<u>งานส่งเสริมการเกษตร</u> นางสาวนัฐณีย์ พรหมคนชื่อ	วท.บ.	๑๙-๒-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก	๑๙-๒-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก	๒๕๓,๖๘๐	-	-	๒๕๓,๖๘๐
๑๒	<u>งานพัฒนาและส่งเสริม</u> <u>การท่องเที่ยว</u> นายเอกพงษ์ เกษทอง	ปวส.	-	ผช.จพง. ส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	-	ผช.จพง. ส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	๒๑๙,๒๔๐	-	-	๒๑๙,๒๔๐
๑๓	นางสาวยุวดี เจริญสุข	ปวส.	-	ผช.จพง. ส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	-	ผช.จพง. ส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	๑๙๐,๕๖๐	-	-	๑๙๐,๕๖๐
๑๔	<u>ฝ่ายปกครอง</u> นายดุสิต โกพลรัตน์	น.บ.	๑๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๗๓,๕๒๐

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงินค่า ตอบแทน	
๑๕	งานทะเบียนราษฎรและ นางสาวสุภจิรา เสยกระโทก	รปศ.	๑๙-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก	๑๙-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก	๓๔๙,๓๒๐	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๑๖	บัตรประจำตัวประชาชน นางสาววัชรพร มະນาต	บธ.บ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	๒๐๖,๘๘๐	-	-	๒๐๖,๘๘๐
๑๗	งานนิติการ นายศักดิ์ชัย ไทญะปลั่ง	นบ.	๑๙-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก	๑๙-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก	๒๙๙,๖๔๐	-	-	๒๙๙,๖๔๐
๑๘	งานรักษาความสงบ จำลองเอกสมบุรณ์ มิกราช	ปวท.	๑๙-๒-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ปง	๑๙-๒-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ปง	๔๓๙,๖๘๐	-	-	๔๓๙,๖๘๐
๑๙	ฝ่ายป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย จ.อ.รักไทย หอยตะคุ	รปศ.	๑๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๗	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและ รักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๙-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๗	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและ รักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๑๔,๖๖๐	๑๘,๐๐๐	-	๕๓๒,๖๖๐
๒๐	งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย จำเอดิเรก เรียงเงิน	ร.ม.	๑๙-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก	๑๙-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก	๔๒๙,๒๔๐	-	-	๔๒๙,๒๔๐
๒๑	นายชานูชัย ไชยโคตร	วท.บ.	๑๙-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง	๑๙-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง	๑๘๘,๖๔๐	-	-	๑๘๘,๖๔๐
๒๒	นายยุทธพงษ์ อุทัยวัฒน์	ทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์ (๑)	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๙๘,๖๐๐	-	-	๑๙๘,๖๐๐
๒๓	นายรัชชัย แหนทอง	ปวช.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๒๐๘,๕๖๐	-	-	๒๐๘,๕๖๐
๒๔	-ว่าง-	-	-	พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	-	-	พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	-	๑๓๒,๐๐๐	-	-	๑๓๒,๐๐๐
๒๕	นายภูพงษ์ จิ้งวัฒนา	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๑๓๒,๐๐๐	-	-	๑๓๒,๐๐๐
๒๖	นางสาวชนิลาพร วรราช	ปวส	-	พนักงานจ้างทั่วไป(คนงาน)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป(คนงาน)	-	๑๓๒,๐๐๐	-	-	๑๓๒,๐๐๐
๒๗	น.ส.จารุวรรณ สารสิทธิ์	ปวส.	-	พนักงานจ้างทั่วไป(คนงาน)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป(คนงาน)	-	๑๓๒,๐๐๐	-	-	๑๓๒,๐๐๐
๒๘	นางสาวการดา ศรีเพี้ยชัย	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป(คนงาน)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป(คนงาน)	-	๑๓๒,๐๐๐	-	-	๑๓๒,๐๐๐
๒๙	นางสาวระวีวรรณ ศรีจันทร์	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป(คนงาน)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป(คนงาน)	-	๑๓๒,๐๐๐	-	-	๑๓๒,๐๐๐
๓๐	กองคลัง นายลาชินทร์ ตูมสี	บธ.บ.	๑๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๕๑๑,๔๔๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๔๕,๘๔๐
๓๑	ฝ่ายบริหารงานคลัง -ว่าง-	-	๑๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๓๒	งานพัสดุและทรัพย์สิน	ปวส.	๑๙-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑๙-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๓๓	-ว่าง- นางสาววิจิตรา ถาวร	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๒๑๔,๙๒๐	-	-	๒๑๔,๙๒๐
๓๔	งานการเงินและบัญชี นายวรารุช รามางกูร	-	๑๙-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	๑๙-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	๔๔๒,๓๒๐	-	-	๔๔๒,๓๒๐
๓๕	งานระเบียบงานคลัง -ว่าง-	ปวส.	๑๙-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๑๙-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๓๖	นางรัฐชนา หลวงพรหม	ศศบ.	-	นักวิชาการคลัง	-	-	นักวิชาการคลัง	-	๔๐๙,๓๒๐	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๓๗	นางชนินดาภา แหนทอง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง (๑)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง (๑)	-	๒๓๓,๖๔๐	-	-	๒๓๓,๖๔๐
๓๘	นางสาวปิยะรัตน์ ดวงมาลัย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง (๒)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง (๒)	-	๑๗๕,๒๐๐	-	-	๑๗๕,๒๐๐
๓๙	ฝ่ายพัฒนารายได้ -ว่าง-	ป.ตรี	๑๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
๔๐	งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ -ว่าง-	ป.ตรี	-	-	-	๑๙-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๔๑	นายสงกรานต์ สุทธิวงษ์	รปส.	๑๙-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง	๑๙-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง	๔๖๗,๘๘๐	-	-	๔๖๗,๘๘๐
๔๒	นางเพชรรัตน์ พนมพิทักษ์	ปวส.	๑๙-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง	๑๙-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง	๒๒๑,๗๖๐	-	-	๒๒๑,๗๖๐
๔๓	นางสาวภรภัทร วุฒา	-	-	-	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑๓๒,๐๐๐	-	-	๑๓๒,๐๐๐
๔๔	นายธนากร หินอ่อน	-	-	-	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑๓๒,๐๐๐	-	-	๑๓๒,๐๐๐
๔๕	นายศรารุช แก้วดวงดี	-	-	-	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑๓๒,๐๐๐	-	-	๑๓๒,๐๐๐
๔๖	นายพชร สงวนศักดิ์	-	-	-	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑๓๒,๐๐๐	-	-	๑๓๒,๐๐๐
๔๗	นางเครือวรรณ จันทนะ	-	-	-	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑๓๒,๐๐๐	-	-	๑๓๒,๐๐๐
๔๘	งานแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน นายสมเกียรติ ไชยมนตรี	ปวช.	-	ลูกมือช่างแผนที่ภาษี	-	-	ลูกมือช่างแผนที่ภาษี	-	๑๙๕,๐๐๐	-	-	๑๙๕,๐๐๐

