



ประกาศเทศบาลตำบลภูเก็ตเชียงใหม่
เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยโสธร (ก.ท.จ.ยโสธร) ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลภูเก็ตเชียงใหม่ ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในส่วนราชการระดับสำนัก/กอง กำหนดตำแหน่ง โดยให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ เพื่อให้การบริหารงานของ เทศบาลตำบลภูเก็ตเชียงใหม่ ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้และการมีส่วนร่วมในการทำงาน

จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ มาให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(ลงชื่อ)

(นายสำราญ สรชัย)

นายกเทศมนตรีตำบลภูเก็ตเชียงใหม่



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของเทศบาลตำบลกุดเชียงใหม่
อำเภอเมืองนกา จังหวัดยโสธร



ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

คำนำ

เทศบาลตำบลกุตเชียงหมี่ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลกุตเชียงหมี่ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานเทศบาลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลกุตเชียงหมี่

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๒๙

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
- สำเนาบันทนาการประชุมปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒
- หนังสือศาลากลางจังหวัด ที่ ยส ๐๐๒๓.๒/ว ๒๒๘๘ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘
- ประกาศกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๒

เทศบาลตำบลกุดเชียงหมี อำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณา กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลตำบลกุดเชียงหมี โดยให้เทศบาลตำบลกุดเชียงหมี จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกื้อกูล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๕ ตำแหน่งนักฉุกเฉิน การแพทย์ และตำแหน่งเจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งลูกจ้างประจำ พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งลูกจ้างประจำ พ.ศ. ๒๕๕๖ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษา ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ และฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗ ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลกุดเชียงหมี จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลกุดเชียงหมี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลกุดเชียงหมี แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลกุดเชียงหมี วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลกุดเชียงหมี จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลกุดเชียงหมี มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลกุดเชียงหมี มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลกุดเชียงหมี ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชานั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกุดเชียงหมี

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลกุดเชียงหมี สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลกุดเชียงหมีเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลกุดเชียงหมี สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลกุดเชียงหมี มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลกุดเชียงหมี ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลกุดเชียงหมี

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลกุดเชียงหมี ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลกุดเชียงหมี เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลกุดเชียงหมี บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดยโสธร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงาน ผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาค ราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการ บางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึง ทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลัง ต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้อง พิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจ เป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้อง มาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึง ประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้าง ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและใน อนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้ เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงาน ในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิด ตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่ง อาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อย เพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการ สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของ ข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุ ไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การ กำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับการอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนการอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนการอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะเกิดผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

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

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกุดเชียงหมี มีความครบถ้วน และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาล ว่ามีปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการอะไรในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ประชาชนต้องการเส้นทางในการสัญจรไปมาเพิ่มมากขึ้น

๑.๒ ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะ ยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด

๑.๓ รางระบายน้ำยังไม่เพียงพอ เกิดการอุดตันทำให้น้ำขังเป็นบางจุด

๑.๔ แหล่งน้ำในการเกษตรไม่พอเพียงในช่วงฤดูแล้ง และน้ำประปาสำหรับอุปโภค-บริโภคที่ยังไม่ได้

มาตรฐาน

๑.๕ ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกัน เพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชน ในรูปของกลุ่มอาชีพ อย่างเข้มแข็งและขาดแหล่งเงินลงทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิต การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๑ การศึกษาสื่อการเรียนการสอนยังไม่พอเพียง เด็กนักเรียนไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าชั้น พื้นฐาน และขาดงบประมาณในการศึกษา ครอบครัวยากจน

๒.๒ เยาวชนและวัยรุ่นติดเกม บุหรี่ เหล้า ยาเสพติด และท้องก่อนวัยอันสมควร

๒.๓ ประชาชนไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการออกกำลังกายและการดูแลสุขภาพของตนเอง

๒.๔ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๕ ปัญหาเรื่องการบริหารจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน

๒.๖ ประชาชนในพื้นที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรังแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น เช่น เบาหวาน ความดัน

๒.๗ เด็กและผู้สูงอายุบางครอบครัว ผู้สูงอายุอยู่ตามลำพัง และรับภาระในการดูแลเด็ก

๓. ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบชุมชน/สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อยและนโยบายที่สำคัญของรัฐ

๓.๑ การจราจรบนถนนมีเพิ่มมากขึ้นอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้

๓.๒ เกิดสาธารณภัยขึ้นบ่อยครั้งทำให้ทรัพย์สินของประชาชนได้รับความเสียหาย

๓.๓ มีการทำลายและลักขโมยทรัพย์สินของประชาชนและราชการ รวมทั้งเกิดการทะเลาะวิวาทกันใน

ชุมชน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการท่องเที่ยว

๔.๑ ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมนรากฐานทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น

๔.๒ ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีถูกสังคมนิยมใหม่ๆเปลี่ยนแปลงไปและไม่ค่อยมีผู้สืบทอด ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลกุดเชียงหมี การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่แบ่งออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจาก พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การลงทุนและพาณิชย์กรรม

แนวทางการพัฒนา

๑.๑ การพัฒนาการคมนาคมและขนส่ง

๑.๒ การพัฒนาสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

๑.๓ การส่งเสริมการลงทุน

๑.๔ การส่งเสริมการเกษตร

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิต การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

/เป้าหมาย...

เป้าหมาย

เพื่อส่งเสริมให้ประชาชน ได้รับการพัฒนาทั้งทางร่างกายจิตใจ ความรู้ ความสามารถทักษะในการประกอบอาชีพ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย ดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากจน ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ทั้งในระบบ และนอกระบบ ส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชนในท้องถิ่น สนับสนุนโครงการ/กิจกรรม การเสริมสร้างสุขภาพ กีฬา นันทนาการ ทุกรูปแบบ การแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ โรคระบาดต่างๆ และกิจกรรมด้านสาธารณสุข และส่งเสริม สนับสนุน การเสริมสร้างจิตสำนึกและกิจกรรมเกี่ยวกับการอนุรักษ์และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรวมถึงการบริหารจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและระบบการบำบัดน้ำเสีย

แนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ การพัฒนาการส่งเสริมอาชีพ
- ๒.๒ การพัฒนางานสวัสดิการสังคม
- ๒.๓ การพัฒนาด้านการศึกษา
- ๒.๔ การพัฒนาด้านสาธารณสุข
- ๒.๕ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบชุมชน/สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อยและนโยบายที่สำคัญของรัฐ

