


# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



## ของเทศบาลตำบลโพนทอง
## อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์
## (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

ก.ท.จ.กาฬสินธุ์
ครั้งที่ ๗/๒๕๖๙
เห็นชอบเมื่อ
๒๖ ส.ค. ๒๕๖๙

www.phonthong-mu.go.th

# สารบัญ


| เรื่อง | หน้า |
|---|---|
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๒. วัตถุประสงค์ | ๒ |
| ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๓ |
| ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน | ๕ |
| ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ๘ |
| ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ | ๑๐ |
| ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง | ๑๐ |
| ๘. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ | ๑๑-๑๕ |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น | ๑๖-๑๘ |
| ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๑๙-๒๖ |
| ๑๑.บัญชีตำแหน่งจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งส่วนราชการ | ๒๗-๓๐ |
| ๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และพนักงานจ้างของเทศบาล | ๓๑ |
| ๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และพนักงานจ้างของเทศบาล | ๓๑ |


.....

## ๑. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลโพนทอง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาล โดยมีหลักการและเหตุผล ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๔๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลตำบลโพนทอง โดยให้เทศบาลตำบลโพนทอง จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลโพนทอง จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลโพนทอง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลโพนทองแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลโพนทอง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ฉบับที่ ๒ ) พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลโพนทอง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายโครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของเทศบาลและแผนงบประมาณ (แผนงบแบบ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลโพนทอง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลโพนทอง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโพนทอง

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลโพนทอง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลโพนทอง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลโพนทอง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลโพนทองเอง

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลโพนทอง ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลโพนทองเป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลโพนทอง หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการของเทศบาลตำบลโพนทองเป็นกรรมการ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารของเทศบาลตำบลโพนทอง และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลโพนทอง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลโพนทอง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน

งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่จุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารรากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายงานอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็มีการกำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมี

เหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) ซึ่งจะเป็นแนวทางในส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่ม/ลดลง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

### ๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

**จุดแข็ง (Strength=s)**

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานกว้างไกล เพื่อรองรับการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจและสถานที่พักผ่อนแหล่งเรียนรู้ของเทศบาลตำบลโพนทองและจังหวัดกาฬสินธุ์

๒. เทศบาลมีโครงข่ายการคมนาคมที่ครอบคุลมเชื่อมต่อระหว่างถนนสายหลัก และถนนสายรองได้อย่างสะดวกคล่องแคล่ว

๓. เป็นแหล่งกำเนิดโปงลางที่แรกของประเทศไทย

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑. เทศบาลมีงบประมาณที่จำกัด

๒. อำนาจหน้าที่มีข้อจำกัดทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้

**โอกาส (Opportunity=O)**

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด และอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ ให้การสนับสนุนโครงการก่อสร้างถนนและปรับปรุงภูมิทัศน์

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

๒. การคมนาคมขนส่งจากรถบรรทุกเกินน้ำหนักจากภายนอก ที่ใช้เส้นทางผ่านเขตเทศบาล ส่งผลให้ถนนเกิดการชำรุดเร็วขึ้น

### ๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

**จุดแข็ง (Strengh=s)**

๑. เทศบาลตำบลโพนทองมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพอย่างต่อเนื่อง

๒. มีจัดอบรมให้ความรู้ด้านการส่งเสริมอาชีพให้กับคนในชุมชนเทศบาล

๓. เทศบาลตำบลโพนทองได้สนับสนุนส่งเสริมกลุ่มปลูกหญ้าหวานที่กำลังเป็นที่นิยมของผู้ที่เลี้ยงโคเนื้อ และนำหวานมาแปรรูปเป็นน้ำหญ้าหวานเพื่อสุขภาพอีกด้วย

๔. เทศบาลตำบลโพนทองมีพื้นที่ทำนาข้าวและกระทรวงกลาโหมได้เสนอให้จังหวัดกาฬสินธุ์เป็นจังหวัดต้นแบบในเรื่องการศึกษาเรื่องข้าว

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพ

๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในชุมชนเทศบาลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

**โอกาส (Opportunity=O)**

มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาช่วยให้ความรู้ด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๔. การทำงานด้วยระบบโซเชียลไม่มีหลักฐานชัดเจนในการสั่งการ

**๑.๓ ด้านสังคม**

**จุดแข็ง (Streng=s)**

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. เทศบาลตำบลโพนทอง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. เทศบาลตำบลโพนทองและกองทุนหลักประกันสุขภาพ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๔. เทศบาลตำบลโพนทองสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕. เทศบาลตำบลโพนทองจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำขอพรผู้สูงอายุ ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีถวายเทียนเข้าพรรษา ประเพณีเลี้ยงหอปู่ตา หมู่ที่ ๑ – หมู่ที่ ๑๐ ฯลฯ

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ผู้นำระดับชุมชนประชาชนยังขาดความสนใจ และความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านหรือชุมชนที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากเทศบาลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔. ผู้นำระดับชุมชนหรือหมู่บ้านและประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก โรคปากและเท้าเปื่อย ฯลฯ

**โอกาส (Opportunity=O)**

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกาฬสินธุ์ โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านหรือชุมชน

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโพนทอง สาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์

๕. มีส่วนการศึกษานอกระบบโรงเรียนมีการส่งเสริมการศึกษา ผู้ใหญ่โดยมีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนที่บ้านห้วยสีทน หมู่ที่ ๖

**๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร**

**จุดแข็ง (Streng=s)**

๑. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นมากขึ้น

๒. เทศบาลตำบลโพนทองมีการคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน

๓. เทศบาลตำบลโพนทองมีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ ข้อมูลต่างๆ ของเทศบาล และจดหมายข่าวสารที่น่าสนใจ

๔. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย

๕. บุคลากรภายในเทศบาลส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ตำบลโพนทอง อำเภอเมืองและจังหวัดกาฬสินธุ์ ทำให้มีความใกล้ชิดและเข้าใจปัญหาของท้องถิ่น

๖. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจและงบประมาณ

๗. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑. บุคลากรเทศบาลตำบลโพนทอง บางกลุ่มหรือบางส่วนยังมีความถนัดเฉพาะด้าน ซึ่งไม่สามารถทำงานได้หลากหลายและทำแทนกันได้กรณีมีคนลางานหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

๒. บุคลากรบางส่วนทำงานแบบแยกส่วน ขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายเพื่อองค์กรเป็นสำคัญ ยึดแต่เพียงเป้าหมายของตนเองเพียงเพื่องานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบแล้วเสร็จ

๒. การประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัดยังมีน้อย

**โอกาส (Opportunity=O)**

๑. การได้รับการอบรมและพัฒนาบุคคลากรจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพต่างๆ

๒. การได้รับงบประมาณอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น

๓. การประกวดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ทำให้เกิดการตื่นตัวและพัฒนาองค์กร

๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

๑. ระเบียบกฎหมาย นโยบายจากส่วนกลางในลักษณะการสั่งการจากเบื้องบนลงมา เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท้องถิ่นในบางครั้ง

๒. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีน้อยและใช้เวลาพอสมควรกว่าจะได้รับ ทำให้ล่าช้าไม่เป็นไปตามระเบียบแบบแผนหรือระยะเวลาที่กำหนดไว้

**๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

**จุดแข็ง (Streng=s)**

๑. เทศบาลตำบลโพนทอง ดำเนินการจัดเก็บขยะได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน

๒. มีสถานที่กำจัดขยะและคัดแยกที่ถูกสุขลักษณะพร้อมทำธนาคารขยะครบทุกหมู่บ้าน

๓. ประชาชนมีการตื่นตัวด้านสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดขยะมูลฝอยและเรื่องสิ่งแวดล้อมต่างๆ มากขึ้น

๔. ได้รับงบประมาณจากสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ก่อสร้างแหล่งกำจัดสิ่งปฏิกูล

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑. งบประมาณมีจำกัดในด้านการจัดซื้อครุภัณฑ์หรือการดำเนินการเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อม

๒. ประชาชนบางส่วนในเขตเทศบาลขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด เช่น การทิ้งขยะไม่เป็นที่ การปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือน ร้านค้า ลำคลอง ลำห้วย เป็นต้น

๓. สถานที่กำจัดขยะในตำบลโพนทองได้ขอใช้ร่วมกับตำบลอื่น

**โอกาส (Opportunity=O)**

๑. มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์และสวยงานอยู่ในเขตเทศบาลตำบลโพนทอง

๒. ได้รับความสนใจและความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันในการร่วมกันจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของตำบลกลางหมื่น เช่น ปัญหาขยะมูลฝอย

๓. น้ำเสียที่ปล่อยจากโรงงานสามารถนำมาปลูกหญ้าหวานและหญ้าเนเปียเพื่อเลี้ยงสัตว์ตลอดจนตัดขายเป็นรายได้ให้กับชุมชน

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลมีภารกิจและอำนาจหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ มาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ดังนี้

**๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒))

(๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))

(๓) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

(๔) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑(๘))

(๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา (๕๑(๑))

(๖) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๕๑(๓))

(๗) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑(๗))

(๘) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

(๑) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนไข้ (มาตรา ๕๑(๖))

(๒) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

(๕) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์ (มาตรา ๕๑ (๒))

(๖) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๒))

(๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๕๑(๔))

(๘) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓))

(๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา (๕๑(๕))

(๑๐) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๕๐(๗))

(๑๑) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๒๓))

(๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))

(๑๓) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔))

(๑๔) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๑๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

(๑) การจัดผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕))

(๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))

(๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙))

(๔) การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐(๕))

(๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

(๖) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐(๑))

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖(๑))

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))

(๔) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

(๕) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

**๕.๕ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตา ๑๖(๒๔))

(๒) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗))

(๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐(๘) และ มาตรา ๑๖(๑๑))

(๓) ให้ราษฎรได้รับการศึกษา (มาตรา ๕๐(๖))

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลโพนทอง มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