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๔๙	กองช่าง นายบัณฑิต นาสว่าง	วทบ.	๑๙-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑๙-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๗๒๕,๔๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๘๕๙,๘๐๐
๕๐	งานบริหารงานทั่วไป นางสาวศิริลักษณ์ บุญจันทร์	ปวส.	๑๙-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑๙-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๒๖๙,๘๘๐	-	-	๒๖๙,๘๘๐
๕๑	นางแก้วตา ท่องพิมาย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๒๐,๙๒๐	-	-	๒๒๐,๙๒๐
๕๒	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง -ว่าง-	ป.ตรี	๑๙-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและ ก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๙-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและ ก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
๕๓	งานวิศวกรรม นายอดิพันธ์ แสนเวียน	ปวส.	๑๙-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง	๑๙-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง	๒๓๔,๙๖๐	-	-	๒๓๔,๙๖๐
๕๔	นายสุชล สิงหา	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๑๔,๘๐๐	-	-	๒๑๔,๘๐๐
๕๕	นายเพียรทิพย์ นครังสุ	ทักษะ	-	ช่างก่อสร้าง (ทักษะ)	-	-	ช่างก่อสร้าง (ทักษะ)	-	๒๐๖,๗๖๐	-	-	๒๐๖,๗๖๐
๕๖	นายศรเพชร สารสิทธิ์	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑๓๒,๐๐๐	-	-	๑๓๒,๐๐๐
๕๗	นายสุรพัศ เทียมภักดี	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑๓๒,๐๐๐	-	-	๑๓๒,๐๐๐
๕๘	งานสถาปัตยกรรม -ว่าง-	ป.ตรี	-	-	-	๑๙-๒-๐๕-๓๗๐๒-๐๐๑	สถาปนิก	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๕๙	นายเฉิน จันทนะ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๒๐๔,๖๐๐	-	-	๒๐๔,๖๐๐
๖๐	ฝ่ายการโยธา -ว่าง-	ป.ตรี	๑๙-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๙-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
๖๑	งานสาธารณูปโภค -ว่าง-	ป.ตรี	๑๙-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๑๙-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๖๒	-ว่าง-	ปวส.	-	-	-	๑๙-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๖๓	นายพิทักษ์ชัย ศรีรัชชัย	ปวส.	๑๙-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง	๑๙-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง	๑๙๙,๘๐๐	-	-	๑๙๙,๘๐๐
๖๔	นายฐิติพงศ์ อินทร์เจริญ	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่าง (ทุกประเภท)	-	-	ผู้ช่วยช่าง (ทุกประเภท)	-	๓๑๗,๕๒๐	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๖๕	นายศักดิ์ดา พรหมอารักษ์	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป(คนสวน)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป(คนสวน)	-	๑๓๒,๐๐๐	-	-	๑๓๒,๐๐๐
๖๖	นางปิกุล สายบุญ	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป(คนสวน)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป(คนสวน)	-	๑๓๒,๐๐๐	-	-	๑๓๒,๐๐๐
๖๗	งานเครื่องจักรกล นายณัฐวัฒน์ เมืองโคตร	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	-	๑๙๖,๒๐๐	-	-	๑๙๖,๒๐๐