เป้าหมาย

เพื่อเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม ให้เป็นรากฐานที่มั่นคงของประเทศ และเสริมสร้างด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้กับชุมชน ส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาประชาธิปไตยภาคพลเมือง การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย และการแก้ไขและป้องกันปัญหายาเสพติดในท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

- ๓.๑ การส่งเสริมประชาธิปไตย
- ๓.๒ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๓ การแก้ไขและป้องกันปัญหายาเสพติด เป็น “วาระแห่งชาติ”
- ๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการท่องเที่ยว

เป้าหมาย

เพื่อส่งเสริมการจัดกิจกรรมและการอนุรักษ์สืบทอดศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมถึงกิจกรรมทางศาสนา การส่งเสริมปราชญ์ชาวบ้านเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ รวมถึงการบูรณะฟื้นฟูโบราณสถานแหล่งประวัติศาสตร์ที่สำคัญ สร้างและพัฒนาเครือข่ายการอนุรักษ์ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเชื่อมโยงระหว่างองค์กรภาคประชาชน เอกชน หน่วยงานของรัฐ เข้ามามีส่วนร่วมในการ อนุรักษ์สืบทอดวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

- ๔.๑ การส่งเสริมการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔.๒ การส่งเสริมการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี รักษาอัตลักษณ์ของท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดังนั้นสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของเทศบาลตำบลกุดเชียงหมี ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (S : Strength)

- ประชาชน ผู้นำชุมชน มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่นของ

ตนเอง

/ชุมชน...

- ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณสุขด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน
- ประชาชนยังยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- เทศบาลตำบลกุดเชียงหมี มีเนื้อที่ประมาณ ๑๑๒ ตารางกิโลเมตร พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่นา เหมาะสำหรับการปลูกข้าว ประชาชนมีอาชีพหลักทำนา สามารถที่จะพัฒนาผลผลิต และคุณภาพให้เป็นที่ต้องการของตลาดได้
- การดำเนินงาน ตรวจสอบ ติดตามประเมินผล มีประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม มีการสำรวจความต้องการของประชาชน อาทิ การจัดประชาคมเพื่อจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้าน การจัดประชาคมรวมระดับตำบลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล
- มีการประสานความร่วมมือระหว่างเทศบาลกับส่วนราชการในพื้นที่
- การคมนาคมมีความสะดวกสบาย และมีทางหลวงชนบทเชื่อมต่อเขตอำเภอใกล้เคียง
- มีการบริการด้านงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัยที่เป็นระบบและรวดเร็ว
- มีสถาบันการเงิน กองทุนหมู่บ้าน มีกลุ่มอาชีพต่างๆ

๒. จุดอ่อน (W : Weakness)

- ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกัน เพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง
- ขาดแหล่งเก็บกักน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตร
- ปัญหาแหล่งเพาะพันธุ์ของยุง เนื่องจากน้ำขังตามร่องระบายน้ำทำให้เกิดแหล่งเพาะพันธุ์ยุง
- ประชาชนมีรายได้น้อยไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายก่อให้เกิดปัญหาหนี้สินในครัวเรือน
- ราคาผลผลิตตกต่ำ การเพาะปลูกโดยเฉพาะข้าว เกษตรกรนิยมใช้ปุ๋ยเคมี เพื่อเพิ่มผลผลิต ซึ่งมีราคาแพง ทำให้เกิดภาระการผลิตสูง และประกอบกับปัญหาของราคาที่เคยค่อนข้างต่ำและไม่แน่นอน ผลกำไรที่เกิดจากการขายผลผลิตได้ไม่มาก อีกทั้งสภาพปัญหาภัยธรรมชาติต่างๆ เช่น น้ำท่วม และภัยแล้ง และปัจจุบันเกษตรกรนิยมใช้เทคโนโลยีทางการเกษตร ได้แก่ รถไถนา รถเกี่ยวข้าว ทำให้ต้นทุนการผลิตเพิ่มมากขึ้น

๓. โอกาส (O : Opportunity)

- มีเส้นทางคมนาคมสะดวก สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ
- รัฐบาล มีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ของตนเอง
- ตามยุทธศาสตร์จังหวัดยโสธร มีนโยบายส่งเสริมการปลูกข้าวหอมมะลิ อันเป็นแหล่งผลิตข้าวหอมมะลิคุณภาพดีและมีชื่อเสียง เป็นที่รู้จัก และต้องการของตลาดทั้งภายในและต่างประเทศ ประชาชนเทศบาลตำบลกุดเชียงหมี มีอาชีพหลักคือ ปลูกข้าวอยู่แล้ว จึงเป็นโอกาสที่ดีที่จะพัฒนาผลผลิตและคุณภาพให้เป็นที่ต้องการของตลาดได้
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่มีการจัดระบบบริการสาธารณสุข เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานของราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล
- รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมมากขึ้น ได้แก่ เมืองน่าอยู่ อยู่ดีมีสุข ฯลฯ
- รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น
- รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนโครงการอยู่ดีมีสุข ให้กับประชาชนดำรงชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง
- รัฐบาลส่งเสริมให้ท้องถิ่น มีการสนับสนุนและให้ความรู้เกี่ยวกับประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมของประชาชน

๔. ข้อจำกัด (T : Threat)

- ปัจจุบันเทศบาลตำบลกุดเชียงหมี เป็นเทศบาลขนาดเล็กมีงบประมาณจำกัด เมื่อเทียบกับภารกิจหน้าที่ต่าง ๆ ตามกฎหมายที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายอื่น ตามภารกิจถ่ายโอนฯ ตามนโยบายท้องถิ่น นโยบายจังหวัดและนโยบายรัฐบาล
- งบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลาง ไม่เพียงพอในการบริหารงาน
- กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน
- ปัญหายุทธศาสตร์ เป็นภาวะที่คุกคาม สร้างความเสียหายและความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน ซึ่งได้แก่ ปัญหาน้ำท่วม ปัญหายับแล้ง อัคคีภัย วัตภัย

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการพัฒนา ดูแลและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์และพัฒนาศรีธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ด้านการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ ให้ถูกวิธี
๙. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๑๐. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๔. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๕. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลกุดเชียงหมี คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดในระบบแบ่งเป็นเทศบาลสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการออกเป็น ๕ ส่วน ซึ่งแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ กอง และ ๑ งาน ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล(๐๑)
๒. กองคลัง(๐๔)
๓. กองช่าง(๐๕)
๔. กองการศึกษา(๐๘)
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)

ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๓๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๓ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๔ อัตรา รวมทั้งสิ้นจำนวน ๘๐ อัตรา ซึ่งแยกออกได้ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน ๑๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๔ อัตรา

๒. กองคลัง ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

๓. กองช่าง ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา

๔. กองการศึกษา ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน ๔ อัตรา ครูจำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา

เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลกุดเชียงหมี มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในเทศบาลตำบลกุดเชียงหมี และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของเทศบาลตำบลกุดเชียงหมี กำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลกุดเชียงหมี มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่เทศบาลตำบลกุดเชียงหมี ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว จะกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็น กอง/ฝ่าย ต่อไป และเป็นการกำหนดในกรอบโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ปัจจุบัน)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานราชการทั่วไป - งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมการเกษตร - งานนิติการ - งานกิจการสภาเทศบาล - งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส - งานการพาณิชย์ <p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการจ่ายเงิน - งานการจัดทำบัญชี - งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา <p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานควบคุมอาคาร - งานผังเมือง - งานเกี่ยวกับการประปา - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร <p>๔. กองการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานการศาสนา - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครูบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p><u>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานราชการทั่วไป - งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมการเกษตร - งานนิติการ - งานกิจการสภาเทศบาล - งานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส - งานการพาณิชย์ <p>๒. กองคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) มี ๑ ฝ่าย ๒ งาน</p> <p>๒.๑ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (ระดับต้น) มี ๓ งาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานคลัง - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน <p>๒.๒ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๒.๓ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานควบคุมอาคาร - งานผังเมือง - งานเกี่ยวกับการประปา - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร <p>๔. กองการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)) มี ๑ ฝ่าย ๓ งาน</p> <p>๔.๑ หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) มี ๓ งาน</p> <ul style="list-style-type: none"> ๔.๑.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๑.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๑.๓ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก <p>๔.๒ งานการศาสนา</p> <p>๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๔.๔ งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</p> <p><u>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ เทศบาลตำบลกุดเชียงหมี มีโครงสร้างส่วนราชการจำนวน ๕ ส่วน และคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ได้ประชุมพิจารณาวิเคราะห์อัตรากำลังเพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในอนาคต เพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพโดยมีจำนวนอัตรากำลัง ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดูดสิ่งปฏิกูล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานประจำรถดูดสิ่งปฏิกูล	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		กำลังเดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง (๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้าไฟฟ้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานประจำรถกระเช้าไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองการศึกษา (๑๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารการศึกษาระดับต้น)	๑	-	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ. (๔ ศูนย์)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๔ ศูนย์)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	รอกกรมจัดสรร
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง (๒)
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)								
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๘๙	๘๘	๘๙	๘๙	-	-	-	

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
 การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณบุคคลของเทศบาลตำบลเชียงมณี อำเภอเมืองกาฬงจันทร์ จังหวัดยโสธร เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านงบประมาณบุคคล

เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านงบประมาณบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราค่าแห่งที่คาดว่า จะต้องใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปี	การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			การใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๕๖๗,๕๖๐	๑๖๕,๐๐๐	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๕๗,๓๕๐	
๒	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๕๖๗,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๕๗,๕๕๐	
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๑๒)	ชำนาญการ	๑	๓๐๕,๖๕๐	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕,๕๕๐	
๔	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๕๒๗,๖๕๐	๕๒,๐๐๐	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๕๒,๕๕๐	
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑	๒๕๕,๐๐๐	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕,๕๕๐	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๓๗๒,๕๖๐	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๓,๕๕๐	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๓๗๒,๕๖๐	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๓,๕๕๐	
๘	นักบริหารงานสาธารณสุข	ชำนาญการ	๑	๔๕๐,๐๐๐	๕๕,๐๐๐	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๕๐,๕๕๐	
๙	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน	๑	๓๖๗,๕๖๐	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๖,๕๕๐	
๑๐	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑	๓๖๗,๕๖๐	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๓๖,๕๕๐	
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๒๕๗,๕๕๐	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๖,๕๕๐	
๑๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง.ง	๑	๒๕๗,๕๕๐	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๖,๕๕๐	
๑๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑	๒๖๖,๒๕๐	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๖,๕๕๐	
๑๔	การรั้ง	ภารกิจ	๑	๑๕๗,๕๕๐	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๕,๕๕๐	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๒๖๗,๕๕๐	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๖,๕๕๐	
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ภารกิจ	๑	๒๖๗,๕๕๐	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๖,๕๕๐	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ภารกิจ	๑	๒๖๗,๕๕๐	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๖,๕๕๐	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ภารกิจ	๑	๒๖๗,๕๕๐	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๖,๕๕๐	
๑๙	พนักงานขับรถยนต์ (๑)	ภารกิจ	๑	๑๕๑,๓๕๐	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๕,๕๕๐	
๒๐	พนักงานขับรถยนต์ (๒)	ภารกิจ	๑	๑๕๑,๓๕๐	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๕,๕๕๐	
๒๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ภารกิจ	๑	๑๒๐,๒๕๐	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๒,๕๕๐	
๒๒	คนงาน	ทั่วไป	๓	๑๐๗,๐๐๐	-	-	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๑๐,๕๕๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่า จะต้องเพิ่มขึ้นช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเต็ม/ขาด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม (๕)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๓)	เงินระจำกำหนด (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๓	พนักงานดับเพลิง	หัวไป	๓	๑๐๘,๐๐๐		๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓,๐๐๐
๒๔	คนสวน	หัวไป	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๓,๐๐๐
๒๕	พนักงานวิทยุ	หัวไป	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๓,๐๐๐
๒๖	พนักงานประจำรถดับเพลิง	หัวไป	๒	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๓,๐๐๐
๒๗	พนักงานประจำรถขยะ	หัวไป	๒	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๓,๐๐๐
๒๘	คนงาน	หัวไป	๒	๒๑๖,๐๐๐		๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๓,๐๐๐
๒๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๔๘๕,๐๐๐	๑๓๘,๕๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๖๒๓,๕๐๐	๖๒๓,๕๐๐	๖๒๓,๕๐๐	๖๒๓,๕๐๐	๓,๐๐๐
๓๐	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(บริหารราชการการคลัง)	ต้น	๑	๔๘๕,๕๐๐	๑๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๕๐๙,๕๐๐	๕๐๙,๕๐๐	๕๐๙,๕๐๐	๕๐๙,๕๐๐	๓,๐๐๐
๓๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๓๕๘,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๕๘,๓๒๐	๓๕๘,๓๒๐	๓๕๘,๓๒๐	๓๕๘,๓๒๐	๓,๐๐๐
๓๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๑	๓๐๓,๒๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๐๓,๒๕๐	๓๐๓,๒๕๐	๓๐๓,๒๕๐	๓๐๓,๒๕๐	๓,๐๐๐
๓๓	นักวิชาการพัสดุ	ป.ช.๓๐	๑	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓,๐๐๐
๓๔	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑	๒๑๖,๒๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๒๕๐	๒๑๖,๒๕๐	๒๑๖,๒๕๐	๒๑๖,๒๕๐	๓,๐๐๐
๓๕	พนักงานคลัง																		
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	ภารกิจ	๑	๓๗๕,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๗๕,๗๒๐	๓๗๕,๗๒๐	๓๗๕,๗๒๐	๓๗๕,๗๒๐	๓,๐๐๐
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ภารกิจ	๑	๓๗๕,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๗๕,๗๒๐	๓๗๕,๗๒๐	๓๗๕,๗๒๐	๓๗๕,๗๒๐	๓,๐๐๐
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ภารกิจ	๑	๓๕๘,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๕๘,๖๐๐	๓๕๘,๖๐๐	๓๕๘,๖๐๐	๓๕๘,๖๐๐	๓,๐๐๐
๓๙	คนงาน	หัวไป	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๓,๐๐๐
๔๐	คนงาน	หัวไป	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๓,๐๐๐
๔๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๓๕๖,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๔๐๘,๖๐๐	๔๐๘,๖๐๐	๔๐๘,๖๐๐	๔๐๘,๖๐๐	๓,๐๐๐
๔๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๓๐๒,๒๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๐๒,๒๕๐	๓๐๒,๒๕๐	๓๐๒,๒๕๐	๓๐๒,๒๕๐	๓,๐๐๐
๔๓	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๓๒๕,๘๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๒๕,๘๘๐	๓๒๕,๘๘๐	๓๒๕,๘๘๐	๓๒๕,๘๘๐	๓,๐๐๐
๔๔	นายช่างสำรวจ	ชำนาญงาน	๑	๓๒๕,๒๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๒๕,๒๕๐	๓๒๕,๒๕๐	๓๒๕,๒๕๐	๓๒๕,๒๕๐	๓,๐๐๐
๔๕	นายช่างไฟฟ้า	ปฏิบัติงาน	๑	๒๕๓,๒๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๕๓,๒๕๐	๒๕๓,๒๕๐	๒๕๓,๒๕๐	๒๕๓,๒๕๐	๓,๐๐๐
๔๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ	๑	๒๖๕,๒๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๖๕,๒๕๐	๒๖๕,๒๕๐	๒๖๕,๒๕๐	๒๖๕,๒๕๐	๓,๐๐๐
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประจำ	ภารกิจ	๑	๑๕๓,๕๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๕๓,๕๕๐	๑๕๓,๕๕๐	๑๕๓,๕๕๐	๑๕๓,๕๕๐	๓,๐๐๐
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประจำ	ภารกิจ	๑	๑๕๓,๒๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๕๓,๒๕๐	๑๕๓,๒๕๐	๑๕๓,๒๕๐	๑๕๓,๒๕๐	๓,๐๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้ในการ		อัตราค่าจ้าง			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๓)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	จำนวน	ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	เพิ่ม/ลด	การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)	(๔)	(๕)	(๕)	
๓๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	เงินอุดหนุน
๓๑	ครู		๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)		๑			๑	๑	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ทั่วไป	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	เงินอุดหนุน
	สหค.บ้านห้วยยาง													๙,๐๐๐
๓๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑			๑	๑	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๕	ครู		๑			๑	๑	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)		๑			๑	๑	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
(๕) รวม			๔๔	๑๕,๕๐๔,๕๐๐	๕๖๐,๕๐๐	๔๘	๔๘	-	-	-	-	๑๖,๕๖๕,๕๐๐	๑๖,๕๖๕,๕๐๐	
(๖) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑.๕%														
(๗) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														
(๘) คิดร้อยละ ๕๐ ของประมาณการจ่ายประจำปี														

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ = ๕๖,๘๘๓,๒๓๓.๐๒ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ = ๕๙,๗๒๗,๓๕๔.๖๗ บาท

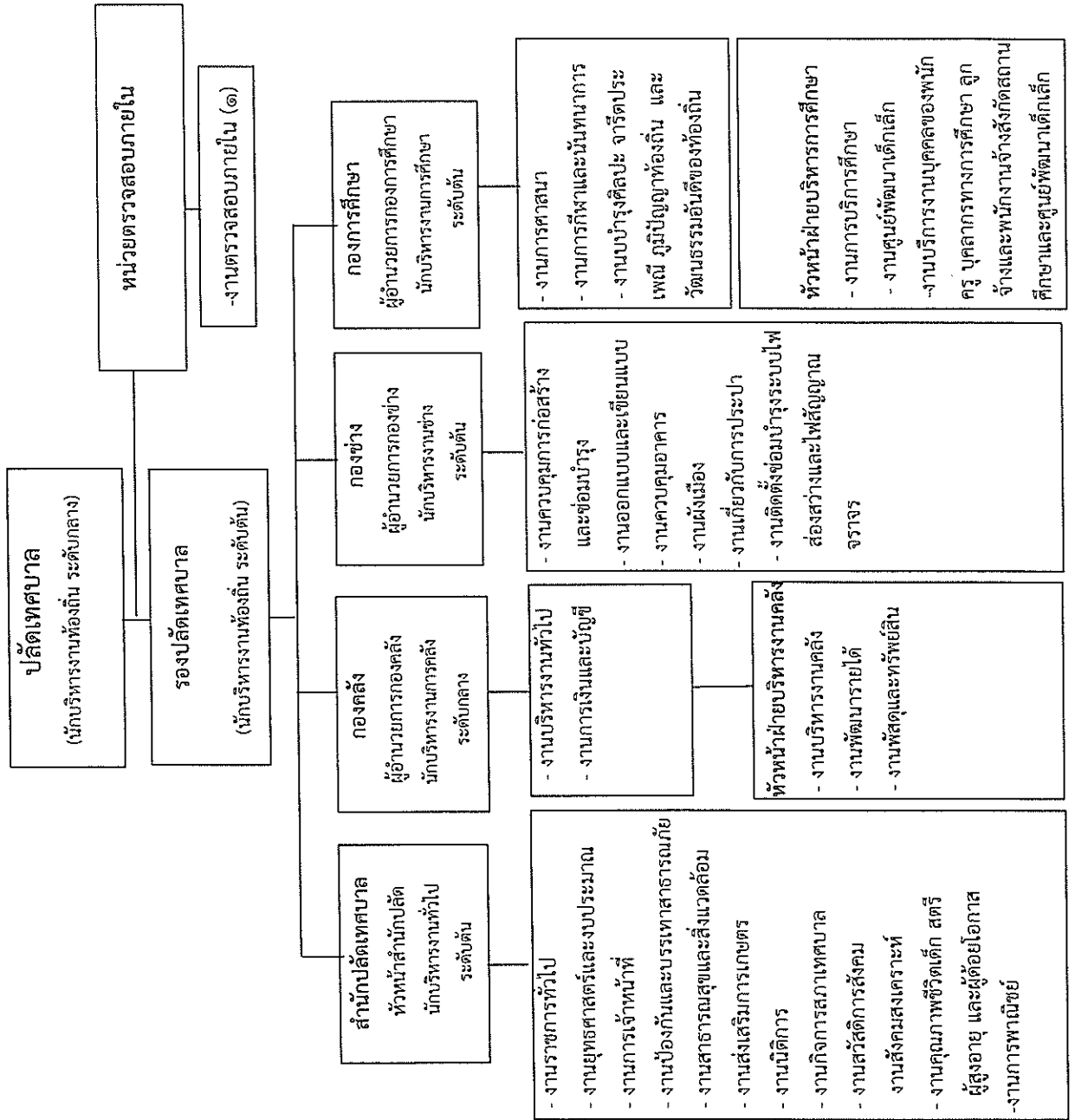
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ = ๖๒,๗๑๓,๗๖๔.๕๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ = ๖๕,๘๔๙,๕๕๒.๖๒ บาท