**ภารกิจหลัก**

๑. การปรับปรุงและพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. การพัฒนาการศึกษาและวัฒนธรรม

๓. การพัฒนาเศรษฐกิจของประชาชน

๔. การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕. การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖. การพัฒนาด้านบริหารจัดการ

**ภารกิจรอง**

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๒. การส่งเสริมการเกษตร

๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๔. สนับสนุนการปรับปรุงคุณภาพของดิน

๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลโพนทองกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

๑) สำนักปลัดเทศบาล

๒) กองคลัง

๓) กองช่าง

๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕) กองการศึกษา

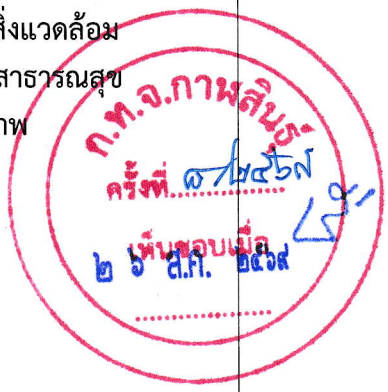
๖) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาลสามัญทั้งสิ้น ๓๕ อัตรา (รวมพนักงานครูเทศบาล) พนักงานจ้างตามภารกิจใช้ทักษะและคุณวุฒิรวมจำนวน ๑๗ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๒ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลโพนทองมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น อีกทั้งการบริหารงานในส่วนราชการกองสำนักปลัดเทศบาล มีจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ๘. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

**๘.๑ โครงสร้าง** เทศบาลตำบลโพนทอง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว โดยนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ รายละเอียดดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|---|
| **๑. สำนักปลัดเทศบาล**<br>**๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ**<br>- งานธุรการ<br>- งานบริหารงานทั่วไป<br>- งานบริการข้อมูลข่าวสาร<br>- งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์<br>- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์<br>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน<br>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย<br>- งานกิจการสภา<br>- งานนิติการ<br>- งานตราเทศบัญญัติ<br>- งานรักษาความปลอดภัย<br>- งานการเจ้าหน้าที่<br>- งานพัฒนาสังคม<br>- งานสังคมสงเคราะห์<br>- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน<br>**๒. กองคลัง**<br>**๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง**<br>- งานธุรการ<br>- งานการเงินและบัญชี<br>- งานสถิติการคลัง<br>- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนภาษี<br>- งานพัสดุและทรัพย์สิน<br>- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ | **๑. สำนักปลัดเทศบาล**<br>**๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ**<br>**๑.๒ ฝ่ายปกครอง**<br>**๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่**<br>**๑.๔ งานพัฒนาสังคม**<br>**๑.๕ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน**<br>**๒. กองคลัง**<br>**๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง**<br>**๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้**<br>**๓. กองช่าง**<br>**๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง**<br>**๓.๒ งานสาธารณูปโภค**<br>**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**<br>**๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข**<br>**๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ** | |



| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|---|
| **๓. กองช่าง**<br>**๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง**<br>- งานธุรการ<br>- งานผลิต<br>- งานสาธารณูปโภค<br>- งานวิศวกรรม<br>- งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ<br>- งานซ่อมบำรุง<br>**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**<br>**๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข**<br>- งานธุรการ<br>- งานรักษาความสะอาด<br>- งานศูนย์บริการสาธารณสุข<br>- งานส่งเสริมสุขภาพ<br>- งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม<br>- งานป้องกันและควบคุมโรค<br>**๕. กองการศึกษา**<br>- งานธุรการ<br>- งานการศึกษาปฐมวัย<br>- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน<br>- งานกีฬาและนันทนาการ<br>- งานส่งเสริมประเพณีศิลปะวัฒนธรรม<br>**๖. หน่วยตรวจสอบภายใน**<br>- งานตรวจสอบบัญชี ทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง<br>- งานตรวจสอบเอกสารการเบิกจ่ายเงิน<br>- งานตรวจสอบเอกสาร การรับเงินทุกประเภท<br>- งานตรวจสอบภาษีทั้งภายนอกและภายใน<br>- งานตรวจสอบการเก็บรักษา หลักฐานการเงิน การบัญชี การจัดเก็บรายได้<br>- งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา<br>- งานตรวจสอบการทำประโยชน์ทรัพย์สินของเทศบาล<br>- งานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย<br>- งานตรวจสอบทรัพย์สินของเทศบาล | **๕. กองการศึกษา**<br>- งานการศึกษาปฐมวัย<br>- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ<br>- งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม<br>- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน<br>**๖. หน่วยตรวจสอบภายใน**<br>ก.ท.จ.กาฬสินธุ์ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เห็นชอบเมื่อ ๒๖ ส.ค. ๒๕๖๔ | |

### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลโพนทอง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลโพนทอง และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลโพนทอง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒**

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะได้ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | |
| ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **สำนักปลัดเทศบาล** | | | | | | | | |
| หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **ฝ่ายอำนวยการ** | | | | | | | | |
| หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักป้องกันและบรรเทาสาธารภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |

ก.ท.จ.กาฬสินธุ์ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เห็นชอบเมื่อ ๒๖ ส.ค. ๒๕๖๙

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะได้ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | ๒๕๗๐ | ๒๕๗๑ | ๒๕๗๒ | |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) | | | | | | | | |
| **ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข** | | | | | | | | |
| หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) | | | | | | | | |
| นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | |
| พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ) | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| **กองการศึกษา** | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | | | | | | | | |
| นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสวรรณาราม | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | | | | ว่างเดิม |
| ครูชำนาญการพิเศษ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | | | |
| ครู | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | |
| ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **หน่วยตรวจสอบภายใน** | | | | | | | | |
| นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| **รวม** | ๕๒ | ๕๒ | ๕๒ | ๕๒ | - | - | - | |
| **รวมทั้งสิ้น** | **๕๒** | **๕๒** | **๕๒** | **๕๒** | - | - | - | |

ก.ท.จ.กาฬสินธุ์
ครั้งที่ ส/๒๕๖๔
เห็นชอบเมื่อ
๒๖ ส.ค. ๒๕๖๔



ที่ กส ๗๗๕๐๑/๗๐๕

สำนักงานเทศบาลตำบลโพนทอง
๑๕๑ ม ๘ ต.โพนทอง อ.เมือง ๔๖๐๐๐

๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในสังกัด

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลไผ่

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลโพนทอง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และจะต้องเตรียมการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อรองรับอัตรากำลังและภาระงานที่จะเกิดขึ้นในห้วงของปีดังกล่าว ประกอบกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคลากร ค่างาน และเปรียบเทียบอัตรากำลังของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงที่มีขนาด พื้นที่ ลักษณะงาน ใกล้เคียงกัน เพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลังให้สมบูรณ์ เพื่อจัดส่งให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์ในวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙ นั้น

ในการนี้เทศบาลตำบลโพนทอง จึงมีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลไผ่ เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์และเปรียบเทียบข้อมูลในการกำหนดตำแหน่งของบุคลากรของเทศบาลตำบลโพนทอง ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(นายมงคล สำราญเนตร)
นายกเทศมนตรีตำบลโพนทอง

ได้รับต้นฉบับแล้ว
(นางสาวปิยนุช วงค์ละคร)
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
วันที่ 29 / มิ.ย. / 69

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล ทต.โพนทอง
โทร. ๐-๔๓๘๔-๐๔๗๗
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ sarabano๕๔๖๐๑๑๐@dla.go.th

"จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด"

29 มิ.ย. 69
.....ปลัดเทศบาล
.....หน./ผอ.กองฯ
.....หน.สำนัก/หน.ฝ่าย
.....ผู้พิมพ์/ร่าง

นักทรัพยากร



เทศบาลตำบลโพนทอง
รับที่ 1952
วันที่ 29 มิ.ย. 2569
เวลา 15.33
ผู้รับ

ที่ กส ๗๗๑๐๑/๔๓๗

สำนักงานเทศบาลตำบลไผ่
ถนนบ้านหนองโพน กส ๔๖๐๐๐

๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในสังกัด

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลโพนทอง

อ้างถึง หนังสือสำนักงานเทศบาลตำบลโพนทอง ที่ กส ๗๗๕๐๑/๗๐๕ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบฟอร์มขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากร จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังของเทศบาลตำบลไผ่ เพื่อประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

ในการนี้เทศบาลตำบลไผ่ ได้ส่งข้อมูลบุคลากร ค่างาน และเปรียบเทียบอัตรากำลังดังกล่าวฯ มาพร้อมหนังสือนี้ รายละเอียดตามที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายประครอง สุไผ่โพธิ์)
นายกเทศมนตรีตำบลไผ่

เรียน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
-เพื่อโปรดทราบ

๒๙ มิ.ย. ๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลบุคลากรในสังกัด

เรียน นายกเทศมนตรี
เพื่อโปรดทราบ
เห็นควรแจ้งนักทรัพยากรฯ เพิ่มเติม
เสนอมา

(นายสิรเศรษฐ์ เวียงเพ็ชร)
ปลัดเทศบาลตำบลโพนทอง
29 มิ.ย. 69

เรียน ปลัด ทต.โพนทอง
-เพื่อโปรดทราบ
เห็นควรแจ้งนักทรัพยากรฯ เพิ่มเติม

(นางธิดารัตน์ พัฒนโพธิ์)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
29 มิ.ย.69