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๖๘	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -ว่าง-	ป.ตรี	๑๙-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	กลาง	๑๙-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	กลาง	๕๓๘,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗๒,๖๐๐
๖๙	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข นางสาวสุนิสา วิชาศรี	พย.บ.	๑๙-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑๙-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๗๓,๕๒๐
๗๐	งานบริหารงานสาธารณสุข -ว่าง- งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	ป.ตรี	๑๙-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	๑๙-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๗๑	นางสาวปวีณา อรรถศรีวร	ปวส.	-	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง	๑๙-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง	๒๐๓,๕๒๐	-	-	๒๐๒,๕๒๐
๗๒	-ว่าง-	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป(คนงาน)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป(คนงาน)	-	๑๓๒,๐๐๐	-	-	๑๓๒,๐๐๐
๗๓	นางสมสรี สุริยวรรณ	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป(คนงาน)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป(คนงาน)	-	๑๓๒,๐๐๐	-	-	๑๓๒,๐๐๐
๗๔	นางสาวอนุสรณ์ พลรัตน์	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป(คนงาน)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป(คนงาน)	-	๑๓๒,๐๐๐	-	-	๑๓๒,๐๐๐
๗๕	-ว่าง-	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป(คนงาน)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป(คนงาน)	-	๑๓๒,๐๐๐	-	-	๑๓๒,๐๐๐
๗๖	นางสวิตตรา พรหมอารักษ์	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป(คนงาน)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป(คนงาน)	-	๑๓๒,๐๐๐	-	-	๑๓๒,๐๐๐
๗๗	นางตัง กิวิไล	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป(คนงาน)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป(คนงาน)	-	๑๓๒,๐๐๐	-	-	๑๓๒,๐๐๐
๗๘	นายรุ่งโรจน์ ปุ่มรัตน์	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป(คนงาน)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป(คนงาน)	-	๑๓๒,๐๐๐	-	-	๑๓๒,๐๐๐
๗๙	นางประกายวรรณ ประชุนิงค์	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป(คนงาน)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป(คนงาน)	-	๑๓๒,๐๐๐	-	-	๑๓๒,๐๐๐
๘๐	นายจรัล พูลเพิ่ม	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป(คนงาน)	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป(คนงาน)	-	๑๓๒,๐๐๐	-	-	๑๓๒,๐๐๐
๗๙	ฝ่ายบริการสาธารณสุข -ว่าง-	-	๑๙-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑๙-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
๘๐	-ว่าง-	ป.ตรี	๑๙-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ปก/ชก	๑๙-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๘๑	นางชาริยา กุมลา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๑,๘๔๐	-	-	๒๐๑,๘๔๐