ข้าราชการครู และพนักงานจ้างครู ที่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐ "การสรรหาค่าตอบแทนดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากรวมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"

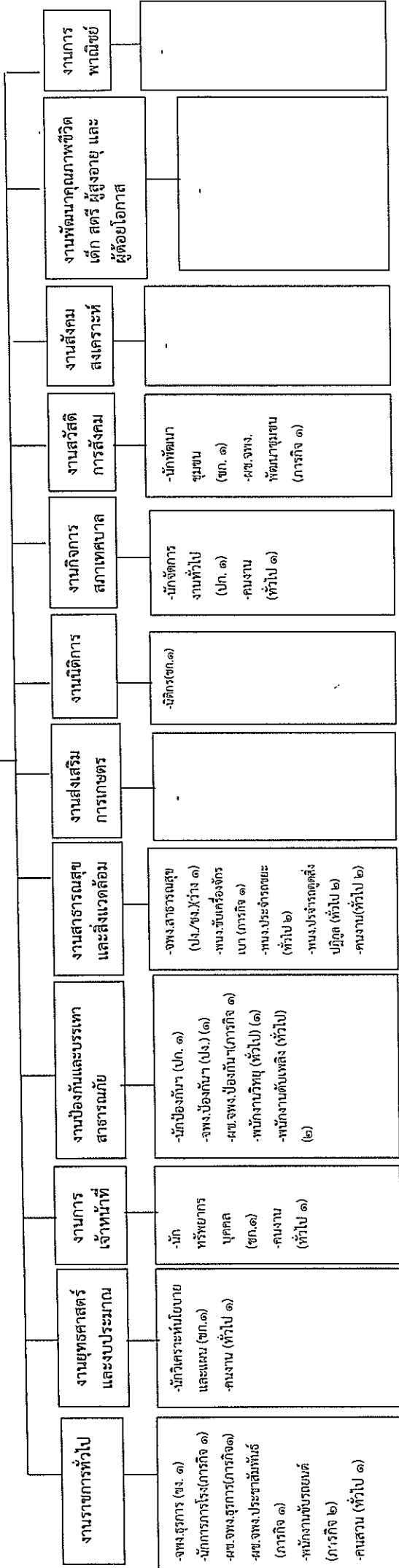
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑.๕ %

แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการ ของเทศบาลตำบลกุยเชียงหมี่