(นายมงคล สำราญเนตร)
นายกเทศมนตรีตำบลโพนทอง

สำนักปลัดเทศบาลฯ
งานการเจ้าหน้าที่
โทร. ๐ ๔๓๘๔ ๐๓๓๗
www.phai-ksn.go.th

# อัตรากำลังของเทศบาลตำบลไผ่
## อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

| ด้าน | เทศบาลตำบลไผ่<br>อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ |
|---|---|
| ลักษณะทางภูมิศาสตร์ | ลักษณะทางภูมิศาสตร์มีเนื้อที่ประมาณ ๔๒.๖๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒๖,๖๒๕ ไร่<br>มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบทั้งสิ้น ๙ หมู่บ้าน มีประชากรรวมทั้งสิ้น ๕,๑๗๒ ราย |
| งบประมาณรายจ่ายประจำปี | ประมาณการรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนปี ๒๕๖๙ จำนวน ๒๒,๘๘๕,๐๐๐ บาท<br>ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙จากเทศบัญญัติ จำนวน ๔๗,๓๖๐,๖๐๐ บาท |
| อัตรากำลัง<br>เทศบาลตำบลไผ่ | ประเภทเทศบาลตำบลขนาดกลาง<br>กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ๕ กอง ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน<br>๑.สำนักปลัดเทศบาล<br>๒.กองคลัง<br>๓.กองช่าง<br>๔.กองการศึกษา<br>๕.กองสวัสดิการสังคม<br>๖.หน่วยตรวจสอบภายใน |
| อัตรากำลัง<br>สำนักปลัดเทศบาลตำบลไผ่เทศบาลตำบลไผ่ | ๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา<br><u>สำนักปลัดเทศบาล</u><br>อัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา<br>๑.หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา<br>๒.หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา<br>๓.หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา<br>๔.นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา<br>๕.นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา<br>๖.นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (ว่าง)<br>๗.นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) (ว่าง)<br>๘.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา |

| ด้าน | เทศบาลตำบลไผ่<br>อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ | |
|---|---|---|
| | <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> | |
| | ๑.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| | ๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล | จำนวน ๑ อัตรา |
| | ๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข | จำนวน ๑ อัตรา |
| | ๔.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | จำนวน ๑ อัตรา |
| | ๕. พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| | <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> | จำนวน ๑ อัตรา |
| | ๑.คนงานทั่วไป | จำนวน ๑ อัตรา |
| | ๒.คนงานทั่วไป | จำนวน ๑ อัตรา |
| | ๓.คนงานทั่วไป | (ว่าง) |
| อัตรากำลัง<br>กองคลัง/ส่วนกองคลัง | <u>กองคลัง</u> | |
| | อัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา | |
| | ๑.ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| | ๒.หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| | ๓.หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| | ๔.นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| | ๕.เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| | ๖.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | (ว่าง) |
| | <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> | |
| | ๑.ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี | จำนวน ๑ อัตรา |
| | ๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| | ๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง | จำนวน ๑ อัตรา |

| ด้าน | เทศบาลตำบลไผ่<br>อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ | |
|---|---|---|
| อัตรากำลัง<br>กองช่าง | <u>กองช่าง</u><br>อัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา | |
| | ๑.ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| | ๒.หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น ) | (ว่าง) |
| | ๓.นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| | ๔.นายช่างโยธาชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา |
| | <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> | |
| | ๑.ผู้ช่วยนายช่างโยธา | จำนวน ๑ อัตรา |
| | ๒.ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ | จำนวน ๑ อัตรา |
| | ๓.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | จำนวน ๑ อัตรา |
| | ๔.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| | <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> | |
| | ๑.คนงานทั่วไป | จำนวน ๑ อัตรา |
| | ๒.คนงานทั่วไป | จำนวน ๑ อัตรา |
| อัตรากำลัง<br>กองการศึกษา | <u>กองการศึกษา</u><br>อัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา | |
| | ๑.ผอ.กองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| | ๒.หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| | ๓.นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| | <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> | |
| | ๑.ผู้ช่วยนักสันทนาการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| | ๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | (ว่าง) |

## การเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลในกลุ่มเดียวกัน(ขนาดกลาง)

| ด้าน | เทศบาลตำบลไผ่<br>อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ | เทศบาลตำบลโพนทอง<br>อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ |
|---|---|---|
| **ลักษณะทางภูมิศาสตร์** | ลักษณะทางภูมิศาสตร์มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๒๖,๖๒๕ ไร่ หรือ ๔๒.๖๐ ตารางกิโลเมตร มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบทั้งสิ้น ๙ หมู่บ้าน มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๕,๑๗๒ คน | ลักษณะทางภูมิศาสตร์มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๑๖,๔๒๕ ไร่หรือ ๒๖.๒๘ ตารางกิโลเมตร มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบทั้งสิ้น ๑๐ หมู่บ้าน มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๖,๘๗๔ คน |
| **งบประมาณรายจ่ายประจำปี** | รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนปี ๒๕๖๙ จำนวน ๒๒,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จากข้อบัญญัติ จำนวน ๔๗,๓๖๐,๖๐๐ บาท | รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนปี ๒๕๖๙ จำนวน ๒๕,๒๔๙,๐๐๐ บาท ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จากเทศบัญญัติ จำนวน ๕๔,๓๒๐,๐๐๐ บาท |
| **อัตรากำลังสำนักงานปลัดเทศบาล** | ประเภทเทศบาลตำบลขนาดกลาง<br>กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้<br>๑. สำนักงานปลัด<br>๒. กองคลัง<br>๓. กองช่าง<br>๔. กองการศึกษา<br>๕. กองสวัสดิการสังคม<br>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน | ประเภทเทศบาลตำบลขนาดกลาง<br>กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ๕ กอง ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้<br>๑. สำนักงานปลัดเทศบาล<br>๒. กองคลัง<br>๓. กองช่าง<br>๔. กองการศึกษา<br>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม<br>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน |

## การเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลในกลุ่มเดียวกัน(ขนาดกลาง)

| ด้าน | เทศบาลตำบลไผ่ | เทศบาลโพนทอง |
|---|---|---|
| **อัตรากำลัง**<br>**สำนักปลัดเทศบาล** | ๑.ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา<br>**<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>**<br>กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๘อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕ อัตราพนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา ดังนี้<br>๑. นักบริหารงานทั่วไป(หัวหน้าสำนักปลัด ต้น) จำนวน ๑ อัตรา<br>๒. นักบริหารงานทั่วไป(หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา<br>๓. นักบริหารงานทั่วไป(หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป ต้น) จำนวน ๑ อัตรา<br>๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. จำนวน ๑ อัตรา<br>๕. นักทรัพยากรบุคคล ปก. จำนวน ๑ อัตรา<br>๖. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (ว่าง)<br>๗. นิติกร (ปก./ชก.) (ว่าง)<br>๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง. จำนวน ๑ อัตรา<br>**<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>**<br>๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา<br>๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล จำนวน ๑ อัตรา<br>๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงนสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา<br>๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา<br>๕. พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา<br>***<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>***<br>๑. คนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา<br>๒. คนงานทั่วไป (ว่าง) | ๑.ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา<br>**<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>**<br>อัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๑๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕ อัตรา ดังนี้<br>๑. นักบริหารงานทั่วไป(หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ต้น) จำนวน ๑ อัตรา<br>๒. นักบริหารงานทั่วไป(หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา<br>๓. นักบริหารงานทั่วไป(หัวหน้าฝ่ายปกครอง ต้น) จำนวน ๑ อัตรา<br>๔. นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา<br>๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา<br>๖. นักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา<br>๗. นักวิชาการเกษตร จำนวน ๑ อัตรา<br>๘. นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา<br>๙. นิติกร จำนวน ๑ อัตรา<br>๑๐. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา<br>๑๑. เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา<br>๑๒.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ว่าง)<br>**<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>**<br>๑.ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา<br>๒.ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร จำนวน ๑ อัตรา<br>๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา<br>๔. พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา |

## การเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลในกลุ่มเดียวกัน(ขนาดกลาง)

| ด้าน | เทศบาลตำบลไผ่ | เทศบาลตำบลโพนทอง |
|---|---|---|
| **อัตรากำลัง**<br>**กองคลัง/ส่วนกองคลัง** | **<u>กองคลัง</u>**<br>กำหนดตำแหน่ง อัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา ดังนี้<br>๑.นักบริหารงานคลัง(ผู้อำนวยการกองคลัง ต้น ) จำนวน ๑ อัตรา<br>๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป(นักบริหารงานคลัง ต้น) จำนวน ๑ อัตรา<br>๓. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานคลัง ต้น) จำนวน ๑ อัตรา<br>๓. นักวิชาการพัสดุ ปก. จำนวน ๑ อัตรา<br>๔. เจ้าพนักงานพัสดุ ชง. จำนวน ๑ อัตรา<br>๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (ว่าง)<br><br>**<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>**<br>๑. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา<br>๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา<br>๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง จำนวน ๑ อัตรา | **<u>กองคลัง</u>**<br>อัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา ดังนี้<br>๑.นักบริหารงานการคลัง(ผู้อำนวยการกองคลัง ต้น ) จำนวน ๑ อัตรา<br>๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานการคลัง ต้น) จำนวน ๑ อัตรา<br>๓. นักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา<br>๔. นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา<br>๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา<br>๖. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา<br>๗. เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา<br>**<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>**<br>๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ อัตรา<br>๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา<br>๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา |

**การเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลในกลุ่มเดียวกัน(ขนาดกลาง)**

| ด้าน | เทศบาลตำบลไผ่ | เทศบาลตำบลโพนทอง |
|---|---|---|
| **อัตรากำลัง**<br>**กองช่าง** | **<u>กองช่าง</u>**<br>กำหนดตำแหน่ง อัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๒ อัตรา ดังนี้<br>๑. นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง ต้น) จำนวน ๑ อัตรา<br>๒. นักบริหารงานช่าง(หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ต้น) (ว่าง)<br>๓. นายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา<br>๔. นายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา<br>**<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>**<br>๑. ผู้ช่วยช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา<br>๒. ผู้ช่วยช่างสำรวจ จำนวน ๑ อัตรา<br>๓. ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา<br>๔. ผู้ช่วยพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา<br>**<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>**<br>๑. คนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา | **<u>กองช่าง</u>**<br>อัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๖ อัตรา ดังนี้<br>๑. นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง ต้น) **จำนวน ๑ อัตรา**<br>๒. นักบริหารงานช่าง(หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ต้น) จำนวน ๑ อัตรา<br>๓.วิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา<br>๔.นายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา<br>๕. เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา<br>**<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>**<br>๑. ผู้ช่วยช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา<br>๒. ผู้ช่วยช่างสำรวจ จำนวน ๑ อัตรา<br>๓. ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา<br>๔. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ จำนวน ๑ อัตรา<br>๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา จำนวน ๑ อัตรา<br>๖. พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา |

**การเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลในกลุ่มเดียวกัน(ขนาดกลาง)**

| ด้าน | เทศบาลตำบลไผ่ | เทศบาลตำบลโพนทอง |
|---|---|---|
| **อัตรากำลัง กองการศึกษา** | **<u>กองการศึกษา</u>**<br>กำหนดตำแหน่ง อัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา ดังนี้<br>๑. นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ต้น) จำนวน ๑ อัตรา<br>๒. นักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา) จำนวน ๑ อัตรา<br>๓. นักจัดการงานทั่วไป ชก. จำนวน ๑ อัตรา<br><br>**<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>**<br>๑. ผู้ช่วยสันทนาการ จำนวน ๑ อัตรา<br>๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ว่าง) | **<u>กองการศึกษา</u>**<br>อัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้<br>๑. นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ต้น) จำนวน ๑ อัตรา<br>๒. นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา |

**การเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลในกลุ่มเดียวกัน(ขนาดกลาง)**

| ด้าน | เทศบาลตำบลไผ่ | เทศบาลตำบลโพนทอง |
|---|---|---|
| อัตรากำลัง กองสวัสดิการสังคม | **<u>กองสวัสดิการสังคม</u>**<br>กำหนดตำแหน่ง อัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา พนักงานทั่วไป ๑ อัตรา ดังนี้<br>๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ต้น) จำนวน ๑ อัตรา<br>๒. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ต้น) จำนวน ๑ อัตรา<br>๓. นักพัฒนาชุมชน ชก. จำนวน ๑ อัตรา<br>**<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>**<br>๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา<br>**<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>**<br>๑. คนงานทั่วไป (ว่าง) | **<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>**<br>อัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ อัตรา ดังนี้<br>๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ต้น) จำนวน ๑ อัตรา<br>๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข ต้น) จำนวน ๑ อัตรา<br>๓. นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา<br>๔. เจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา<br>**<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>**<br>๑. พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา |
| | **<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>**<br>กำหนดตำแหน่ง อัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้<br>๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก. จำนวน ๑ อัตรา | **<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>**<br>อัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้<br>๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา |
| | **<u>จำนวน ๕๓ อัตรา</u>** | **<u>จำนวน ๕๒ อัตรา</u>** |

## ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

### การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานเทศบาลตำบลโพนทอง

**วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนตามตำแหน่งต่างๆ ทั้งนี้ ในระยะแรก กำหนดภาระค่าใช้จ่ายทางด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกินร้อยละ ๔๐ ดังนี้**

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | ทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด | | | ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่ม | | | ค่าใช้จ่ายรวม | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | จำนวน | เงินเดือน | เงิน ปจน. | 2570 | 2571 | 2572 | 2570 | 2571 | 2572 | 2570 | 2571 | 2572 | 2570 | 2571 | 2572 | |
| 1 | ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | 1 | 1 | 723,840 | 168,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 43,440 | 46,080 | 48,840 | 935,280 | 981,360 | 1,030,200 | |
| | **สำนักปลัดเทศบาล(01)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | หน.สป.(นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | 1 | 1 | 538,680 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 32,400 | 34,320 | 36,360 | 613,080 | 647,400 | 683,760 | |
| 3 | หน.ฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | 1 | 1 | 538,680 | 18,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 32,400 | 34,320 | 36,360 | 589,080 | 623,400 | 659,760 | |
| 4 | หน.ฝ่ายปกครอง(นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | 1 | 1 | 513,600 | 18,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 30,840 | 32,760 | 34,680 | 562,440 | 595,200 | 629,880 | |
| 5 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก. | 1 | 1 | 428,640 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 25,800 | 27,360 | 28,920 | 454,440 | 481,800 | 510,720 | |
| 6 | นักพัฒนาชุมชน | ชก. | 1 | 1 | 565,440 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 33,960 | 36,000 | 38,160 | 599,400 | 635,400 | 673,560 | |
| 7 | นักทรัพยากรบุคคล | ชก. | 1 | 1 | 462,480 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 27,840 | 29,520 | 31,200 | 490,320 | 519,840 | 551,040 | |
| 8 | นักจัดการงานทั่วไป | ชก. | 1 | 1 | 428,640 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 25,800 | 27,360 | 28,920 | 454,440 | 481,800 | 510,720 | |
| 9 | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง./ชง | 1 | 1 | 300,360 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 18,120 | 19,680 | 20,880 | 318,480 | 338,160 | 359,040 | |
| 10 | นักวิชาการเกษตร | ชก. | 1 | 1 | 490,560 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 29,400 | 31,200 | 33,120 | 519,960 | 551,160 | 584,280 | |
| 11 | นิติกร | ชก. | 1 | 1 | 497,640 | 54,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 29,880 | 31,680 | 33,600 | 581,520 | 613,200 | 646,800 | |
| 12 | นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปก. | 1 | 1 | 483,120 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 29,040 | 30,840 | 32,640 | 512,160 | 543,000 | 575,640 | |
| 13 | จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปง/ชง | 0 | 0 | 297,900 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 17,880 | 18,950 | 20,090 | 315,780 | 334,730 | 354,820 | (ว่างเดิม) |
| | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | ผช.นักทรัพยากรบุคคล | - | 1 | 1 | 286,920 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 11,520 | 12,000 | 12,480 | 298,440 | 310,440 | 322,920 | |
| 15 | ผช.นักวิชาการเกษตร | - | 1 | 1 | 349,200 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 14,040 | 14,640 | 15,120 | 363,240 | 377,880 | 393,000 | |
| 16 | ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | - | 1 | 1 | 213,720 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 8,640 | 9,000 | 9,360 | 222,360 | 231,360 | 240,720 | |
| 17 | พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) | - | 1 | 1 | 147,120 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 6,000 | 6,240 | 6,480 | 153,120 | 159,360 | 165,840 | |
| 18 | พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) | - | 1 | 1 | 141,840 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 5,760 | 6,000 | 6,240 | 147,600 | 153,600 | 159,840 | |
| | **กองคลัง (04)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 19 | ผอ.กองคลัง(นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | 1 | 1 | 574,680 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 34,560 | 36,600 | 38,760 | 609,240 | 645,840 | 684,600 | |
| 20 | หน.ฝ่ายบริหารงานการคลัง | ต้น | 1 | 1 | 483,720 | 18,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 28,200 | 29,880 | 31,680 | 529,920 | 559,800 | 591,480 | |
| 21 | นักจัดการงานทั่วไป | ชก. | 1 | 1 | 483,720 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 28,200 | 29,880 | 31,680 | 529,920 | 559,800 | 591,480 | |
| 22 | จพง.การเงินและบัญชี | ชง. | 1 | 1 | 405,360 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 24,360 | 25,800 | 27,360 | 429,720 | 455,520 | 482,880 | |
| 23 | นักวิชาการพัสดุ | ปก. | 1 | 1 | 261,360 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 15,720 | 16,680 | 17,640 | 277,080 | 293,760 | 311,400 | |
| 24 | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง. | 1 | 1 | 280,920 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 16,440 | 17,400 | 18,480 | 297,360 | 314,760 | 333,240 | |
| 25 | จพง.จัดเก็บรายได้ | ชง. | 1 | 1 | 418,680 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 25,200 | 26,640 | 28,320 | 443,880 | 470,520 | 498,840 | |

ก.ท.จ.กาฬสินธุ์ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ เห็นชอบเมื่อ ๒๖ ส.ค. ๒๕๖๗

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 26 | ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ | - | 1 | 1 | 234,600 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 9,480 | 9,840 | 9,840 | 244,080 | 253,920 | 263,760 | |
| 27 | ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | 1 | 1 | 216,480 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 8,760 | 8,760 | 9,120 | 225,240 | 234,000 | 243,120 | |
| 28 | ผช.เจ้าพนักงานธุรการ | - | 1 | 1 | 196,080 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,920 | 7,920 | 8,160 | 204,000 | 211,920 | 220,080 | |
| | **กองช่าง (05)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 29 | ผอ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง) | ต้น | 1 | 1 | 469,200 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 28,200 | 29,880 | 31,680 | 539,400 | 569,280 | 600,960 | |
| 30 | หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง | ต้น | 1 | 1 | 455,640 | 18,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 27,360 | 29,040 | 31,600 | 501,000 | 530,040 | 561,640 | |
| 31 | นายช่างโยธา | ชง. | 1 | 1 | 339,840 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 20,400 | 21,720 | 23,630 | 360,240 | 381,960 | 405,590 | |
| 32 | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | 1 | 1 | 351,480 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 21,120 | 22,440 | 23,760 | 372,600 | 395,040 | 418,800 | |
| 33 | วิศวกรโยธา | ชก. | 1 | 1 | 401,160 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 24,120 | 25,560 | 27,120 | 425,280 | 450,840 | 428,280 | |
| | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 34 | ผช.ช่างสำรวจ | - | 1 | 1 | 193,320 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,800 | 7,800 | 8,040 | 201,120 | 208,920 | 216,960 | |
| 35 | ผช.ช่างเขียนแบบ | - | 1 | 1 | 186,240 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,440 | 7,560 | 7,800 | 193,680 | 201,240 | 209,040 | |
| 36 | ผช.ช่างโยธา | - | 1 | 1 | 221,760 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 8,880 | 8,880 | 9,240 | 230,640 | 239,520 | 248,760 | |
| 37 | ผช.ช่างไฟฟ้า | - | 1 | 1 | 167,040 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 6,720 | 6,720 | 6,960 | 173,760 | 180,480 | 187,440 | |
| 38 | ผช.เจ้าพนักงานประปา | - | 1 | 1 | 208,440 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 8,400 | 8,400 | 8,760 | 216,840 | 225,240 | 234,000 | |
| 39 | พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทักษะ) | - | 1 | 1 | 136,560 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 5,520 | 5,520 | 5,760 | 142,080 | 147,600 | 153,360 | |
| | **กองสาธารณสุข (06)** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 40 | ผอ.กองสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธา | ต้น | 1 | 1 | 530,160 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 31,920 | 33,720 | 35,760 | 604,080 | 637,800 | 673,560 | |
| 41 | หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ | ต้น | 1 | 1 | 455,640 | 18,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 27,360 | 29,040 | 30,720 | 473,640 | 502,680 | 533,400 | |
| 42 | นักจัดการงานทั่วไป | ชก. | 1 | 1 | 455,640 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 27,360 | 29,040 | 30,720 | 473,640 | 502,680 | 533,400 | |
| 43 | เจ้าพนักงานสาธารณสุข | ปง. | 1 | 1 | 224,880 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,560 | 14,400 | 15,240 | 238,440 | 253,680 | 268,920 | |
| | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 44 | พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ทักษะ) | - | 1 | 1 | 220,200 | 24,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 8,880 | 8,880 | 9,240 | 253,080 | 261,960 | 271,200 | |
| 45 | พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ทักษะ) | - | 1 | 1 | 136,560 | 48,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 5,520 | 5,520 | 5,760 | 190,320 | 195,840 | 201,600 | |
| | **กองการศึกษา (08 )** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 46 | ผอ.กองการศึกษา(นักบริหารการศึกษา) | ต้น | 1 | 1 | 521,760 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 31,320 | 33,240 | 35,280 | 595,080 | 628,320 | 663,600 | |
| 47 | นักวิชาการศึกษา | ชก. | 1 | 1 | 497,640 | | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 29,880 | 31,680 | 33,600 | 527,520 | 559,200 | 592,800 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสุวรรณาราม | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 48 | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | 1 | - | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้อ | | | | | | |
| 49 | ครูชำนาญการพิเศษ | | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | อุดหนุน |
| 50 | ครู | | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | อุดหนุน |