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงินค่า ตอบ แทน	
	<u>งานรักษาความสะอาด</u>											
๘๒	<u>ลูกจ้างประจำ</u> นายประทีป พรหมขุนทอง	ปวส.	-	พนักงานขับรถขยะมูลฝอย	-	-	พนักงานขับรถขยะมูลฝอย	-	๔๐๒,๗๒๐	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๘๓	นายอัมรินทร์ พิกุลศรี	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๓๒๓,๗๖๐	-	-	๓๒๓,๗๖๐
	<u>พนักงานจ้าง</u>											
๘๔	-ว่าง-	ทักษะ	-	พจน. ขับเครื่องจักรกลฯ	-	-	พจน. ขับเครื่องจักรกลฯ	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๘๕	นายธีรพงศ์ แซงดาว	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ) (ทั่วไป)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ) (ทั่วไป)	-	๑๓๒,๐๐๐	-	-	๑๓๒,๐๐๐
	<u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u>											
๘๖	นางอรุณทัย ฤทธิขันธุ์	รม.	๑๙-๒-๐๖-๒๑๐๑-๐๐๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๙-๒-๐๖-๒๑๐๑-๐๐๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๗๓,๕๒๐
	<u>งานบริหารงานทั่วไป</u>											
๘๗	นางสาวนุชชัยญา เถลิงชาติ	ป.ตรี	๑๙-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปก	๑๙-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปก	๒๘๔,๕๒๐	-	-	๒๘๔,๕๒๐
๘๘	นายธนกธกร นาขันดี	ปวส.	๑๙-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑๙-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๒๔๙,๓๖๐	-	-	๒๔๙,๓๖๐
	<u>กองยุทธศาสตร์และ งบประมาณ</u>											
๘๙	นางสาวกัญชพร เชื้อนพพงษ์	รม.	๑๙-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑๙-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๕๑๙,๖๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๕๔,๐๐๐
	<u>ฝ่ายแผนงานและ งบประมาณ</u>											
๙๐	จำเริญกรชาล แสงสว่าง	รม.	๑๙-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและ งบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๙-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและ งบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒๒,๙๖๐	๑๘,๐๐๐	-	๕๔๐,๙๖๐
	<u>งานวิเคราะห์นโยบาย และแผน</u>											
๙๑	นายศิริชัย เชื้อตาพระ	รป.บ.	๑๙-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๑๙-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๒๘๙,๐๘๐	-	-	๒๘๙,๐๘๐
	<u>งานงบประมาณ</u>											
๙๒	นางสาวศิริวิมล บุญจันทร์	ปวส.	๑๙-๒-๐๗-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑๙-๒-๐๗-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๒๐๗,๒๔๐	-	-	๒๐๗,๒๔๐