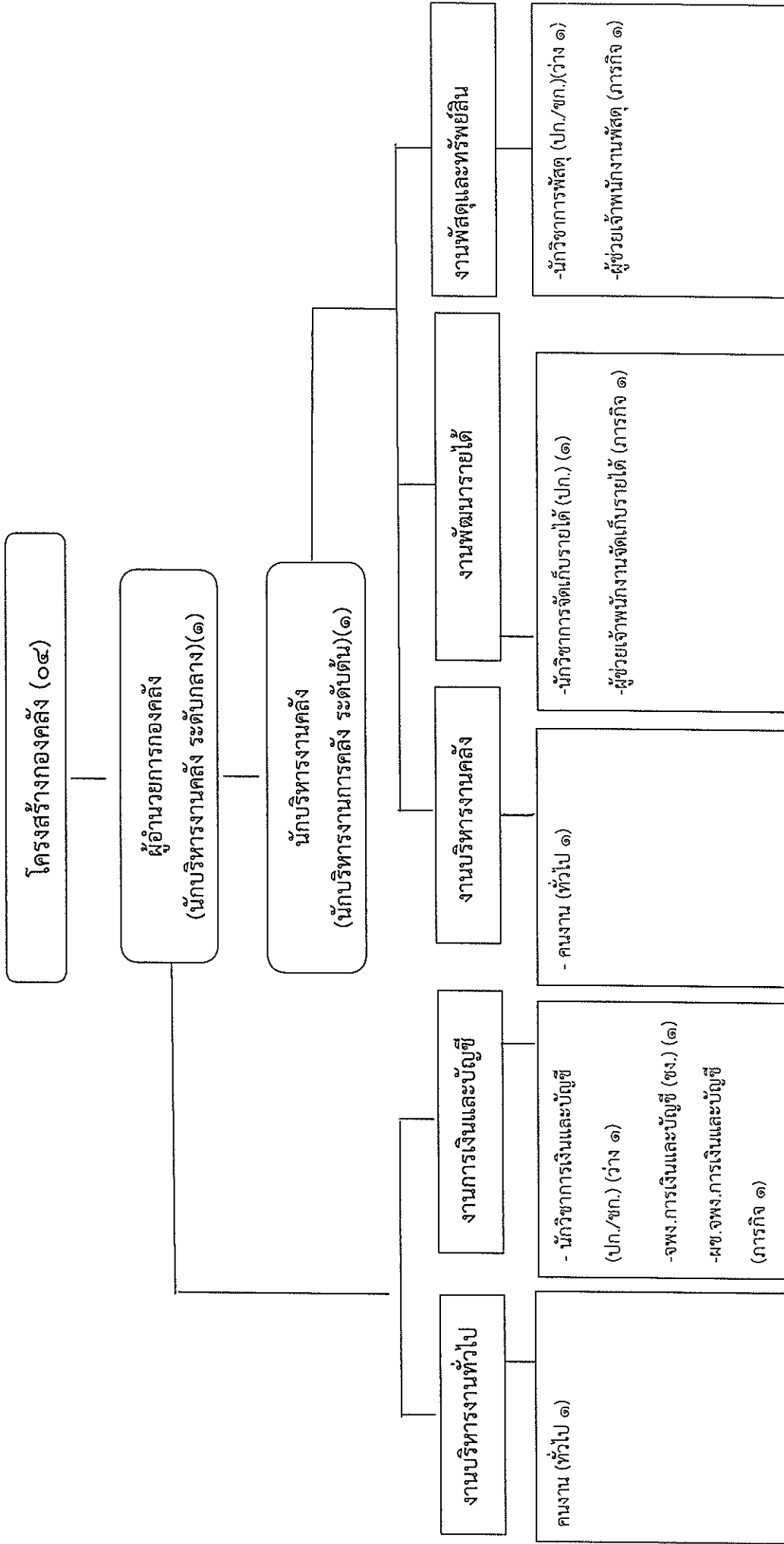


โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑)

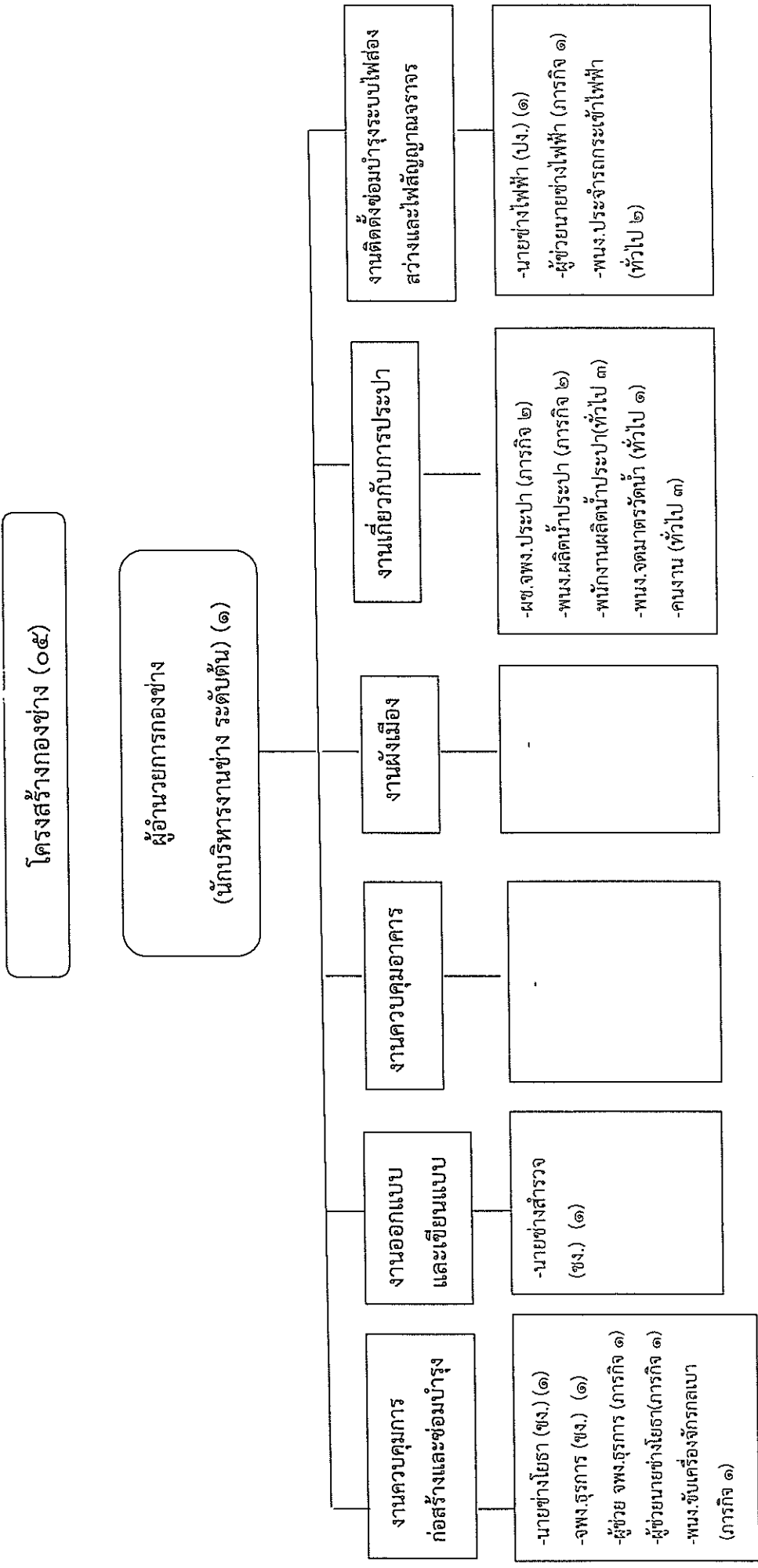
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ชำนาญ	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป*	รวม	
จำนวน	๑	-	-	๒	๔	-	๒ (ว่าง ๑)	๑	-	-	๘	๑๔ (ว่าง๑)	๓๑	



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	อาวุโส	ถูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	๑	-	-	-	-	๑	-	-	๓	๒	๑๑



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป*	รวม	
จำนวน	๑ (ว่าง)	-	-	-	-	-	-	๑	๓	-	-	๗	๑๐	๒๒	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม				กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่				เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง			
๓๔	นางสาวกสิกรรณ หมมสุข	ป.ตรี		ผู้ช่วย จพง.สุกราร	-		ผู้ช่วย จพง.สุกราร	-			๑๕๙,๑๒๐	-	-	๑๕๙,๑๒๐	
๓๕	นางสาวปิยะวรรณ สารไชย	ปวส.		ผู้ช่วย จพง.ประชาสัมพันธ์	-		ผู้ช่วย จพง.ประชาสัมพันธ์	-			๑๕๖,๓๒๐	-	-	๑๕๖,๓๒๐	
๓๖	นางพัชรียา ศรีแจ่ม	ป.ตรี		ผู้ช่วย จพง.พัฒนาชุมชน	-		ผู้ช่วย จพง.พัฒนาชุมชน	-			๑๖๑,๕๒๐	-	-	๑๖๑,๕๒๐	
๓๗	นายสิริบัณฑิต โมคาพันธ์	ม.๖		ภารโรง	-		ภารโรง	-			๑๗๑,๖๐๐	-	-	๑๗๑,๖๐๐	
๓๘	นายพรศักดิ์ สมประสงค์	ปวช.		ผู้ช่วย จพง.ป้องกัน	-		ผู้ช่วย จพง.ป้องกัน	-			๑๕๙,๘๔๐	-	-	๑๕๙,๘๔๐	
๓๙	นายพิชิต มีชัย	ปวช.		พนักงานขับรถยนต์	-		พนักงานขับรถยนต์	-			๑๖๓,๓๒๐	-	-	๑๖๓,๓๒๐	
๔๐	นายศตวรรษ จันแจ่ม	ม.๖		พนักงานขับรถยนต์	-		พนักงานขับรถยนต์	-			๑๓๓,๓๒๐	-	-	๑๓๓,๓๒๐	
๔๑	นายบัวพันธ์ สุดงบุตร	ป.๖		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-			๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐	
๔๒	นางสาวบรรจง อางริชัย	ปวส.		คนงาน	-		คนงาน	-			๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๓	นางสาวรุ่งนภา ไชยแสง	ป.ตรี		คนงาน	-		คนงาน	-			๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๔	นายวินัย เนียมทราย	ป.๖		คนสวน	-		คนสวน	-			๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๕	ว่าง			พนักงานดับเพลิง	-		พนักงานดับเพลิง	-			๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๖	นายพัทธ์ธร์ อมะมุด	ม.๖		พนักงานดับเพลิง	-		พนักงานดับเพลิง	-			๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๗	นายอนมล สุวะศรี	ม.๓		พนักงานดับเพลิง	-		พนักงานดับเพลิง	-			๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๘	นายธีรบุญ อรเพชร	ป.๖		พนง.ประจำรถตุ๊กตาสิ่งปฎิบูล	-		พนง.ประจำรถตุ๊กตาสิ่งปฎิบูล	-			๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๙	นายศรีสยาม รักสะอาด	ป.๖		พนง.ประจำรถตุ๊กตาสิ่งปฎิบูล	-		พนง.ประจำรถตุ๊กตาสิ่งปฎิบูล	-			๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๕๐	นายนิยม รักบุญ	ม.๖		พนักงานประจำรถขยะ	-		พนักงานประจำรถขยะ	-			๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๕๑	นายพรหมสิทธิ์ ขุนศรี	ม.๖		พนักงานประจำรถขยะ	-		พนักงานประจำรถขยะ	-			๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๕๒	นายพัทธ์พร ศรีสุวะ	ม.๖		พนักงานวิทยุ	-		พนักงานวิทยุ	-			๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๕๓	นางสาววิภากรังค์ สังกะสี	ป.ตรี		คนงาน	-		คนงาน	-			๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๕๔	นางสาวศิริวรรณ สังฆบุตร	อนุปริญญาตรี		คนงาน	-		คนงาน	-			๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๕๕	นางสาวพุดฉิมพันธ์ รักบุญ	ปริญญาตรี		คนงาน	-		คนงาน	-			๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม				กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่				เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง			
๓๖	นางสาวนวลละออง คุณสุทธิ	ปริญญาตรี	๕๕-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	๕๕-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	๕๕๓,๙๖๐ (๓๗,๘๓๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๕๕๓,๙๖๐ (๓๗,๘๓๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๕๕๔,๓๖๐		
๓๗	นางสาวกนิษฐา สุกบุตร	ปริญญาโท (บธ.ม.)	๕๕-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๕๕-๒-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๕๕๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๕๕๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๕๖๐,๓๒๐		
๓๘	ว่าง		๕๕-๒-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๕๕-๒-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๓๕,๕๐๐x๑๒)	-	๓๕๕,๓๒๐ (๓๕,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐		