ก.ท.จ.กาฬสินธุ์
ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔
เห็นชอบเมื่อ
๒๖ ส.ค. ๒๕๖๔

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 51 | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | - | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | อุดหนุน |
| | หน่วยตรวจสอบภายใน (12) | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 52 | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ชก. | 1 | 1 | 469,200 | - | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 28,200 | 29,880 | 31,680 | 497,400 | 499,080 | 500,880 | |
| | รวม | | 51 | 50 | 17,606,340 | 594,000 | 52 | 52 | 52 | - | - | - | 991,560 | 1,046,270 | 1,106,840 | 19,131,420 | 20,150,330 | 21,177,610 | |
| ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 % | | | | | | | | | | | | | | | | 2,869,713 | 3,022,550 | 3,176,642 | |
| | รวมภาระค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น | | | | | | | | | | | | | | | 22,001,133 | 23,172,880 | 24,354,252 | |
| รวมไม่เกินร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี | | | | | | | | | | | | | | | | 38.57 | 38.69 | 38.73 | |
| | งบประมาณรายจ่ายประจำปี | | | | | | | | | | | | | | | 57,036,000 | 59,887,800 | 62,882,190 | |

ก.ท.จ.กาฬสินธุ์
ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘
เห็นชอบเมื่อ
๒๖ ส.ค. ๒๕๖๘

หมายเหตุ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2569 ให้ใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2569 (54,320,000)
เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571 และ ปี 2572 ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เพื่อเป็นการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายดังนี้

1. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2570 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569
จำนวน 54,320,000 x5 % +2,716,000 =57,036,000)
2. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2570 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2570
จำนวน (57,036,000 x5 % + 2,851,800=59,887,800)
3. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2571 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2572
จำนวน (59,887,800x5 % + 2,994,390 = 62,882,190)

ลงชื่อ
(นางสาวนิภาพร ศรีชาติ)
นักทรัพยากรบุคคล

ลงชื่อ
(นายสิรเศรษฐ์ เวียงเพิ่ม)
ปลัดเทศบาลตำบลโพนทอง

ลงชื่อ
(นายมงคล สำราญเนตร)
นายกเทศมนตรีตำบลโพนทอง

# ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ เทศบาลตำบลโพนทอง (ใหม่)

**ปลัดเทศบาล**
**(นักบริหารงานเทศบาล ระดับกลาง)**

**(๖) หน่วยตรวจสอบภายใน**

**(๑) สำนักปลัดเทศบาล**
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

- ๑.๑หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
  - **พนักงานเทศบาล**
    - นักจัดการงานทั่วไป ชก. (๑)
    - นักวิชาการเกษตร ชก. (๑)
    - เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) (๑)
  - **พนักงานจ้างตามภารกิจ**
    - ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (๑)
    - พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๒)
- ๑.๒.หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
  - **พนักงานเทศบาล**
    - นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก.(๑)
    - งานนิติการ ชก.(๑)
    - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (ว่าง)
- ๑.๓ นักทรัพยากรบุคคลชก.(๑)
  - ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑)
- ๑.๔ นักพัฒนาชุมชน ชก.(๑)
  - ผช.จพง.พัฒนาชุมชน (๑)
- ๑.๕ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก. (๑)

**(๒) กองคลัง**
ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

- ๒.๑ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
  - **พนักงานเทศบาล**
    - นักวิชาการพัสดุ ปก. (๑)
    - นักจัดการงานทั่วไป ชก.(๑)
    - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง.(๑)
    - เจ้าพนักงานธุรการ ชง.(๑)
  - (๒.๒) งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้รายได้
    - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง. (๑)
  - **พนักงานจ้างตามภารกิจ**
    - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
    - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)
    - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

**(๓) กองช่าง**
ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

- ๓.๑ หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น)
  - **พนักงานเทศบาล**
    - วิศวกรโยธา ชก. (๑)
    - นายช่างโยธา ชง.(๑)
    - เจ้าพนักงานธุรการ ชง.(๑)
  - **พนักงานจ้างตามภารกิจ**
    - ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (๑)
    - ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (๑)
    - ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
  - (๓.๒) งานสาธารณูปโภค
  - **พนักงานจ้างตามภารกิจ**
    - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)
    - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (๑)
    - พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) (๑)

**(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**
ผู้อำนวยกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมระดับต้น)

- ๔.๑ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมระดับต้น)
  - **พนักงานเทศบาล**
    - นักจัดการงานทั่วไป ชก.(๑)
  - **พนักงานจ้างตามภารกิจ**
    - พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ) (๒)
  - (๔.๒) งานส่งเสริมสุขภาพ
  - **พนักงานเทศบาล**
    - เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชง.(๑)

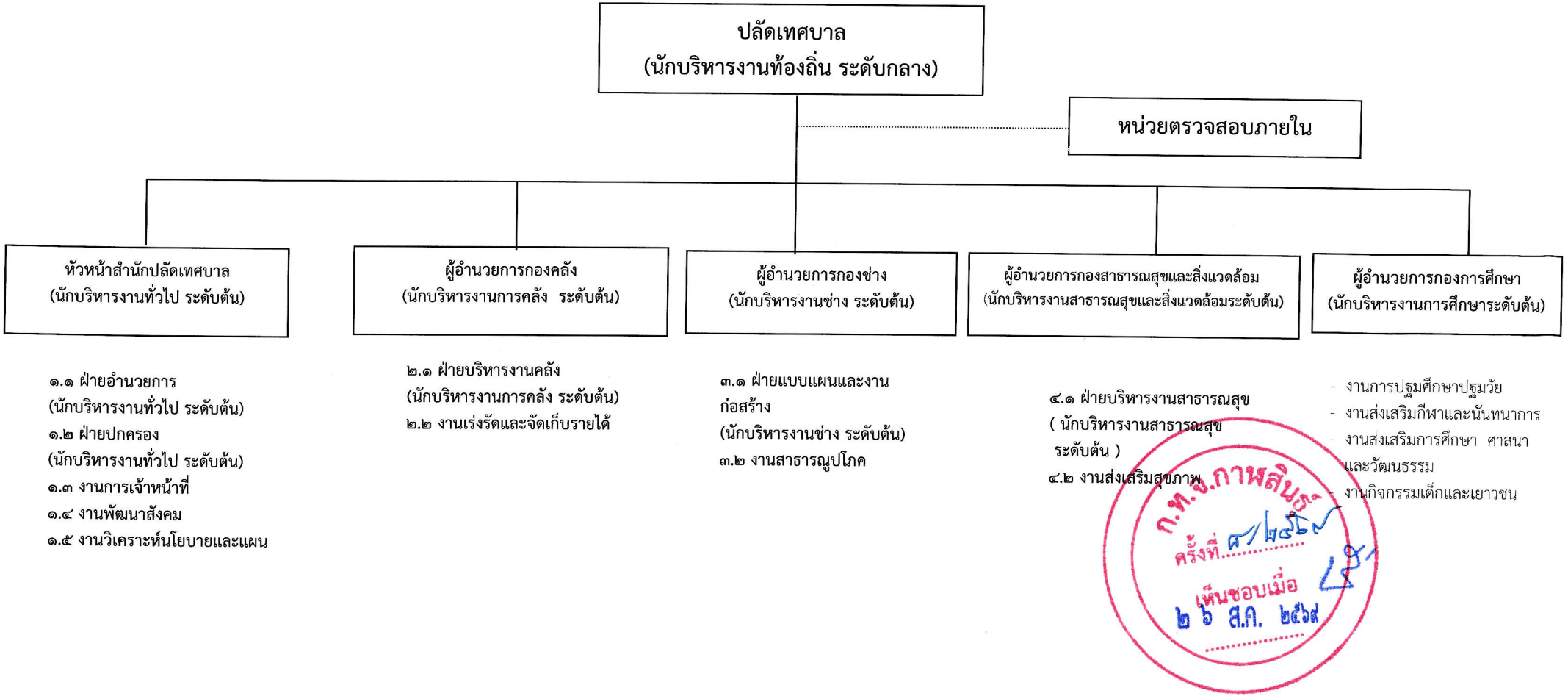
**(๕) กองการศึกษา**
ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานศึกษาระดับต้น)