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงิน เดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๙๓	<u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u> นางสาววนิดา แก้วเนตร	ปวส.	๑๙-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๑๐	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๙-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๑๐	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๙๓,๕๖๐
๙๔	<u>งานบริหารงานทั่วไป</u> นายเลิศเกียรติ นาคะอินทร์	ป.ตรี	๑๙-๒-๐๗-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก	๑๙-๒-๐๗-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก	๒๓๓,๗๖๐	-	-	๒๓๓,๗๖๐
๙๕	นางสาวโชติกา ต๊ะปัญญา	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน)	ปง	-	พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน)	ปง	๑๓๒,๐๐๐	-	-	๑๓๒,๐๐๐
๙๖	<u>งานประชาสัมพันธ์</u> -ว่าง-	ป.ตรี	-	-	-	๑๙-๒-๐๗-๓๑๐๖-๐๐๑	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๙๗	นางบุษราภรณ์ เกษทอง	ศม.	-	ผช.จพง. ประชาสัมพันธ์	-	-	ผช.จพง. ประชาสัมพันธ์	-	๒๐๘,๘๐๐	-	-	๒๐๘,๘๐๐
๙๘	<u>กองการศึกษา</u> น.ส.วิลาวัลย์ หาไชยอินทร์	ศศม.	๑๙-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๑๙-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๕๔๙,๐๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๘๓,๔๐๐
๙๙	<u>งานบริหารงานทั่วไป</u> นายธวัชชัย ไกรสร	ปวท.	๑๙-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑๙-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๒๕๒,๒๔๐	-	-	๒๕๒,๒๔๐
๑๐๐	<u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u> นางสนธยา ตะวังทัน	ศศม.	๑๙-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๙-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๔๘,๘๘๐	๑๘,๐๐๐	-	๕๖๖,๘๘๐
๑๐๑	<u>งานบริหารงานการศึกษา</u> <u>งานกิจการโรงเรียน</u> นางสาวทิวาทิพย์ โนเปื้อย	ศศป.	๑๙-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก	๑๙-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก	๓๑๗,๕๒๐	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๑๐๒	<u>โรงเรียนอนุบาลศรีโคตบูร</u> นางสาวณัฐวิณี สารทอง	ศษ.ม.	๑๙-๒-๐๘-๕๕๐๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ชพ	๑๙-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ชพ	๖๒๒,๓๒๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๗๕๖,๗๒๐
๑๐๓	นางปณิตดา พลรัตน์	คม.	๑๙-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๐๒	ครู	ชพ	๑๙-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๐๒	ครู	ชพ	๔๑๐,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๒,๖๔๐
๑๐๔	นางภาวิณี หล้าก้า	คม.	๑๙-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๐๓	ครู	ชก	๑๙-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๐๓	ครู	ชก	๔๐๐,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๒,๙๒๐
๑๐๕	นางสาวภัทรภร แวงมั่ง	ศศ.ป.	๑๙-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๐๔	ครู	ชก	๑๙-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๐๔	ครู	ชก	๓๕๘,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๐๐,๓๒๐
๑๐๖	นางสาวอาภากร อรรถศรีวีร	คป.	๑๙-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๐๕	ครู	ชก	๑๙-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๐๕	ครู	ชก	๓๗๓,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๕,๖๘๐
๑๐๗	นางชลดา แสงทอง	ศศ.ป.	๑๙-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๐๖	ครู	ชก	๑๙-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๐๖	ครู	ชก	๓๖๖,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๐๘,๙๖๐
๑๐๘	นางสาวพรวิรินทร์ ฤทธิขันธุ์	ศศ.ป.	๑๙-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๐๗	ครู	ชก	๑๙-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๐๗	ครู	ชก	๓๒๗,๘๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๖๙,๘๔๐
๑๐๙	นางสาวพรวิภา ฟ้าคะนอง	คป.	๑๙-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๐๘	ครู	ชก	๑๙-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๐๘	ครู	ชก	๓๑๑,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๕๓,๑๖๐
๑๑๐	นางสาวสุนันทา ลำลอง	คม.	๑๙-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๐๙	ครู	ชก	๑๙-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๐๙	ครู	ชก	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๘๔,๗๒๐