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มขึ้น ๆ		
๓๙	นางชญาเนก ปานแก้ว	ปริญญาตรี	๔๕-๒-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๔๕-๒-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ		๒๘๐,๐๘๐ (๒๓,๓๔๐x๑๒)	๒๘๐,๐๘๐	
๔๐	ว่าง		๔๕-๒-๐๕-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๔๕-๒-๐๕-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.		๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐	
๔๑	นายจกิตต์ จินารณ์	ปวส.	๔๕-๒-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๔๕-๒-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน		๑๘๘,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐x๑๒)	๑๘๘,๖๐๐	
พนักงานจ้าง												
๔๒	น.ส.ศุภลักษณ์ ความแก้ว	ปวช.	-	ผู้ช่วย จพง.พัสดุ	-	-	ผู้ช่วย จพง.พัสดุ	-		๑๖๕,๐๔๐	๑๖๕,๐๔๐	
๔๓	นางสุวิทย์ โชติศรีนทร์	ปวส.	-	ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี	-		๑๔๗,๓๖๐	๑๔๗,๓๖๐	
๔๔	นางสาวสุภาภรณ์ รัชจันทร์	ปวส.	-	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้	-		๑๖๕,๐๔๐	๑๖๕,๐๔๐	
๔๕	นายสุพิศ มียะวงศ์	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-		๑๐๕,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๔๖	นางสาวสุจิต เต็กศิริ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-		๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มขึ้น ๆ		
๔๗	ว่าง		๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๔๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น		๓๕๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	(ว่างเต็ม) ๔๓๕,๖๐๐	
๔๘	สิบเอกชานน วงศ์พรหม	ปวส. (การบัญชี)	๔๕-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๔๕-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน		๒๗๕,๐๔๐ (๔๕,๘๐๐x๑๒)	๒๗๕,๐๔๐	
๔๙	นายสุวรรณีโชติ สุวรรณพงษ์	ปวท. (โยธา)	๔๕-๒-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๔๕-๒-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน		๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๑๘๐x๑๒)	๓๐๒,๒๘๐	
๕๐	นายโกมลนทร์ กาศสุวรรณ	ปริญญาตรี (อุตสาหกรรมศิลป์)	๔๕-๒-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ชำนาญงาน	๔๕-๒-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ชำนาญงาน		๓๖๕,๒๔๐ (๓๐,๗๒๐x๑๒)	๓๖๕,๒๔๐	
๕๑	นายสุวิสิทธิ์ หวังแสง	ปวส. (ช่างไฟฟ้า)	๔๕-๒-๐๕-๔๒๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปฏิบัติงาน	๔๕-๒-๐๕-๔๒๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปฏิบัติงาน		๒๖๘,๘๐๐ (๒๒,๔๐๐x๑๒)	๒๖๘,๘๐๐	
พนักงานจ้าง												
๕๒	นายอมพร ภาวะนิมิตย์	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-		๑๕๕,๕๖๐	๑๕๕,๕๖๐	
๕๓	นายสุวิสิทธิ์ เมื่องวัง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-		๑๕๑,๙๖๐	๑๕๑,๙๖๐	
๕๔	นายจิราวุฒิ คุณสุทธิ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-		๑๕๑,๙๖๐	๑๕๑,๙๖๐	
๕๕	นายทวีชัย ศรีสุวะ	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-		๑๕๑,๙๖๐	๑๕๑,๙๖๐	
๕๖	นางอมรรัตน์ รักบุญ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		๑๕๑,๙๖๐	๑๕๑,๙๖๐	
๕๗	นายไพโรจน์ แลงประจักษ์	ป.ตรี	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-		๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	
๕๘	นายจินดา ศรีสฤษ	ม.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-		๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่า			กรอบอัตราทำสิ่งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินอื่น ๆ	
๕๙	นายสิทธิชัย ไชยะแสง	ม.๖		พนักงานผลิตน้ำประปา		พนักงานผลิตน้ำประปา		๑๐๘,๐๐๐			๕,๐๐๐	
๖๐	นายศิริชัย แก้วหาญ	ม.๖		พนักงานผลิตน้ำประปา		พนักงานผลิตน้ำประปา		๑๐๘,๐๐๐			๕,๐๐๐	
๖๑	นายธีระ สุขะเสน	ปวส.		พนักงานผลิตน้ำประปา		พนักงานผลิตน้ำประปา		๑๐๘,๐๐๐			๕,๐๐๐	
๖๒	นางพุดินันท์ อัญญาสิริกุล	ปริญญาตรี		พนักงานจอบนครวัดน้ำ		พนักงานจอบนครวัดน้ำ		๑๐๘,๐๐๐			๕,๐๐๐	
๖๓	นายศักดิ์ชัย งามขำ	ม.๖		พนักงานช่างเครื่องจักรกลขนาดเบา		พนักงานช่างเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑๐๘,๐๐๐			๕,๐๐๐	
๖๔	นายศิวภานต์ ยนต์	ม.๓		พนักงานประจำรถกระเช้าไฟฟ้า		พนักงานประจำรถกระเช้าไฟฟ้า		๑๐๘,๐๐๐			๕,๐๐๐	
๖๕	นายปฏิหาร กฤษ	ม.๓		พนักงานประจำรถกระเช้าไฟฟ้า		พนักงานประจำรถกระเช้าไฟฟ้า		๑๐๘,๐๐๐			๕,๐๐๐	
๖๖	น.ส.อัมย์ชก ไรศประทุม	ปวส.		คนงาน		คนงาน		๑๐๘,๐๐๐			๕,๐๐๐	
๖๗	นางสาวกนิศา คุณสุทธิ์	ปริญญาตรี		คนงาน		คนงาน		๑๐๘,๐๐๐			๕,๐๐๐	
๖๘	นางสาวสรินษา ศรีอุบล	ม.๖		คนงาน		คนงาน		๑๐๘,๐๐๐			๕,๐๐๐	
กองการศึกษา												
๖๙	ว่าง		๕๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๕๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๓๕๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		(ว่างเต็ม) ๔๓๕,๖๐๐	
๗๐	ว่าง		๕๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	นักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายบริหารกองการศึกษา)	ต้น	นักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายบริหารกองการศึกษา)	๕๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	๓๕๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)		(ว่างเต็ม) ๔๑๑,๖๐๐	
๗๑	ว่าง		๕๕-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	นักวิชาการศึกษา	๕๕-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐	
๗๒	พันจ่าอากาศตรี พนาอุษณิณี พลกรธอินทร์ งามคุณ	ปริญญาตรี (รัฐศาสตรบัณฑิต)	๕๕-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	เจ้าพนักงานธุรการ	๕๕-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓	๑๘๖,๐๘๐ (๑๖,๓๕๐x๑๒)			๑๘๖,๐๘๐	
๗๓	พันจ่าอากาศตรี พนาอุษณิณี พลกรธอินทร์ งามคุณ	ม.๖	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			๕,๐๐๐	
กองสวัสดิการสังคม												
๗๔	ว่าง			ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					รอกกรมจัดสรร	
๗๕	นางสาวณัฏฐ์ สุริยวงศ์	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๕๕-๒-๐๘-๖๖๐๒๖๕๖	ครู	ชำนาญการ	ครู	๕๕-๒-๐๘-๖๖๐๒๖๕๖	๓๗๖,๖๘๐			๓๓,๓๕๐	
๗๖	นางนงนุช เนตรวงศ์	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๕๕-๒-๐๘-๖๖๐๒๖๕๕	ครู	ชำนาญการ	ครู	๕๕-๒-๐๘-๖๖๐๒๖๕๕	๓๗๖,๐๘๐			๓๓,๓๕๐	
๗๗	นางสาวณัฐกัร ธิชากร	ศษ.ม.(การบริหารศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ภารกิจ	-	๑๗๕,๐๐๐			๑๕,๕๐๐	
๗๘	นางสาวรุ่งนภา เมืองทิล	ศษ.ม.(การบริหารศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ภารกิจ	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ภารกิจ	-	๑๗๕,๕๕๐			๑๕,๖๒๐	
๗๙	นางสาวพรทิมา ไชยะแสง	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐			๕,๐๐๐	
สหกรณ์สวัสดิ์												
๘๐	ว่าง			ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					รอกกรมจัดสรร	
๘๑	นางสาวสมใจ ใจใส	ศษ.ม.(การบริหารปฐมวัย)	๕๕-๒-๐๘-๖๖๐๒๖๕๕	ครู	ชำนาญการ	ครู	๕๕-๒-๐๘-๖๖๐๒๖๕๕	๓๕๖,๖๕๐			๒๕,๗๒๐	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลกุดเชียงหมี กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ข้าราชการของ เทศบาลตำบลกุดเชียงหมีทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- (๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