- **พนักงานเทศบาล**
  - นักวิชาการศึกษา ชก. (๑)
- **พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา**
  - ผอ.ศพด. (ว่าง)
  - ครูชำนาญการพิเศษ (๑)
  - ครู (๑)
- **พนักงานจ้างตามภารกิจ**
  - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)

ก.ท.จ.กาฬสินธุ์
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๙
เห็นชอบเมื่อ
๒๖ ส.ค. ๒๕๖๙

| ระดับ | บริหารท้องถิ่น | | อำนวยการท้องถิ่น | | วิชาการ | | | ทั่วไป | | | | ครู | | พนักงานจ้าง | พนักงานจ้าง | รวม | รวม | รวม | รวม | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | กลาง | ต้น | กลาง | ต้น | ชก. | ปก. | ชก/ปก. | อส. | ชง. | ปง. | ปง./ชง | ชพ. | ครู | ตามภารกิจ | ทั่วไป | พนักงานเทศบาล | ครู | พนักงานจ้าง | พนง.จ้างทั่วไป | **ทั้งหมด** |
| จำนวนที่มี | ๑ | - | - | ๑๐ | ๑๐ | ๓ | - | - | ๕ | ๒ | - | ๑ | ๑ | ๑๗ | - | ๓๑ | ๒ | ๑๗ | - | ๕๐ |
| จำนวนที่ว่าง | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ๑ | - | - | - | - | - | ๑ | - | - | ๒ |

# โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลโพนทอง




ก.ท.ง.กาฬสินธุ์
ครั้งที่ ศ/๒๕๖๗
เห็นชอบเมื่อ
๒๖ ส.ค. ๒๕๖๗

# โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาลตำบลโพนทอง

**หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล**
**(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)**

**๑.๑. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ**
**(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)**
<u>พนักงานเทศบาล</u>
- นักจัดการงานทั่วไป ชก. (๑)
- นักวิชาการเกษตร ชก. (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) (๑)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
- ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๒)

**๑.๒. หัวหน้าฝ่ายปกครอง**
**(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)**
<u>พนักงานเทศบาล</u>
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก. (๑)
- นิติการ ชก. (๑)
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (ว่าง)

**๑.๓ นักทรัพยากรบุคคล ชก.(๑)**
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑)

**๑.๔ นักพัฒนาชุมชน ชก.(๑)**
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)

**๑.๕นักวิเคราะห์นโยบายและแผน**
ปก. (๑)

ก.ท.จ.กาฬสินธุ์ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ เห็นชอบเมื่อ ๒๖ ส.ค. ๒๕๖๗

| ระดับ | อำนวยการระดับกลาง | อำนวยการระดับต้น | ชำนาญการพิเศษ | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | อาวุโส | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| จำนวน | - | ๓ | - | ๕ | ๒ | - | - | ๑ | - | ๕ |
| ว่าง | | - | | | | | | ๑ | | |

# โครงสร้างกองคลัง

**ผู้อำนวยการกองคลัง**
**(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)**

**๒.๑ฝ่ายบริหารงานคลัง**
**นักบริหารงานคลัง ระดับต้น**
**พนักงานเทศบาล**
- นักวิชาการพัสดุ ปก.(๑)
- นักจัดการงานทั่วไป ชก.(๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง.(๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ชง. (๑)

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

**๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้**
**พนักงานเทศบาล**
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.(๑)

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)

ก.ท.จ.กาฬสินธุ์
ครั้งที่ ส/๒๕๖๘
เห็นชอบเมื่อ
๒๖ ส.ค. ๒๕๖๘

| ระดับ | อำนวยการระดับกลาง | อำนวยการระดับต้น | ชำนาญการพิเศษ | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | อาวุโส | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| จำนวน | - | ๒ | - | ๑ | ๑ | - | ๓ | | - | ๓ |

# โครงสร้างกองช่าง

**ผู้อำนวยการกองช่าง**
**(นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น)**

**๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและงานก่อสร้าง**
**(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)**
**<u>พนักงานเทศบาล</u>**
- วิศวกรโยธา ชก. (๑)
- นายช่างโยธา ชง.(๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ชง.(๑)

**<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>**
- ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

**๓.๒ งานสาธารณูปโภค**
**<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>**
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (๑)
- พนักงานขับรถเครื่องจักรกล ขนาดเบา (ทักษะ) (๑)

ก.ท.จ.กาฬสินธุ์ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เห็นชอบเมื่อ ๒๖ ส.ค. ๒๕๖๕

| ระดับ | อำนวยการระดับกลาง | อำนวยการระดับต้น | ชำนาญการพิเศษ | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | อาวุโส | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| จำนวน | - | ๒ | - | ๑ | - | - | ๒ | - | - | ๖ |
| ว่าง | | | - | - | - | - | - | - | - | - |

# โครงสร้างกองการศึกษา

**ผู้อำนวยการกองการศึกษา**
**(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)**

**<u>พนักงานเทศบาล</u>**
- นักวิชาการศึกษา ชก. (๑)

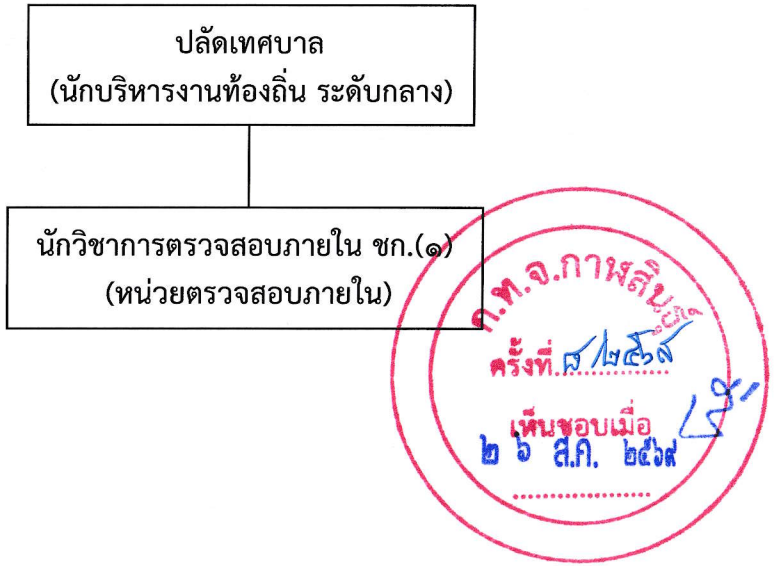
**<u>พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา</u>**
- ผอ.ศพด. (ว่าง)
- ครูชำนาญการพิเศษ (๑)
- ครู (๑)

**<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>**
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)




| ระดับ | อำนวยการระดับกลาง | อำนวยการระดับต้น | ชำนาญการพิเศษ | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | อาวุโส | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| จำนวน | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | ๑ |

# โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน




| ระดับ | อำนวยการระดับกลาง | อำนวยการระดับต้น | ชำนาญการพิเศษ | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | อาวุโส | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| จำนวน | - | - | - | ๑ | - | - | - | - | - | - |

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ประเภท | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ประเภท | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน | |
| | **พนักงานจ้าง** | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๔ | นางสาวจารุวรรณ ธารศรี | (รป.ศ.)การปกครองท้องถิน | - | ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | | - | - | ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | | - | ๒๘๖,๙๒๐ | - | - | |
| ๑๕ | นางสาวณัฐพร ยงคำสิทธิ์ | (วท.บ.)พืชศาตร์-พืชสวน | - | ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร | | - | - | ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร | | - | ๓๔๙,๒๐๐ | - | - | |
| ๑๖ | นางสาวณัฐมน สำราญภูมิ | (ปวช.)พาณิชยการ(การขาย) | - | ผู้ช่วยจพง.พัฒนาชุมชน | | - | - | ผู้ช่วยจพง.พัฒนาชุมชน | | - | ๒๑๓,๗๒๐ | - | - | |
| ๑๗ | นายวุฒิไชย ภูแสนใบ | (ปวส.)ไฟฟ้า | - | พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ) | | - | - | พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ) | | - | ๑๔๗,๑๒๐ | - | - | |
| ๑๘ | นายสิทธิพงษ์ คชพันธ์ | (ศป.บ.)ดุริยางคศิลป์ | - | พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ) | | - | - | พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ) | | - | ๑๔๑,๘๔๐ | - | - | |
| **กองคลัง** | | | | | | | | | | | | | | |
| | **พนักงานเทศบาล** | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๙ | นางพิศมัย จุฑาศรี | (บธ.บ.) | ๐๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | นักบริหารงานการคลัง | อก | ต้น | ๐๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | นักบริหารงานการคลัง | อก | ต้น | ๕๗๔,๖๘๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | |
| | | (การบัญชี) | | ผู้อำนวยการกองคลัง | | | | ผู้อำนวยการกองคลัง | | | | | | |
| ๒๐ | นางชนิดาภา พิมพันธ์ | (บธ.ม.) | ๐๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ | นักบริหารงานการคลัง | อก | ต้น | ๐๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ | นักบริหารงานการคลัง | อก | ต้น | ๔๘๓,๗๒๐ | ๑๘,๐๐๐ | - | |
| | | (บริหารธุรกิจการบัญชี) | | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง | | | | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง | | | | | | |
| ๒๑ | นางสาวศรีพนา สัตราศรี | (บธ.บ.) | ๐๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | วิชาการ | ปก. | ๐๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ | นักวิชาพัสดุ | วิชาการ | ปก. | ๒๖๑,๓๖๐ | - | - | |
| | | (การจัดการทั่วไป) | | | | | | | | | | | | |
| ๒๒ | นางสาวบุญญาอร พันธ์คำ | (บธ.ม.) | ๐๓-๒-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๒ | นักจัดการงานทั่วไป | วิชาการ | ชก. | ๐๓-๒-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๒ | นักจัดการงานทั่วไป | วิชาการ | ชก. | ๔๘๓,๗๒๐ | - | - | |
| | | (บริการการจัดการภาครัฐ) | | | | | | | | | | | | |
| ๒๓ | นางสุภาพร ภูสีนำ | (ปวส.) | ๐๓-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเงิน | ทั่วไป | ชง. | ๐๓-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเงิน | ทั่วไป | ชง. | ๔๐๕,๓๖๐ | - | - | |
| | | (การบัญชี) | | และบัญชี | | | | และบัญชี | | | | | | |
| ๒๔ | นางสาวศาณุตรา แสงครจิตร | (บธ.บ.) | ๐๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ทั่วไป | ชง. | ๐๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ทั่วไป | ชง. | ๔๑๘,๖๘๐ | - | - | |
| | | (การจัดการทั่วไป) | | | | | | | | | | | | |
| ๒๕ | สิบเอกธิติวัฒน์ อัดกระโทก | (ปวส.) | ๐๓-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒ | เจ้าพนักงานธุรการ | ทั่วไป | ชง. | ๐๓-๒-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒ | เจ้าพนักงานธุรการ | ทั่วไป | ชง. | ๒๘๐,๙๒๐ | - | - | |
| | | (คอมพิวเตอร์) | | | | | | | | | | | | |
| | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๖ | นายกฤษกรณ์ บุญจันทร์ศรี | (ปวส.)คอมพิวเตอร์ธุรกิจ | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | | - | ๒๓๔,๖๐๐ | - | - | |
| ๒๗ | นางธชวรรณ ยิงยงค์ | (ปวช.)พาณิชการ(เลขานุการ | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | | - | ๒๑๖,๔๘๐ | - | - | |
| ๒๘ | นางสาวเบญมาศ ไชยแสง | (ปวส.)คอมพิวเตอร์ | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | - | ๑๙๖,๐๘๐ | - | - | |

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ประเภท | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ประเภท | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน | |
| กองการศึกษา | | | | | | | | | | | | | | |
| | **พนักงานเทศบาล** | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๖ | นางนุชนารถ อนันตะบุตร | (ค.บ.) | ๐๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | นักบริหารงานการศึกษา | อท. | ต้น | ๐๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | นักบริหารงานการศึกษา | อท. | ต้น | ๕๒๑,๗๖๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | |
| | | (เคมี) | | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | | | | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | | | | | - | |
| ๔๗ | นายธวัชชัย ชวนผดุง | (ค.บ.) | ๐๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | วิชาการ | ชก. | ๐๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | วิชาการ | ชก. | ๔๙๗,๖๔๐ | - | - | |
| | | (พละศึกษา) | | | | | | | | | | | | |
| | **พนักงานครูเทศบาล** | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๘ | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๙ | นางทินกร อิมพันธุ์ | (ค.ม.) | ๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๗๖ | ครูชำนาญการพิเศษ | วิทย | ช.พ. | ๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๗๖ | (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) | | | - | - | - | |
| | | (การบริหารการศึกษา) | | | ฐานะ | | | ครูชำนาญการพิเศษ | | ช.พ. | | | - | เงินอุดหนุน |
| ๕๐ | นางวรรณา นาชัยเพ็ชร | (ค.บ.) | ๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๗๗ | ครู | | ครู | ๐๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๗๗ | ครู | | ครู | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| | | (การศึกษาปฐมวัย) | | | | | | | | | | | | |
| | **พนักงานจ้าง** | | | | | | | | | | | | | |
| ๕๑ | นางวิภาภรณ์ สำราญเนตร | (ค.บ.)การศึกษาปฐมวัย | - | ผู้ดูแลเด็ก | | | - | ผู้ดูแลเด็ก | | - | | | | เงินอุดหนุน |

| หน่วยตรวจสอบภายใน | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ประเภท | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ประเภท | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน | |
| | **พนักงานเทศบาล** | | | | | | | | | | | | | |
| ๕๒ | นางสาวปู สำราญสิทธิ์ | (บธ.บ.) | ๐๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | วิชาการ | ชก. | ๐๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | วิชาการ | ชก. | ๔๖๙,๒๐๐ | - | - | |
| | | (แขนงการบัญชี) | | | | | | | | | | | | |

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และพนักงานจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลโพนทองได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยใช้วิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีในการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการมอบหมายหน้าที่การงานของผู้บังคับบัญชาและติดตามประเมินผล เป็นต้น

## ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และพนักงานจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลโพนทองได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงาน และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุกคน ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๒. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการโดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ทางราชการหรือเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการ จะเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้ และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่ง ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

๓. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ทางราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

๔. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกันและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างพนักงานและพนักงานจ้างด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติงาน

๕. พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ต้องต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ ที่เกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

**********

# ภาคผนวก

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐- ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลโพนทอง
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
ในวันพฤหัสบดี ที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมราชพฤกษ์ เทศบาลตำบลโพนทอง

.....

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

.....

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

(ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีและการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

.....

.....

.....

# บันทึกข้อความ

**ส่วนราชการ** งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลโพนทอง โทร ๐๔๓ ๘๔๐ ๔๗๗
**ที่** กส ๗๗๕๐๑/ **วันที่** ๓๐ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙
**เรื่อง** ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

---

**เรียน** นายกเทศมนตรีตำบลโพนทอง

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโพนทอง ฉบับปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ซึ่งเทศบาลตำบลโพนทองจะต้องดำเนินการจัดทำทั้งสองแผนฯ ฉบับใหม่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้ทั้งสองแผนฯ แล้วเสร็จก่อน ฉบับเดิมจะครบกำหนด

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลโพนทอง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้แล้วเสร็จในห้วงระยะเวลาที่กำหนด และนำเสนอขอรับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ พร้อมนี้ได้แนบคำสั่งเทศบาลตำบลโพนทอง ดังกล่าวมาพร้อมบันทึกฉบับนี้เพื่อนำเสนอนายกเทศมนตรีตำบลโพนทองพิจารณาลงนามต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวลัญฉกร ภูถาดลาย)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

เรียน ปลัดเทศบาลตำบลโพนทอง เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ
.....
.....

(นางธิดารัตน์ พัฒนโพธิ์)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลโพนทอง เพื่อโปรดพิจารณา
.....
.....

(นายสิรเศรษฐ์ เวียงเพิ่ม)
ปลัดเทศบาลตำบลโพนทอง ๓๐ มิ.ย. ๖๙

☑ อนุมัติ
☐ ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....

(นายมงคล สำราญเนตร)
นายกเทศมนตรีตำบลโพนทอง

# บันทึกข้อความ

**ส่วนราชการ** งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลโพนทอง โทร. ๐๔๓ – ๘๔๐-๔๗๗

**ที่** กส ๗๗๕๐๑/๗๘๙ วันที่ ๓๐ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

**เรื่อง** แจ้งเวียนสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ และสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

---

**เรียน** นายกเทศมนตรีตำบลโพนทอง

**๑. ต้นเรื่อง**

ตามที่เทศบาลตำบลโพนทอง ได้มีคำสั่งให้แต่งตั้งคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ และแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว นั้น

**ข้อเท็จจริง**

๑. คำสั่งเทศบาลตำบลโพนทอง ที่ ๔๕๗/๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโพนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๙

๒. คำสั่งเทศบาลตำบลโพนทอง ที่ ๔๕๘/๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโพนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๙

**ข้อพิจารณา**

เห็นควรแจ้งเวียนประธาน ฯ และคณะกรรมการ ในแต่ละชุดทราบ หากเห็นชอบโปรดลงนามในบันทึกข้อความนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

( นางสาวนิภาพร ศรีชาติ )

นักทรัพยากรบุคคล

- เรียนโปรดพิจารณา .....

(ลงชื่อ)

(นางสาวลัญฉกร ภูถาดลาย)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

.....

(ลงชื่อ)

(นายสิรเศรษฐ์ เวียงเพิ่ม)

ปลัดเทศบาลตำบลโพนทอง 6 ก.ค.69

- เรียนโปรดพิจารณา เห็นควรดำเนินการตามเสนอ .....

(ลงชื่อ)

(นางธิดารัตน์ พัฒนโพธิ์)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

3 ก.ค.69

.....

(ลงชื่อ)

( นายมงคล สำราญเนตร )

นายกเทศมนตรีตำบลโพนทอง

8-7-69



คำสั่งเทศบาลตำบลโพนทอง
ที่ ๔๕๗ /๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ของเทศบาลตำบลโพนทอง

.....

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโพนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะครบกำหนดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยเทศบาลตำบลโพนทอง จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโพนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป็นไปอย่างถูกต้องตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลโพนทอง ดังนี้

| | |
|---|---|
| ๑.นายกเทศมนตรีตำบลโพนทอง | ประธานกรรมการ |
| ๒.ปลัดเทศบาลตำบลโพนทอง | กรรมการ |
| ๓.หัวหน้าส่วนราชการเทศบาลตำบลโพนทองทุกส่วนราชการ | กรรมการ |
| ๔.นักวิชาการตรวจสอบภายใน | กรรมการ |
| ๕.หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลฯ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๕.หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๗.นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

**โดยมีหน้าที่ดังนี้**

๑.วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่า ต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความ รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔.วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มี อยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การ พัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

/๕.จัดโครงสร้าง...

๕.จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละส่วน ราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ให้สอดคล้องกับ หลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล

๖.พิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เป็นไปตามความเหมาะสมโดยให้ คำนึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายมงคล สำราญเนตร)
นายกเทศมนตรีตำบลโพนทอง

# รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
## คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒
## ของเทศบาลตำบลโพนทอง
## วันพฤหัสบดีที่ ๙ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.
## ณ ห้องประชุมราชพฤกษ์ เทศบาลตำบลโพนทอง

| ที่ | ชื่อ – สกุล | ตำแหน่ง | ลายมือชื่อ |
|---|---|---|---|
| ๑. | นายมงคล สำราญเนตร | นายกเทศมนตรีตำบลโพนทอง | |
| ๒. | นายสิรเศรษฐ์ เวียงเพิ่ม | ปลัดเทศบาล | |
| ๓. | นางพิศมัย จุฑาศรี | ผู้อำนวยการกองคลัง | |
| ๔. | นายเฉลิมชนม์ อัมพรัตน์ | ผู้อำนวยการกองช่าง | |
| ๕. | พันจ่าเอกวัชชัย ชัยคุณ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | |
| ๖. | นางนุชนารถ อนันตะบุตร | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | |
| ๗. | นางสาวปู สำราญสิทธิ์ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | |
| ๘. | นางธิดารัตน์ พัฒนโพธิ์ | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | |
| ๙. | นางสาวลัญฉกร ภูถาดลาย | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | |
| ๑๐. | นางสาวนิภาพร ศรีชาติ | นักทรัพยากรบุคคล | |

**บันทึกรายงานการประชุม**
**คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโพนทอง พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒**
**เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ณ ห้องประชุมราชพฤกษ์**
**เทศบาลตำบลโพนทอง อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์**

**ผู้เข้าร่วมประชุม**

| ลำดับที่ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่ง | ลายมือชื่อ |
|---|---|---|---|
| ๑ | นายมงคล สำราญเนตร | นายกเทศมนตรี | |
| ๒ | นายสิรเศรษฐ์ เวียงเพิ่ม | ปลัดเทศบาล | |
| ๓ | นางพิศมัย จุฑาศรี | ผู้อำนวยการกองคลัง | |
| ๔ | นายเฉลิมชนม์ อัมพรัตน์ | ผู้อำนวยการกองช่าง | |
| ๕ | นางนุชนารถ อนันตะบุตร | ผู้อำนวยการกองการศึกษา | |
| ๖ | พ.จ.อ.วัชรชัย ชัยคุณ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | |
| ๗ | นางสาวปู สำราญสิทธิ์ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | |
| ๘ | นางธิดารัตน์ พัฒนโพธิ์ | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | |
| ๙ | นางสาวลัญฉกร ภูถาดลาย | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | |
| ๑๐ | นางสาวนิภาพร ศรีชาติ | นักทรัพยากรบุคคล | |

**ผู้ไม่มาประชุม**

- ไม่มี

**เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.**

-ประธานกรรมการกล่าวเปิดการประชุมฯ ตามระเบียบวาระ ดังนี้

**ระเบียบวาระที่ ๑** เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายมงคล สำราญเนตร นายกเทศมนตรีฯ - ตามที่ เทศบาลตำบลโพนทอง ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโพนทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด

มติที่ประชุม -รับทราบ

**ระเบียบวาระที่ ๒** เรื่อง รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่แล้ว

- ไม่มี

**ระเบียบวาระที่ ๓** เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

นายกฯ - ตามที่ ได้มีคำสั่งเทศบาลตำบลโพนทอง ที่ ๔๕๗ / ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๙ ดังนี้

/๑.นายกเทศมนตรีตำบลโพนทอง...

| | |
|---|---|
| ๑.นายกเทศมนตรีตำบลโพนทอง | ประธานกรรมการ |
| ๒.ปลัดเทศบาลตำบลโพนทอง | กรรมการ |
| ๓.หัวหน้าส่วนราชการตำบลโพนทองทุกส่วนราชการ | กรรมการ |
| ๔.นักวิชาการตรวจสอบภายใน | กรรมการ |
| ๕.หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๖.หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๗.นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

-โดย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จ เพื่อประกาศใช้ให้ทันภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป ดังนั้น จึงขอให้ทางฝ่ายเลขาฯ ได้ชี้แจงระเบียบวิธีการและขั้นตอนในการจัดทำแผนฯ ตามหนังสือสั่งการให้ทุกท่านได้รับทราบ

นักทรัพยากรบุคคล

- ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้มีหนังสือแจ้งซักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง ตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ นั้น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนการจัดทำแผนฯ เป็นไปอย่างถูกต้องซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. ศึกษาบทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ
๓. ศึกษาบทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน
๔. ศึกษาบทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน
๕. การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลังฯ
๖. การกำหนดเลขที่ตำแหน่งและเลขที่ส่วนราชการ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง
๗. การประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น โดยภาระค่าใช้จ่ายต้องเกินที่กฎหมายกำหนด
๘. เงินประจำตำแหน่ง ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องฯ
๙. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้ อปท. ใช้เทศบัญญัติประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ และในปีถัดไปให้เพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕% เพื่อเป็นฐานในการคำนวณ
๑๐. ความสมบูรณ์ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป
๑๑. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือปรับปรุงตำแหน่งบริหารให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องฯ
๑๒. การกำหนดหรือการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้างให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

/๑๓.การปรับปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี...

๑๓.การปรับปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ดำเนินการได้เท่าที่จำเป็น

๑๔.กรณีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ % ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องฯ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ขอให้ท่านคณะกรรมการพิจารณาว่าจะมีการแก้ไขให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ หรือไม่

คณะกรรมการ - เห็นชอบตามเสนอให้เป็นไปประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

มติที่ประชุม **- เห็นชอบตามเสนอให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓**

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - ข้อ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นปัจจุบันภาระค่าใช้จ่ายตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ อยู่ที่ประมาณ ๓๘.๘๐ และภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับเดิม) อยู่ที่ประมาณ ๓๖.๒๕ % และภาระค่าใช้จ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ปี ๒๕๗๐ ประมาณ ร้อยละ ๓๘.๕๗ % ปี ๒๕๗๑ ประมาณ ร้อยละ ๓๘.๖๙ % ปี ๒๕๗๒ ประมาณ ร้อยละ ๓๘.๗๓ % ซึ่งถือว่าสูงมากในการจะปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

ปลัดเทศบาล -สำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ นั้น ขอให้คณะกรรมการทุกท่านฯ ได้พิจารณาเหตุผลความจำเป็น และให้ถือปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องฯ ตามที่ฝ่ายเลขาฯ ชี้แจงให้ทุกท่านได้ได้รับทราบดังกล่าวข้างต้นและจะต้องให้ความสำคัญกับภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล โดยจะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ % ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

นักทรัพยากรบุคคลฯ -เรียนท่านประธานและคณะกรรมการ ขออนุญาตเพิ่มเติม ตามที่ทางอำเภอและทางจังหวัดแจ้งแนวทางกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดได้เท่าที่จำเป็น และให้เป็นไปตามประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือการเปิดกรอบ

/เพิ่มในแผนอัตรากำลังฯ...

เพิ่มในแผนอัตรากำลังฯ ต้องทำเอกสารหมายเลข ๑ – ๕ ประกอบด้วย และมีภาระงานที่เพิ่มขึ้นในกองนั้นด้วย

ปลัดเทศบาล -ให้แผนยังคงเดิม ไม่มีการปรับปรุงแผนเพิ่มเติม คณะกรรมการทุกท่านมีความเห็นอย่างไร

คณะกรรมการ - เห็นชอบตามเสนอให้ให้แผนยังคงเดิม ไม่มีการปรับปรุงแผนเพิ่มเติม

มติที่ประชุม **- เห็นชอบตามเสนอให้ให้แผนยังคงเดิม ไม่มีการปรับปรุงแผนเพิ่มเติม**

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล -สำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ในครั้งนี้ เราจะยังคงแผนเดิม ซึ่งเราไม่กำหนดตำแหน่งเพิ่ม เนื่องจากลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

นายกฯ - ขอมติที่ประชุมว่าเห็นชอบตามที่เสนอมาหรือไม่

มติที่ประชุม - มีมิติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ และมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการฯ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อจักได้รายงานขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ.กาฬสินธุ์ พิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ต่อไป

**๓.๒ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐- ๒๕๗๒**

นายกฯ - ตามที่ ได้มีคำสั่งเทศบาลตำบลโพนทอง ที่ ๔๕๘ / ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลโพนทอง ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๙ ดังนี้

| | |
|---|---|
| ๑.นายกเทศมนตรีตำบลโพนทอง | ประธานกรรมการ |
| ๒.ปลัดเทศบาลตำบลโพนทอง | กรรมการ |
| ๓.หัวหน้าส่วนราชการตำบลโพนทองทุกส่วนราชการ | กรรมการ |
| ๔.หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๕.หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๖.นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

**<u>ให้มีหน้าที่ดังต่อไปนี้</u>**

โดยมีหน้าที่จัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล พิจารณาความจำเป็นในการพัฒนากลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีพัฒนา ระยะเวลาพัฒนา และงบประมาณที่เทศบาลตำบลโพนทอง จัดสรรสำหรับการพัฒนา

มติที่ประชุม **- เห็นชอบตามเสนอการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐- ๒๕๗๒**

นักทัพยากรบุคคล -ในลำดับต่อไป จะได้ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เป็นรูปเล่ม และจัดทำร่างแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ (ก.ท.จ.กาฬสินธุ์) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ และเมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว นายกเทศมนตรีตำบลโพนทอง จะได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ต่อไป

**/ประธานกรรมการ...**

**ประธานกรรมการ** มีใครมีข้อเสนออีกหรือไม่ (ไม่มี)

**<u>ระเบียบวาระที่ ๔</u>** เรื่อง อื่นๆ

- ไม่มี

**ประธานกรรมการ** กล่าวขอบคุณผู้มาร่วมประชุมและปิดประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

**********

**ปิดประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.**

(ลงชื่อ) ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางธิดารัตน์ พัฒนโพธิ์)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล/เลขานุการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายสิรเศรษฐ์ เวียงเพิ่ม)

ปลัดเทศบาล/กรรมการ

(ลงชื่อ) ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายมงคล สำราญเนตร)

นายกเทศมนตรีตำบลโพนทอง/ประธานกรรมการ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

วันพฤหัสบดีที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมราชพฤกษ์ เทศบาลตำบลโพนทอง อ.เมือง จ.กาฬสินธุ์