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ การ ศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๑๑๑	น.ส.รุ่งหนึ่งฤทัย วงศ์ชนะบุญรัมย์	ปวส.	-	บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	-	บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	๑๔๒,๕๖๐	-	-	๑๔๒,๕๖๐
๑๑๒	นายณรงค์ศักดิ์ ตั้งตระกูล	ทักษะ	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๓๒,๐๐๐	-	-	๑๓๒,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ (๑)												
๑๑๓	-ว่าง-	ป.ตรี	-	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	-	-
๑๑๔	นายมนัสกร เมืองโคตร	ค.ม.	๑๙-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๐	ครู	ขพ	๑๙-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๐	ครู	ขพ	๓๑๗,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๕๙,๔๐๐
๑๑๕	-ว่าง-	ป.ตรี	๑๙-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๙-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
๑๑๖	นายเจษฎา หาญประเสริฐ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๘๖,๐๐๐	-	-	๑๘๖,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ (๒)												
๑๑๗	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	-	-
๑๑๘	-ว่าง-	ค.ม.	๑๙-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๑	ครู	ขก	๑๙-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๑	ครู	ขก	๓๑๗,๐๔๐	-	-	๓๑๗,๐๔๐
๑๑๙	นางสุชาดา ระเบาเลิศ	ค.ม.	๑๙-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๓	ครู	ขก	๑๙-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๓	ครู	ขก	๓๐๖,๘๔๐	-	-	๓๐๖,๘๔๐
๑๒๐	นางสาวเพ็ญนภา จันทะนะ	ค.บ.	๑๙-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๔	ครู	-	๑๙-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๔	ครู	-	๒๖๖,๑๖๐	-	-	๒๖๖,๑๖๐
๑๒๑	นางสาวจันทรวดี ศรีลาศักดิ์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๖๒,๗๒๐	-	-	๑๖๒,๗๒๐
ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๑๒๒	-ว่าง-	ป.ตรี	๑๙-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๙-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
งานส่งเสริมประเพณี และวัฒนธรรม												
๑๒๓	นายอัฐฤทัย อัฐปัน	ป.ตรี	๑๙-๒-๐๘-๓๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการวัฒนธรรม	ปก	๑๙-๒-๐๘-๓๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการวัฒนธรรม	ปก	๒๖๖,๗๖๐	-	-	๒๖๖,๗๖๐
๑๒๔	นางสนม นาสว่าง	ศศบ.	-	นักวิชาการวัฒนธรรม	-	-	นักวิชาการวัฒนธรรม	-	๔๒๒,๖๔๐	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๑๒๕	นางสาวธนัญญา นิตชิน	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๓๒,๐๐๐	-	-	๑๓๒,๐๐๐
๑๒๖	นางสาวสุกัญญา เมืองโคตร	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๓๒,๐๐๐	-	-	๑๓๒,๐๐๐
๑๒๗	นายมารุต สีนาคม	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๓๒,๐๐๐	-	-	๑๓๒,๐๐๐
งานส่งเสริมกีฬาและ นันทนาการ												
กองสวัสดิการสังคม												
๑๒๘	นายเสกสรร ฤทธิ์รุ่ง	ร.ม.	๑๙-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	กลาง	๑๙-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	กลาง	๕๑๑,๔๔๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๔๕,๘๔๐
ฝ่ายสังคมสงเคราะห์												
๑๒๙	-ว่าง-	ป.ตรี	๑๙-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑๙-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๓๐	<u>งานสังคมสงเคราะห์</u> <u>งานสวัสดิภาพเด็ก</u> <u>และเยาวชน</u> -ว่าง-	ปวส.	๑๙-๒-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง/ขง	๑๙-๒-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง/ขง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๑๓๑	<u>ฝ่ายพัฒนาชุมชน</u> -ว่าง-	ป.ตรี	๑๙-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑๙-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
๑๓๒	<u>งานพัฒนาชุมชน</u> นายอาคม วงษ์ปัญญา	ป.ตรี	๑๙-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๑๙-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๒๓๗,๙๐๐	-	-	๒๓๗,๙๐๐
๑๓๓	<u>งานส่งเสริมและพัฒนา</u> <u>อาชีพ</u> <u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u> นางสุภาวดี สุริย์	รม.	๑๙-๒-๑๑-๒๑๐๑-๐๐๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๙-๒-๑๑-๒๑๐๑-๐๐๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓๙,๘๘๐	๑๘,๐๐๐	-	๕๕๗,๘๘๐
๑๓๔	<u>งานบริหารงานทั่วไป</u> นางสาววิจิตรา ทศตะ	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๓๒,๐๐๐	-	-	๑๓๒,๐๐๐
๑๓๕	<u>หน่วยงานตรวจสอบภายใน</u> นางสาวรุ่งดาว คล้ายกุล	ป.ตรี	๑๙-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก	๑๙-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก	๒๘๐,๐๘๐	-	-	๒๘๐,๐๘๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑. หลักการและเหตุผล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา นั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว เทศบาลตำบลธาตุพนมจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๕๕ ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรเทศบาลตำบลธาตุพนมในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. วัตถุประสงค์

๑) เพื่อเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรเทศบาลตำบลธาตุพนมในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของ เทศบาลตำบลธาตุพนม

๓) เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ของเทศบาลตำบลธาตุพนม

๓. เป้าหมาย

๓.๑ เป้าหมายเชิงปริมาณ บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลธาตุพนม อันประกอบด้วย พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

๓.๒ เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลธาตุพนมทุกคน ที่ได้เข้ารับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔ ขั้นตอนการดำเนินงาน

๔.๑ การเตรียมการและการวางแผน

- ๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ๒) พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น ในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
- ๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรม

๔.๒ การดำเนินการพัฒนา

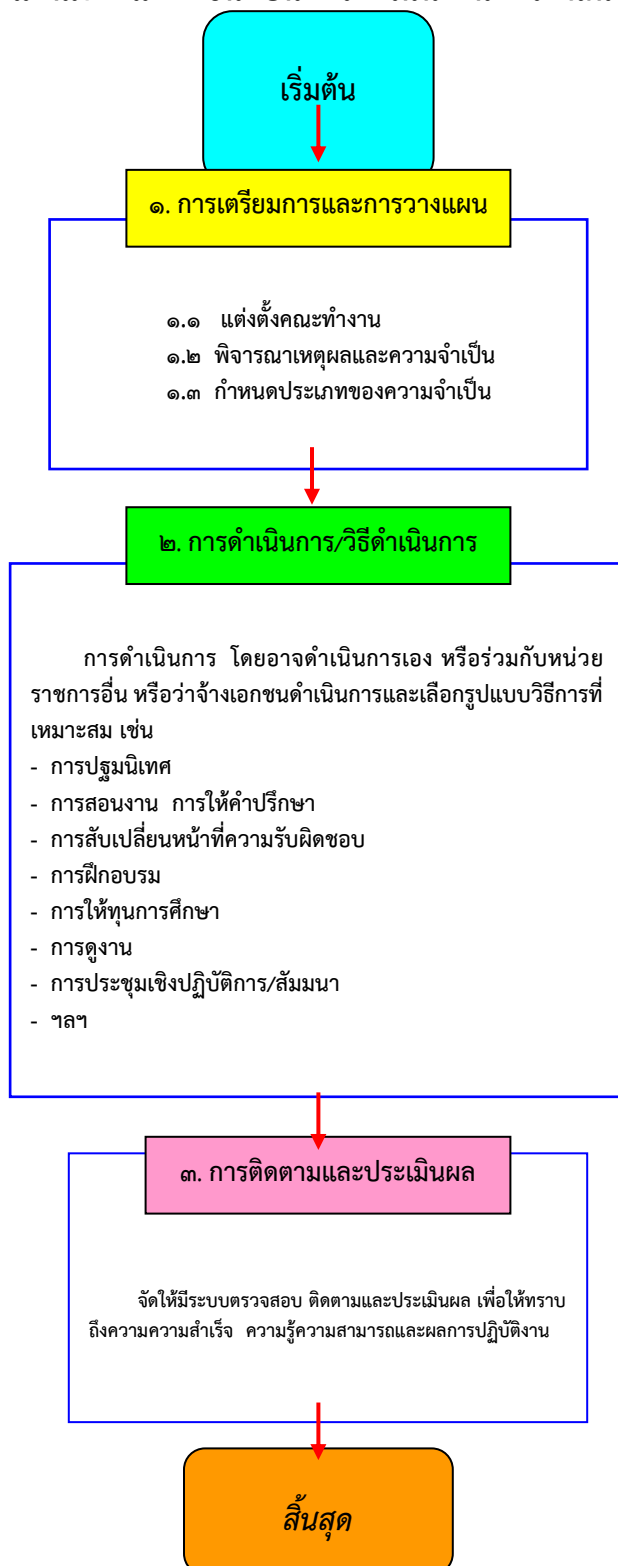
- ๑) การเลือกวิธีพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาได้แก่ การคัดเลือกกลุ่มบุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือวิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น
- ๒) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยเลือกแนวทางการพัฒนาได้หลายอย่าง โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมสมทบกับหน่วยราชการอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

๔.๓ การติดตามและประเมินผล

ให้ผู้บังคับบัญชามั่นติดตามการพัฒนาอย่างใกล้ชิดและให้มีการประเมินผลการพัฒนา เมื่อผ่านการประเมินผลแล้ว ถือว่าผู้นั้นได้รับการพัฒนาแล้ว



แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร



๕ หลักสูตรและวิธีการพัฒนา

๕.๑ หลักสูตรการพัฒนา

เทศบาลตำบลธาตุพนม กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕.๒ วิธีการพัฒนา

เทศบาลตำบลธาตุพนม จะดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ การสอนงานโดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้ เทศบาลตำบลธาตุพนม จะดำเนินงานร่วมกับส่วนราชการอื่นและดำเนินการร่วมกับเอกชน เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ที่หน่วยงานราชการอื่นหรือเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ หรือเทศบาลตำบลบ้านกลางเป็นผู้ดำเนินการและเชิญหน่วยงานอื่นเข้าร่วม เช่น การเชิญเป็นวิทยากรบรรยาย หรือวิทยากรกระบวนการ ซึ่งสามารถสรุปวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ คือ

- ๑) การปฐมนิเทศ
- ๒) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- ๓) การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ๔) การฝึกอบรม
- ๕) การให้ทุนการศึกษา
- ๖) การดูงาน
- ๗) การประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา

๖. การติดตามและประเมินผล

เทศบาลตำบลธาตุพนม จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑) การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปไ้ระยะเวลาหนึ่ง

๒) การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ของผู้เข้ารับการพัฒนา

๓) การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่เทศบาลตำบลธาตุพนม ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด