

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลสงเปลือย
อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์



ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับนี้ เทศบาลตำบลสงเปลือย โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้จัดทำขึ้นโดยยึดหลักเกณฑ์การพิจารณาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๗ และมาตรา ๒๔ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคคล โดยคำนวณจากเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ไม่ให้เกินหรือสูงกว่าร้อยละ ๔๐ และถือปฏิบัติตามแนวทางและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ตามประกาศเกี่ยวกับมาตรฐานทั่วไปของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตามความต้องการคน และวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ซึ่งเป็นการตอบสนองนโยบายของรัฐ เพื่อที่จะให้การบริหารท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยคำนึงถึงปัญหาความต้องการของท้องถิ่นเป็นหลัก

เทศบาลตำบลสงเปลือย

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑-๒
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๘
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลสงเปลือย	๙-๑๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๑๓-๑๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลสงเปลือยจะดำเนินการ	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๘-๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๖-๒๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐-๓๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗-๔๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๖-๔๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๗
๑๔. ภาคผนวก	๔๘
- บันทึกข้อความขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๙-๕๑
- คำสั่งเทศบาลตำบลสงเปลือยที่ ๒๗๑/๒๕๖๖ ลว. ๙ มิ.ย. ๒๕๖๖	
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	๕๒
- บันทึกข้อความแจ้งคำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๓
- บันทึกข้อความขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๔ -๕๕
- สำเนาบันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผน ๓	๕๖-๗๗
- สำเนาเทศบัญญัติ ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	๗๘-๗๙
- ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)	๘๐-๘๒
- สำเนาคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลครั้งที่ ๑/๒๕๖๖	๘๓-๘๗
- สำเนาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๘๘-๙๐
- บัญชีแสดงปริมาณงานของเทศบาลตำบลสงเปลือย	๙๑-๑๐๐
- การเปรียบเทียบข้อมูลของ ทด.สงเปลือยกับ อปท.อื่น	๑๐๑

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

๑. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลสงเปลือย ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้แทนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีหลักการและเหตุผลดังต่อไปนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๖ ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๔๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ (ก.ท.จ.กาฬสินธุ์) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลสงเปลือย โดยให้เทศบาลตำบลสงเปลือย จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสงเปลือย เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ (ก.ท.จ.กาฬสินธุ์) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลสงเปลือย จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลสงเปลือย เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลสงเปลือย แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๕

๑.๗ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลสกลชัย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลสกลชัย มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาลตำบลสกลชัย

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลสกลชัย มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาลตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๙) และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ (ก.ท.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าอย่างถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสกลชัย

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลสกลชัย สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลสกลชัย สามารถควบคุมภาระใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลสกลชัย มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลสกลชัย

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลสงเปลือย ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลสงเปลือย เป็นประธาน ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน เป็นกรรมการ ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่งเทศบาลตำบลสงเปลือย ที่ ๒๗๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙) ให้กำหนดขอบเขต และแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลสงเปลือย ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ.๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๙) และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลสงเปลือย เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลสงเปลือย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้ เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่รองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลสงเปลือย อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสงเปลือย

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน (supply pressure) เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรมาพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยจะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรของเทศบาลตำบลสงเปลือย (ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่ายกระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้ง ยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหาร

กิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลสงเปลือย ดังนี้

พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด/รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลสงเปลือย เป็นเทศบาลสามัญด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง(work process)ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยมีสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบความต้องการใช้กำลังคนมากกว่าอย่างใดก็ได้ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ(Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้กำหนดคำนวณอัตรากำลังต่องานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงานตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลสงเปลือยมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้ง เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลสงเปลือย ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลสงเปลือย ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

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

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยตั้งสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยกล่อมกำลังคนใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของหน่วยงานสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากมายจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็น หัวหน้าฝ่าย งานธุรการ บุคลากรตำแหน่งต่างๆ ซึ่งต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละหน่วยงานนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่จำเป็นว่าการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในองค์กรที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน มีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก, และงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข, ซึ่งมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบคล้ายคลึงกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ ซึ่งเทศบาลตำบลสงเปลือย ได้ทำการพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังระหว่างเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ร่วมกับเทศบาลตำบลสงเปลือย อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งเป็นเทศบาลตำบลขนาดกลาง มีลักษณะการปฏิบัติงาน ภารกิจ และการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน โดยมีรายละเอียดพอสังเขปดังนี้

ส่วนราชการแบ่งออกเป็น ๖ ส่วนราชการ คือ

ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	จำนวน	๑	อัตรา
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	จำนวน	๑	อัตรา

๑. สำนักปลัดเทศบาล

-หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
-หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
-หัวหน้าฝ่ายปกครอง (อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
-นักทรัพยากรบุคคล (วิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน	๑	อัตรา
-นักจัดการงานทั่วไป (วิชาการ ระดับ ชำนาญการ)	จำนวน	๑	อัตรา
-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (วิชาการ ระดับ ชำนาญการ)	จำนวน	๑	อัตรา
-นักวิชาการสาธารณสุข (วิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ทั่วไป ระดับชำนาญงาน)	จำนวน	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานธุรการ (ทั่วไป ระดับชำนาญงาน)	จำนวน	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานการเกษตร (ทั่วไป ระดับชำนาญงาน)	จำนวน	๑	อัตรา
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)	จำนวน	๑	อัตรา
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)	จำนวน	๑	อัตรา
-นักการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	จำนวน	๑	อัตรา
-พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	จำนวน	๑	อัตรา
-พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	จำนวน	๑	อัตรา
-พนักงานขับรถดับเพลิง (พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)	จำนวน	๑	อัตรา
-พนักงานดับเพลิง (พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	จำนวน	๑	อัตรา
-พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ(พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)	จำนวน	๒	อัตรา
-พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน	๒	อัตรา
-คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน	๑	อัตรา
-	รวม	จำนวน	๒๒ อัตรา

๒. กองคลัง

-ผู้อำนวยการกองคลัง (อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
-หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
-นักวิชาการพัสดุ (วิชาการ ระดับ ชำนาญการ)	จำนวน	๑	อัตรา
-นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ)	จำนวน	๑	อัตรา
-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน)	จำนวน	๑	อัตรา
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)	จำนวน	๑	อัตรา
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)	จำนวน	๑	อัตรา
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)	จำนวน	๑	อัตรา
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)	จำนวน	๑	อัตรา
-พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน	๑	อัตรา
-	รวม	จำนวน	๑๐ อัตรา

๓. กองช่าง

-ผู้อำนวยการกองช่าง (อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
-หัวหน้าฝ่ายการโยธา (อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
นายช่างโยธา (ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน	๑	อัตรา
เจ้าพนักงานประปา (ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน	๑	อัตรา
-ผู้ช่วยนายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)	จำนวน	๑	อัตรา
-ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)	จำนวน	๑	อัตรา
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)	จำนวน	๑	อัตรา
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)	จำนวน	๑	อัตรา
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)	จำนวน	๑	อัตรา
-คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน	๑	อัตรา
รวม	จำนวน	๑๐	อัตรา

๔. กองการศึกษา

-ผู้อำนวยการกองการศึกษา (อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
-หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา(อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
-นักวิชาการศึกษา (วิชาการ ระดับ ชำนาญการ)	จำนวน	๑	อัตรา
-ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๓	อัตรา
ครู (ระดับ ค.ศ.๓)	จำนวน	๑	อัตรา
-ครู (ระดับ ค.ศ.๒)	จำนวน	๔	อัตรา
-ครู (ระดับ ค.ศ.๑)	จำนวน	๑	อัตรา
ครู (ระดับ ครูผู้ช่วย)	จำนวน	๑	อัตรา
-ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ)	จำนวน	๘	อัตรา
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)	จำนวน	๒	อัตรา
รวม	จำนวน	๒๓	อัตรา

๕. กองสวัสดิการสังคม

-ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ(อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
-หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (อำนวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
-นักพัฒนาชุมชน (วิชาการ ระดับ ชำนาญการ)	จำนวน	๒	อัตรา
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)	จำนวน	๒	อัตรา
รวม	จำนวน	๖	อัตรา

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

-นักวิชาการตรวจสอบภายใน (วิชาการ ระดับปฏิบัติการ)	จำนวน	๑	อัตรา
รวม	จำนวน	๑	อัตรา

๓.๘ ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ทุกสายงาน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง (ตามรายละเอียดที่ปรากฏในแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลสงเปลือย (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

๔.สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลสงเปลือยมีพื้นที่ ๕๒ ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่ ๑๖ หมู่บ้าน ใน ๑ ตำบล เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลสงเปลือย มีความเหมาะสมกับภารกิจของเทศบาลตำบลสงเปลือย โดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบล สงเปลือย โดยแบ่งออกได้ ดังนี้

๑.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาการคมนาคม

- สภาพถนนบางสายในเขตเทศบาล มีสภาพชำรุด เพราะผ่านการใช้งานมาหลายปี และไม่ได้มาตรฐานบางแห่งคับแคบ เป็นลูกรัง ซึ่งเป็นอุปสรรคในการคมนาคมสัญจรไปมา

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ก่อสร้างขยายและปรับปรุงถนนให้ได้มาตรฐาน มีสภาพที่ดีเหมาะสม และอำนวยความสะดวกแก่ราษฎรที่สัญจรไปมา

๑.๒ ปัญหาทางระบายน้ำ

- รางและท่อระบายน้ำมีไม่ถึงและต่อเนื่องกัน บางแห่งท่อระบายน้ำตันเกิน ขนาด ไม่เหมาะสม ทำให้น้ำไหลไม่สะดวกเกิดน้ำท่วมในช่วงฤดูฝน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ออกแบบวางแผนสร้างรางและท่อระบายน้ำเพิ่มเติมให้ครบทุกสาย และให้มีความต่อเนื่อง พร้อมทั้งปรับปรุงให้สามารถใช้การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ ปัญหาไฟฟ้า

- ปัญหาระบบไฟฟ้าสาธารณะที่ติดตั้งในชุมชน หมู่บ้านยังไม่ทั่วถึงและบางแห่งชำรุดใช้การไม่ได้ ทำให้ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกในการสัญจรเวลากลางคืน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ขยายไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกตรอกซอย พร้อมทั้งตรวจสอบแก้ไขจุดที่ชำรุดให้มีสภาพใช้งานได้

๑.๔ ปัญหาระบบประปา

- ปัญหาระบบการประปาในหมู่บ้าน/ชุมชน ระบบการจำหน่าย และขยายเขตท่อซีเมนต์ บริการประปาไม่ทั่วถึง

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ขยายเขตบริการระบบประปาสวนภูมิภาคในเขตเทศบาลให้ทั่วถึง- โดยก่อสร้างระบบประปาขนาดใหญ่ของเทศบาลเพื่อใช้ในเขตเทศบาลในหมู่บ้าน/ชุมชนที่ประปาสวนภูมิภาคเข้าไม่ถึง

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ปัญหาการว่างงาน มีรายได้ต่ำ และขาดทักษะและการบริหารจัดการในการประกอบอาชีพ

- ประชาชนว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว ผู้ที่มีอาชีพมีรายได้ต่ำ และกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ขาดความรู้ในการบริหารจัดการกลุ่มและพัฒนาคุณภาพสินค้า และขาดแหล่งเงินทุนในการประกอบกิจกรรม

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมให้ความรู้ ฝึกอบรม และฝึกทักษะเพิ่มเติมด้านการประกอบอาชีพ เพื่อลดปัญหาการจ้างงาน และการมีรายได้ต่ำ ตลอดจนจัดหาตลาดในชุมชน และเครือข่ายนอกชุมชนเพื่อการจำหน่ายผลผลิต/ผลิตภัณฑ์

๒.๒ ปัญหาการท่องเที่ยว

- ปัญหาแหล่งท่องเที่ยวขาดการดูแลรักษา และส่งเสริมพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวท้องถิ่น สร้างรายได้ให้แก่ชาวบ้าน และขาดการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจให้เป็นที่ยอมรับของนักท่องเที่ยว

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- สนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวในท้องถิ่น
- ปลุกจิตสำนึกแก่หมู่บ้าน/ชุมชน และนักท่องเที่ยวช่วยกันดูแลแหล่งท่องเที่ยว
- ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวท้องถิ่นให้ทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ
ได้รู้จักอย่างแพร่หลาย

๓.ปัญหาด้านสังคมและชุมชน

๓.๑ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร ชาวบ้านขาดความรู้ ทางด้านกฎหมาย, การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนดูแลไม่ทั่วถึง

๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด เยาวชนขาดการดูแลเอาใจใส่จากครอบครัว

๓.๓ ปัญหาเด็กและเยาวชนตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร ไม่มีความพร้อมในการเลี้ยงดูลูก

๓.๔ ปัญหาการสงเคราะห์ราษฎรผู้ด้อยโอกาส คนชรา เด็ก ผู้พิการ ผู้ยากไร้ ขาดการได้รับความช่วยเหลือไม่ทั่วถึง เป็นธรรม ผู้สูงอายุได้รับเบี้ยยังชีพไม่เพียงพอ

๓.๕ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคเอดส์ภายในหมู่บ้าน การขาดจิตสำนึกของผู้ติดเชื้อ, ชุมชนขาดการมีส่วนร่วมในการวางแผนการป้องกันการช่วยเหลือผู้ที่ได้รับผลกระทบของโรคเอดส์

๓.๖ ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต ประชาชนบางส่วนยังมีสุขภาพอนามัยไม่ดีพอ เนื่องจากปัญหาความยากจน

๓.๗ ขาดแคลนทุนการศึกษา วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องรับจานดาวเทียมห้องสมุด ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องโสต เป็นต้น

๓.๘ ไม่มีผู้สืบทอด สืบค้น ในการอนุรักษ์ พื้นฟู ด้านวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.๙ ปัญหาการขาดการดูแลป้องกันควบคุมโรคติดต่อจากสัตว์พาหะ ยังมีการแพร่ระบาดของโรคติดต่อที่เกิดจากยุง, การป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า ขาดการป้องกันและกำจัดโรคที่เกิดจากสัตว์

๓.๑๐ ปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของเด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส ทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน เกิดจากขาดการวางแผนจัดการศึกษาในระดับท้องถิ่น ขาดบุคลากรในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีไม่เพียงพอในการกำหนดหลักสูตรการศึกษาของท้องถิ่น, ขาดแคลนงบประมาณในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

๓.๑๑ ปัญหาเกี่ยวกับการศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น, ขาดศูนย์กลางสถานที่ในการวางแผนเกี่ยวกับการศึกษาศาสนาวัฒนธรรม, ผู้แทนศาสนาประพฤติตัวไม่เหมาะสม, ประชาชนไม่มีคุณธรรม นำหลักศีลธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต, ขาดอาคารสถานที่ งบประมาณในการแสดงออกถึงศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ประชาชนไม่มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมโบราณวัตถุ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ควรมีการรณรงค์ต่อต้านและป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ควรมีการอบรมและรณรงค์ให้ความรู้แก่เด็กและเยาวชนในเรื่องเพศศึกษาและการเตรียมความพร้อมให้กับแม่มือใหม่
- จัดให้มีสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส
- ควรจัดให้มีการส่งเสริมกิจกรรมทางการศึกษา สนับสนุนสถาบันการศึกษาในเขตเทศบาล ตลอดจนให้การดูแลและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน
- ควรจัดให้มีการส่งเสริมด้านกีฬาแก่ประชาชนและเยาวชน
- ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม และกิจกรรมต่าง ๆ โดยให้ประชาชนทุกคนได้มีส่วนร่วม

๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

๔.๑ ปัญหาราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจด้านการเมือง การปกครอง กฎหมายรัฐธรรมนูญ การเลือกตั้งประชาชนยังไม่ให้ความสนใจตระหนักเห็นความสำคัญของการเข้ามามีส่วนร่วม และตรวจสอบการทำงานของเทศบาล และประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงาน การบริหารกิจการเทศบาล

๔.๒ ปัญหาความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองของสมาชิกสภาท้องถิ่น บทบาทของพนักงานเทศบาล ยังขาดวิสัยทัศน์ จิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

๔.๓ ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถอยู่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่

๔.๔ ปัญหาการพัฒนาจัดเก็บรายได้ ยังไม่สามารถจัดเก็บภาษีได้ทั่วถึงประชาชนยังไม่เข้าใจในการที่ต้องเสียภาษีให้ท้องถิ่น ทำให้มีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณในการบริหารงานพัฒนา ประกอบกับประชากรผู้ที่เข้ามาค้าขายในพื้นที่มาอยู่อาศัย แต่ไม่ ย้ายทะเบียนบ้าน เป็นต้น

๔.๕ ปัญหาความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง เช่น มีการทิ้งขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลลงในที่สาธารณะ คูคลองและบนถนนหนทาง มีการบุกรุกที่สาธารณะ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริม สร้างความรู้ ความเข้าใจงานของท้องถิ่นให้แก่ผู้นำท้องถิ่นและประชาชน
- ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสาร ความรู้ ให้แก่ประชาชนอย่างเข้าใจง่าย ทัวถึง
- เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีของเทศบาล
- สร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในเรื่องการรักษาระเบียบวินัย

๕.ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหาการขาดงบประมาณในการดูแลรักษาสวนสาธารณะ ให้เป็นสถานที่พักผ่อนของประชาชน, ขาดการปรับปรุงก่อสร้าง สนามเด็กเล่นสวนสุขภาพประจำหมู่บ้าน

๕.๒ ประชาชนไม่ตระหนักถึงคุณค่าและเห็นความสำคัญของป่าไม้ ขาดการดูแลรักษาอนุรักษ์แหล่งต้นน้ำและการปลูกป่า

๕.๓ ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในหมู่บ้าน เกิดจากประชาชนขาดจิตสำนึกที่ดี ในการทำลายขยะและการลดปริมาณของขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ ขาดงบประมาณในการจัดหาสถานที่ทิ้งขยะ,รถจัดเก็บขยะและอุปกรณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๕.๔ ปัญหาเกี่ยวกับการบำบัดน้ำเสีย เกิดจากประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาคุณภาพน้ำ ที่ปล่อยสู่แหล่งน้ำสาธารณะ, ไม่มีการจัดทำบ่อบำบัดน้ำเสียของบ้านเรือนอาคาร ก่อนปล่อยลงสู่ร่องระบายน้ำ,แหล่งน้ำสาธารณะทำให้เกิดกลิ่นน้ำเน่าเสีย คูคลองระบายน้ำสกปรก,ขาดสถานที่ก่อสร้างบ่อบำบัดน้ำเสีย

๕.๕ ปัญหาเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประชาชนขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม,ขาดการอนุรักษ์ดินและน้ำ

๕.๖ ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษเกิดจากการเลี้ยงสัตว์ในย่านชุมชน ส่งกลิ่นเหม็นสร้างความรำคาญต่อชุมชนบางครั้งทำให้น้ำใต้ดินใช้อุปโภคบริโภคไม่ได้

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ให้มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ในเขตเทศบาล
- ให้มีวิธีการจัดเก็บขยะ และกำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะตามหลักวิชาการ
- รณรงค์สร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาล เป็นหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒) มีสถานะเป็นนิติบุคคลและหน่วยราชการส่วนท้องถิ่น ดำเนินงานโดยนำหลักการปกครองตนเองภายใต้การกำกับดูแลของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มีอำนาจหน้าที่บริการประชาชนด้านการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ตามที่กฎหมายกำหนด

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลสงเปลือยนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลสงเปลือย ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลสงเปลือยจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลสงเปลือย ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร

นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชน ให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๙) และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ใช้หลัก SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลสงเปลือย กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๕๐ (๒))
- (๒) การจัดให้มีน้ำสะอาด หรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑))
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑(๗))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑(๘))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔))
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๓))

(๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

(๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))

(๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

(๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕))

(๔) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและปฏิกูล (มาตรา ๕๐ (๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

(๗) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖(๒๐))

(๘) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))

(๙) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))

(๑๐) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))

(๑๑) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗))

(๑๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙))

(๑๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))
- (๔) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))
- (๕) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๗) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการ ประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลลงเสียได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารของเทศบาลตำบลลงเสียเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๕๐ เป็นมาตราในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม
 มาตรา ๑๖ ,๑๗ และ ๔๕ เป็นมาตราในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจาย
 อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖.ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลสงเปลือยจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลสงเปลือยนำภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลดังกล่าวข้างต้นมาวิเคราะห์ แล้ว พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. ด้านสังคม

- (๑) ป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด
- (๒) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) ส่งเสริมสนับสนุนผู้ด้อยโอกาส
- (๔) ส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- (๑) สนับสนุนการฝึกอบรมและประกอบอาชีพของราษฎรตามศาสตร์พระราชา
- (๒) ส่งเสริมการทำนาข้าวเกษตรอินทรีย์
- (๓) ส่งเสริมการแปรรูปและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ในครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ
- (๔) ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๓. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- (๑) ส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมสนับสนุนคุณธรรมจริยธรรม เยาวชนตำบลสงเปลือย

๔. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ปรับปรุงถนนภายในตำบล
- (๒) ขยายเขตและติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างให้ทั่วถึง
- (๓) ก่อสร้างรางระบายน้ำภายในหมู่บ้านและวางท่อระบายน้ำ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) ปรับปรุงภูมิทัศน์ ปลูกต้นไม้สองข้างทาง และป่าชุมชน
- (๒) ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาขยะในชุมชน
- (๓) การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และส่งเสริมการท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

๑. ด้านสาธารณสุขและการอนามัย

- (๑) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๒) ส่งเสริมและให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพและอนามัย
- (๓) ส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกาย และการมีส่วนร่วมในชุมชน

๒. ด้านการพัฒนาแหล่งน้ำกินน้ำใช้

- (๑) ปรับปรุงคุณภาพและระบบน้ำประปาหมู่บ้าน

๓. ด้านการเมืองการบริการ

- (๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลสงเปลือยเป็นเทศบาลขนาดกลาง ได้กำหนดโครงสร้างตามกรอบอัตรากำลัง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ ได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และกองสวัสดิการสังคม โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๖๗ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลสงเปลือยมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จากเดิมตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๕๙) ได้กำหนดอำนาจ หน้าที่ของเทศบาลตำบลไว้เป็นจำนวนมาก ทำให้จำนวนบุคลากรของเทศบาลตำบลสงเปลือยที่มีอยู่ไม่เพียงพอ และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการกิจต่างๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่มีอยู่ในปัจจุบัน ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลสงเปลือยได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประกอบกับต้องบริหารภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้สอดคล้องกับกฎหมายและระเบียบหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง

แนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติม, พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลสงเปลือย

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลสงเปลือย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๕. ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของเทศบาล ให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ตามลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล

๖. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายตามภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลสงเปลือย ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ตรวจสอบปริมาณงานรวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลต่างๆ เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ โดยการเปรียบเทียบกรอบโครงสร้างส่วนราชการปัจจุบัน และกรอบโครงสร้างส่วนราชการใหม่เพิ่มเติม มีรายละเอียด ดังนี้

๘.๑. โครงสร้างส่วนราชการในสังกัดเทศบาล

เทศบาลตำบลสงเปลือย กำหนดให้ภารกิจต่างๆ ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลสงเปลือย จำนวน ๖ ส่วนราชการ ดังนี้

๑) **สำนักปลัดเทศบาล** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และ ราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและ แผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยให้มีภารกิจ ดังนี้

๑.๑ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๓) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑.๒ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๓) การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการในสังกัดเทศบาล
- (๔) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในเทศบาล
- (๕) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๑.๓ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (๒) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

๑.๔ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบรถ ท่าข้ามและที่จอดรถ
- (๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ

๑.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมี
ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

๑.๖ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการใน
สังกัดเทศบาล

(๒) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในเทศบาล

(๓) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๒) กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่ง เงิน การเก็บรักษา
เงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้างค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ
บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุก
ประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่าย
ต่างๆการควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงาน
อื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย โดยให้มีภารกิจ ดังนี้

๒.๑ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการใน
สังกัดเทศบาล

(๒) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในเทศบาล

(๓) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๓) กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้าน
วิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง
งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและงานซ่อมบำรุง การควบคุม
การก่อสร้างและซ่อม บำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการ
ปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน
ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ
มอบหมาย โดยให้มีภารกิจ ดังนี้

๓.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

(๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ

(๓) การสาธารณสุขการ

(๔) การผังเมือง

(๕) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

๓.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(๒) การส่งเสริมการกีฬา

เกี่ยวข้อง ดังนี้

๓.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่

- (๑) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๒) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๓) การควบคุมอาคาร

๓.๔ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการในสังกัดเทศบาล
- (๒) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในเทศบาล
- (๓) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๔) กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษา และพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบ การศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานกิจการศาสนา ส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬา และนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มี ภารกิจ ดังนี้

๔.๑ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การส่งเสริมการกีฬา

๔.๒ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๓ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการในสังกัดเทศบาล
- (๒) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในเทศบาล
- (๓) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๕) กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริม สวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมและปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๖) หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดวางระบบการควบคุมภายใน การตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการปัจจุบันและโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<u>๑.สำนักปลัดเทศบาล</u> ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ (๑) งานบริหารงานทั่วไป (๒) งานธุรการ (๓) งานการเจ้าหน้าที่ (๔) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน (๕) งานนิติการ (๖) งานกิจการสภา (๗) งานส่งเสริมการเกษตร (๘) งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง (๑) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๒) งานบริหารงานสาธารณสุข (๓) งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ (๔) งานส่งเสริมสุขภาพ <u>๒. กองคลัง</u> ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง (๑) งานบริหารงานทั่วไป (๒) งานการเงินและบัญชี (๓) งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน (๔) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (๕) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (๖) งานธุรการ (๗) งานสถิติการคลัง <u>๓. กองช่าง</u> ๓.๑ ฝ่ายการโยธาและแบบแผน (๑) งานบริหารงานทั่วไป (๒) งานธุรการ (๓) งานสาธารณูปโภค (๔) งานไฟฟ้าและถนน	<u>๑.สำนักปลัดเทศบาล</u> ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ (๑) งานบริหารงานทั่วไป (๒) งานธุรการ (๓) งานการเจ้าหน้าที่ (๔) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน (๕) งานนิติการ (๖) งานกิจการสภา (๗) งานส่งเสริมการเกษตร (๘) งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒ ฝ่ายปกครอง (๑) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๒) งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม (๓) งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ (๔) งานบริหารงานสาธารณสุข <u>๒. กองคลัง</u> ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง (๑) งานบริหารงานทั่วไป (๒) งานการเงินและบัญชี (๓) งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน (๔) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ (๕) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (๖) งานธุรการ (๗) งานสถิติการคลัง <u>๓. กองช่าง</u> ๓.๑ ฝ่ายการโยธาและแบบแผน (๑) งานบริหารงานทั่วไป (๒) งานธุรการ (๓) งานสาธารณูปโภค (๔) งานไฟฟ้าและถนน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<u>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา (๑) งานบริหารงานทั่วไป (๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ (๓) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๔) งานการศึกษาปฐมวัย (๕) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน (๖) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ (๗) งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม (๘) งานธุรการ <u>๕. กองสวัสดิการสังคม</u> ๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (๑) งานบริหารงานทั่วไป (๒) งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ (๓) งานพัฒนาชุมชน (๔) งานธุรการ (๕) งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน (๖) งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ (๗) งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา พิการและผู้ด้อยโอกาส (๘) งานพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ประสบปัญหาภัยจน <u>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> (๑) งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี (๒) งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท (๓) ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงินการบัญชี (๔) งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน (๕) การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน (๖) งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล (๗) งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด	<u>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา (๑) งานบริหารงานทั่วไป (๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ (๓) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๔) งานการศึกษาปฐมวัย (๕) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน (๖) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ (๗) งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม (๘) งานธุรการ <u>๕. กองสวัสดิการสังคม</u> ๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (๑) งานบริหารงานทั่วไป (๒) งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ (๓) งานพัฒนาชุมชน (๔) งานธุรการ (๕) งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน (๖) งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ (๗) งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา พิการและผู้ด้อยโอกาส (๘) งานพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ประสบปัญหาภัยจน <u>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</u> (๑) งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี (๒) งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท (๓) ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี (๔) งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน (๕) การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน (๖) งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล (๗) งานตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลสงเปลือย ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ รวมทั้งวิเคราะห์เพื่อประมาณการการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) จะมีการใช้จำนวนพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างในจำนวนที่เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถนำผลการวิเคราะห์มากำหนดตำแหน่งต่างๆ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ	
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
ปลัด/รองปลัด (๐๐)									
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)									
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานการเกษตร ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักการ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานขับรถบรรทุก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานขับรถดับเพลิง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
กองคลัง (๐๔)									
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง)	-	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการพัสดุ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป									
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		

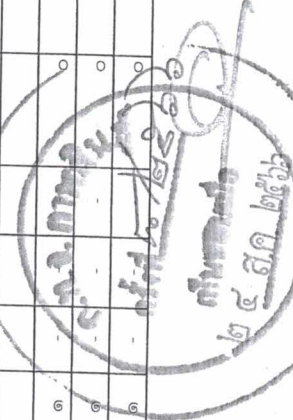


ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ว่างเดิม
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายการโยธา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น(หน.ฝ่ายบริหารงานการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๓	๓	๓	+๓	-	-	
ครู ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู ชำนาญการ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น (ผอ.กองสวัสดิการฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น (หน.ฝ่ายสวัสดิการฯ)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๔	๗๔	๗๔	๗๔	+๓	-	-	



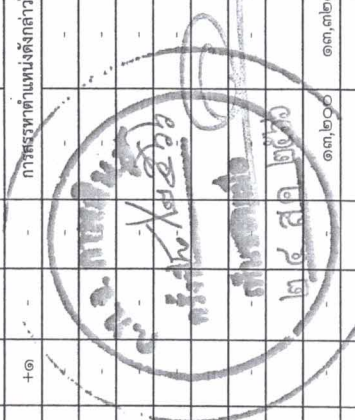
๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่ปฏิบัติงาน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า				อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๐๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๔๐๐	๒๐,๖๔๐	๒๑,๐๐๐	๗๗,๔๔๐	๘๑,๐๘๐	๘๔,๖๘๐	๘๓๘,๐๘๐			
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐				
๓	สำนักงานปลัด (๑๑)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๔๗,๕๒๐	๔๖๐,๙๖๐	๔๗๕,๑๒๐				
๔		ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๔๐๘,๘๐๐	๔๒๕,๕๒๐	๔๔๐,๙๖๐				
๕		ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๔๗,๒๔๐	๔๖๐,๓๒๐	๔๗๓,๕๒๐				
๖		นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม		
๗		นักจัดการงานทั่วไป (อำนวยการ)	ช.ก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๑,๖๔๐			
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (กรณีการ)	ช.ก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๗,๒๔๐	๔๔๐,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐				
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม			
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ตอกไม้)	ช.ก.	๑	๑	๒๕๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๘๖๐	๓๖๗,๙๒๐	๓๗๙,๙๒๐	๓๙๑,๙๒๐				
๑๑	จ.พ.ง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พิสัยสิทธิ์)	ช.ก.	๑	๑	๔๔๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๐๔๐	๑๔,๘๘๐	๑๕,๓๖๐	๔๖๐,๕๒๐	๔๗๕,๔๔๐	๔๙๐,๘๐๐				
๑๒	เจ้าพนักงานการเกษตร (สุพรรณิการ์)	ช.ก.	๑	๑	๓๐๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๙๒๐	๓๒๐,๘๘๐	๓๔๕,๑๖๐	๓๕๐,๘๐๐				
๑๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน (คุณวุฒิ) (อาทิตย์)		๑	๑	๑๗๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๓,๗๒๐	๑๘๘,๑๖๐	๑๙๓,๘๔๐				
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (คุณวุฒิ) (ณเดชน์)		๑	๑	๑๕๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๗๑,๗๒๐				
๑๕	นักการ (ทักษะ) (เซ็น)		๑	๑	๑๗๔,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๑,๕๒๐	๑๘๖,๐๐๐	๑๙๑,๔๘๐				
๑๖	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (บุญสวน)		๑	๑	๑๖๙,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๘๐	๗,๐๘๐	๗,๑๘๐	๑๗๖,๕๒๐	๑๘๑,๐๐๐	๑๘๖,๔๘๐				
๑๗	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ) (เจษฎาภรณ์)		๑	๑	๑๖๖,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๗๔,๑๖๐	๑๗๙,๖๐๐	๑๘๔,๐๘๐				
๑๘	พนักงานขับรถดับเพลิง (ทักษะ) (พิพัฒน์)		๑	๑	๑๖๘,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๘๐	๗,๐๘๐	๗,๒๘๐	๑๗๕,๕๒๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๕,๘๔๐				
๑๙	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ) (ชัยพร)		๑	๑	๑๓๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๗,๖๘๐	๑๔๒,๑๖๐	๑๔๖,๖๐๐				
๒๐	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ) (เกิด)		๑	๑	๑๗๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๘๐,๔๘๐	๑๘๕,๙๒๐	๑๙๐,๘๐๐				
๒๑	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ) (สา)		๑	๑	๑๓๗,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๙๒๐	๕,๙๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๐,๓๖๐	๑๔๕,๘๒๐	๑๕๐,๘๐๐				
๒๒	พนักงานจ้างทั่วไป																					
๒๒	คนงานประจำรถขยะ (เอกราช)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				
๒๓	คนงานประจำรถขยะ (ทรัพย์สิน)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				
๒๔	คนงาน (สมพงษ์)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				



ร.ร.	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่จะคิดว่าจะต้องให้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง (๑๔)																					
๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐							
๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	-	-	๓๔๖,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐							ว่างเต็ม
๗	นักวิชาการพัสดุ (รกร)	ชก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐							
๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐							
๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ญกณศา)	ปง.	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐							
	พนักงานงานตามภารกิจ																					
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ) (เจนจิรา)	๑	๑	๑	๑๕๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐							
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ) (สนทอง)	๑	๑	๑	๑๘๖,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐							
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(คุณวุฒิ)(สุพรรณิ)	๑	๑	๑	๑๗๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐							
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ) (กิตติมา)	๑	๑	๑	๑๖๑,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐							
	พนักงานงานจ้างทั่วไป																					
๑๔	พนักงานจกมดราตรีตัน(สุเม)	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐							
	กองช่าง (๑๕)																					
๑๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐							
๑๖	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๘๖,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐							
๑๗	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐							ว่างเต็ม
๑๘	เจ้าพนักงานประจำ	ปง./ชง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐							ว่างเต็ม
	พนักงานงานตามภารกิจ																					
๑๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ) (อรุณพล)	๑	๑	๑	๑๓๗,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐							
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) (รังสฤษฏ์)	๑	๑	๑	๑๗๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐							
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	๑	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐							ว่างเต็ม
๒๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(คุณวุฒิ) (รัตติกาล)	๑	๑	๑	๑๗๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐							
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา(คุณวุฒิ) (กฤษฎา)	๑	๑	๑	๑๕๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐							
	พนักงานงานจ้างทั่วไป																					
๒๔	คนงาน (รักชัย)	๑	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐							
	กองการศึกษา(๑๘)																					
๒๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐							
๒๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๔๕,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐							
๒๗	นักวิชาการศึกษา (สุนิสา)	ชก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐							

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) (เกรียงศักดิ์)		๑	๑	๑๗๐,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-						๑๙๓,๗๖๐		
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) (อุราพร)		๑	๑	๑๕๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๗,๑๒๐	๑๘๔,๓๒๐	๑๙๑,๗๖๐		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านหนองแสง																	๑๗๔,๗๒๐		
๕๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณแล้ว						กำหนดเพิ่ม	
๕๑	ครูชำนาญการพิเศษ (ใจสมร)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๕๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (พิศดี)		๑	๑	๑๔๔,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๔๘๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๖๒,๙๖๐		
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (วารุณี)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ปัทมาพร)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
๕๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (พรเพชร)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนจันทรา																			
๕๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณแล้ว						กำหนดเพิ่ม	
๕๗	ครู (วรภากรณ์)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๕๘	ครูผู้ช่วย (ศุภวรรณ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๕๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (สุนัภรณ์)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๖๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (มนฤดี)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๖๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (วิมลรัตน์)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านนาหว้า																			
๖๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณแล้ว						กำหนดเพิ่ม	
๖๓	ครูชำนาญการ (สุวรรณาตรี)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๖๔	ครูชำนาญการ (ขวัญดี)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
๖๕	ครูชำนาญการ (นงลักษณ์)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๖๖	ครูชำนาญการ (อภิญญา)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๖๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ประมาณ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	กองสวัสดิการสังคม(๑๑)																			
๖๘	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผอ.กองสวัสดิฯ)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐		
๖๙	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม(แผนฝ่ายสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๓๘๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม	
๗๐	นักพัฒนาชุมชน (ชัยพร)	ชก	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐		
๗๑	นักพัฒนาชุมชน (นิภาพร)	ชก	๑	๑	๓๘๔,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐		



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องได้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๗๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) (จิราภา)		๑	๑	๑๗๓,๕๒๐	๐	๑	๑		-			๖,๕๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๔๘๐	๑๘๗,๘๐๐	๑๙๕,๓๖๐	
๗๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) (ชนินทร์)		๑	๑	๑๖๗,๕๒๐	๐	๑	๑		-			๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๔,๒๔๐	๑๘๑,๕๖๐	๑๘๘,๖๔๐	
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)																		
๗๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (บัญชี)	ป.ก.	๑	๑	๒๔๔,๒๔๐	๐	๑	๑		-			๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๕๔,๐๐๐	๒๖๒,๗๖๐	๒๗๑,๐๐๐	
(๕)	รวม		๗๔	๖๔			๗๔	๗๔	๗๔	๗๔	๗๔	๗๔	๕๑๖,๘๔๐	๕๓๐,๑๖๐	๕๔๒,๑๖๐	๑๖,๕๖๐,๘๔๐	๑๗,๐๘๗,๐๐๐	๑๗,๖๓๙,๑๖๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๒,๔๘๕,๐๒๖	๒,๕๖๕,๕๕๐	๒,๖๔๕,๘๗๔	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๘,๐๕๑,๘๖๖	๑๙,๖๕๒,๕๕๐	๒๐,๒๘๑,๐๓๔	
ฐานคำนวณ																			
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐															๓๖,๒๔๙	๓๕,๖๗๗	๓๕,๐๕๕	

ประมาณการรายจ่ายปี ๒๕๖๗ ๕๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๕๐,๐๐๐,๐๐๐ x ๕% = ๕๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท
 ประมาณการรายจ่ายปี ๒๕๖๘ ๕๕,๑๒๕,๐๐๐ บาท งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ = ๕๒,๕๐๐,๐๐๐ x ๕% = ๕๕,๑๒๕,๐๐๐ บาท
 ประมาณการรายจ่ายปี ๒๕๖๙ ๕๗,๘๘๑,๒๕๐ บาท งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ = ๕๕,๑๒๕,๐๐๐ x ๕% = ๕๗,๘๘๑,๒๕๐ บาท

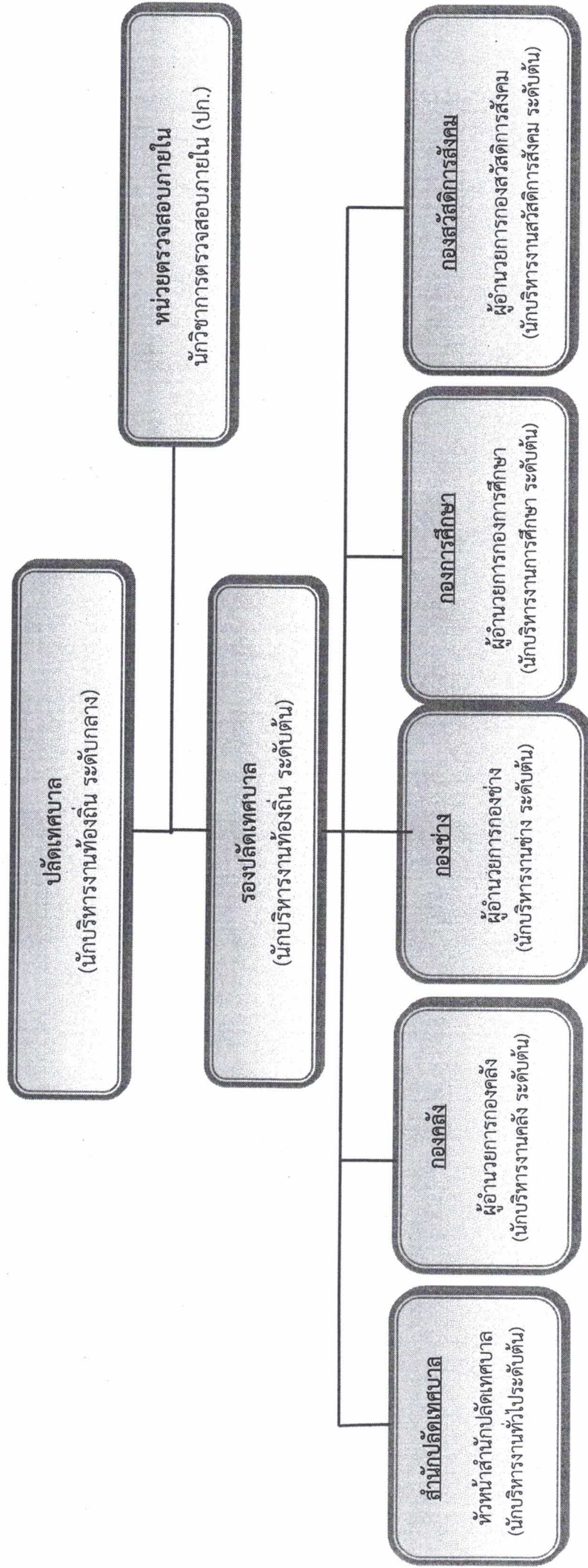


(ลงชื่อ) ผู้รับรอง
 (นายประสพ คนชื่อ)
 นายกเทศมนตรีตำบลสงเปลือย

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจ
 (นายอัคราสิทธิ์ สุกใส)
 ปลัดเทศบาลตำบลสงเปลือย

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

โครงสร้างของเทศบาลตำบลสงเปลือย



๑. ฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๒. ฝ่ายปกครอง
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๓. งานการเจ้าหน้าที่

๔. งานบริหารงานสาธารณสุข

๕. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง
(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)

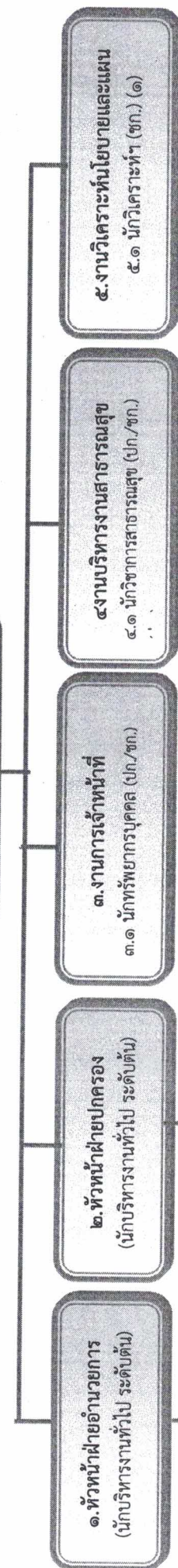
๑. ฝ่ายการโยธา
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

๑. ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)

โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

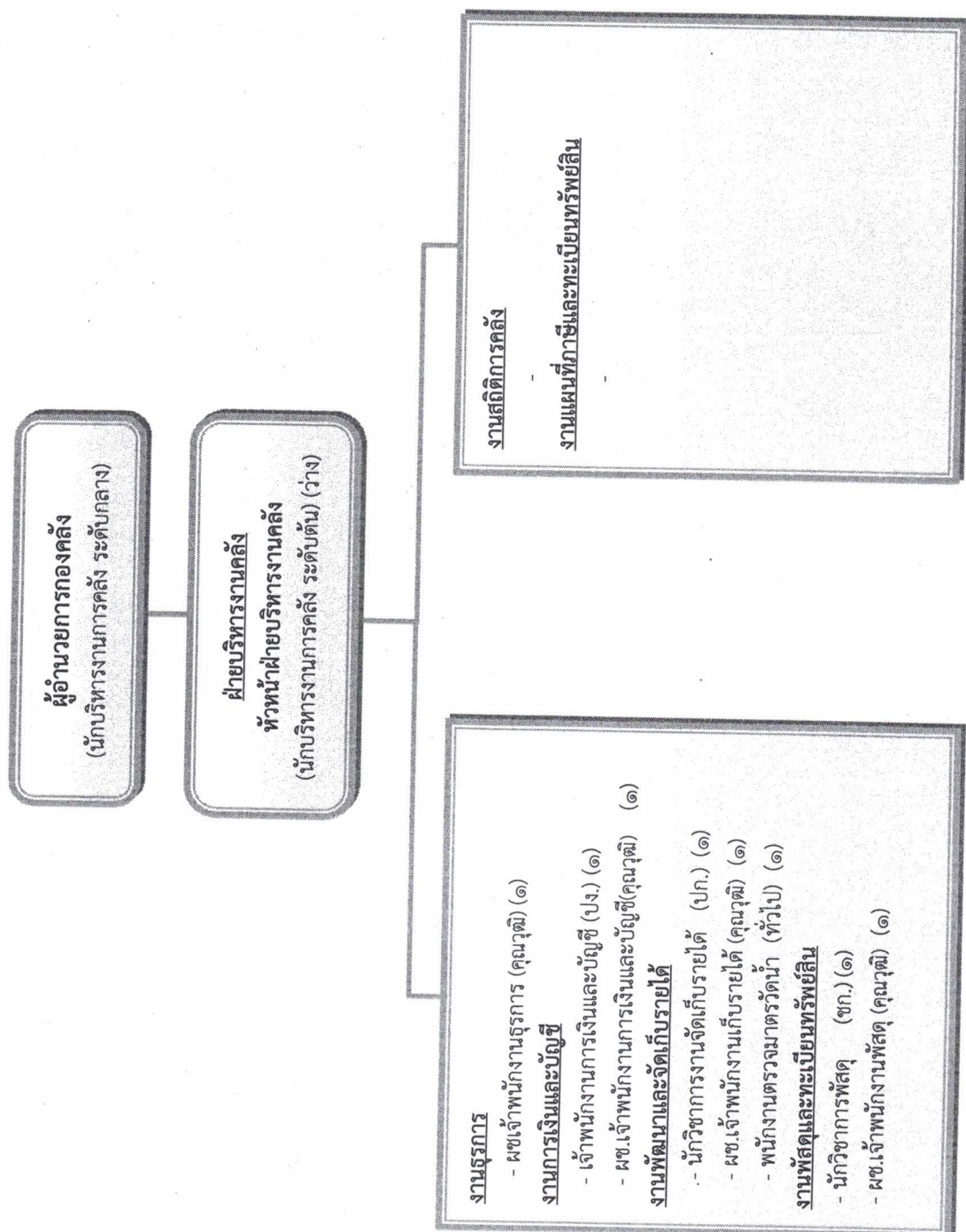


๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) (๑)
- คนงาน (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)
๑.๒ งานนิติการและการพาณิชย์
๑.๓ งานกิจการสภา
- นักจัดการงานทั่วไป (ชก.) (๑)
๑.๔ งานการเกษตร
- เจ้าพนักงานการเกษตร (ชง.) (๑)
๑.๕ งานประชาสัมพันธ์
- ผช.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (๑)
๑.๖ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

๒.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.) (๑)
- ผช. จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๑)
- พนักงานขับรถดับเพลิง (ทักษะ) (๑)
- พนักงานดับเพลิง (ทักษะ) (๑)
๒.๒ งานรักษาความสะอาด
- นักการ (๑)
๒.๓ งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- พนง.ขับรถยนต์ (การกิจ) (๑)
- คนงานประจําขยะ (ทักษะ) (๒)
- คนงานประจําขยะ (ทั่วไป) (๒)

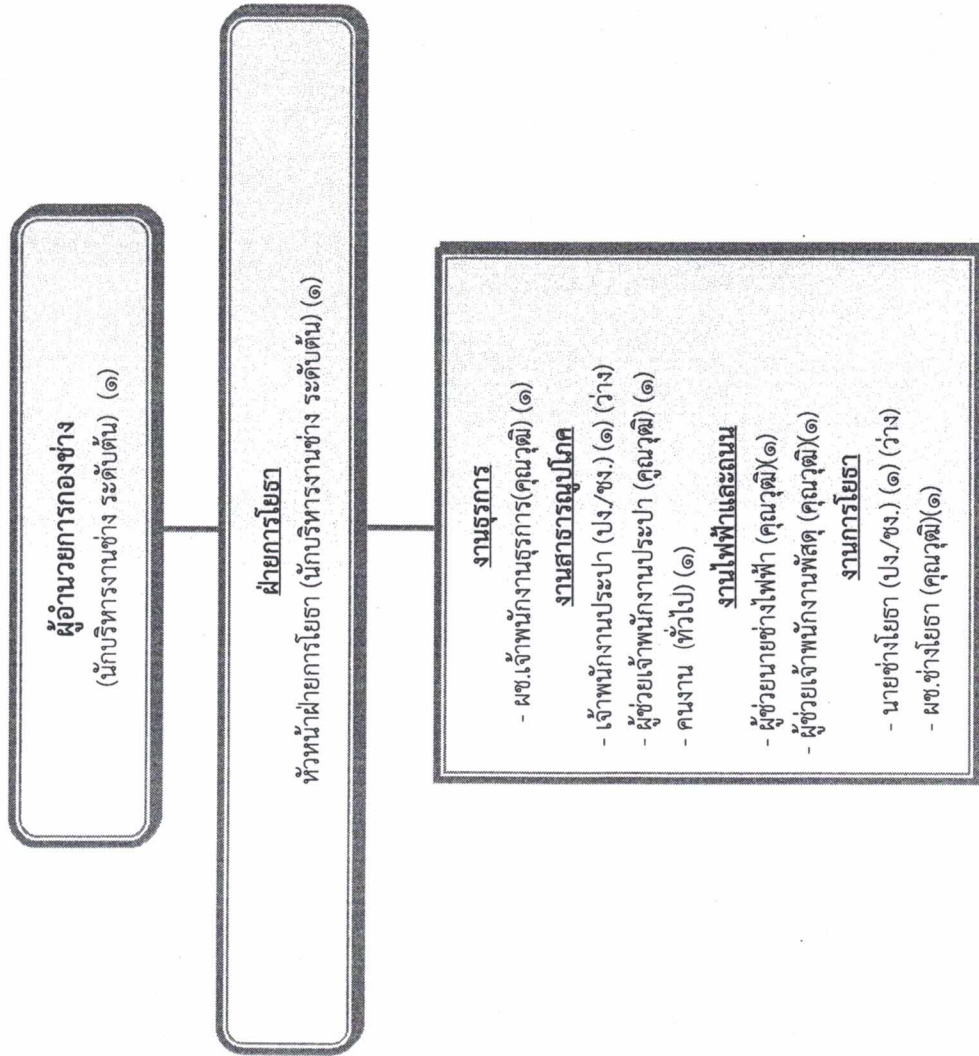
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
ระดับ	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ทั่วไป	การกิจ
จำนวน	-	๓	๒	-	๓	๙
						๒๒

โครงสร้างองค์กร



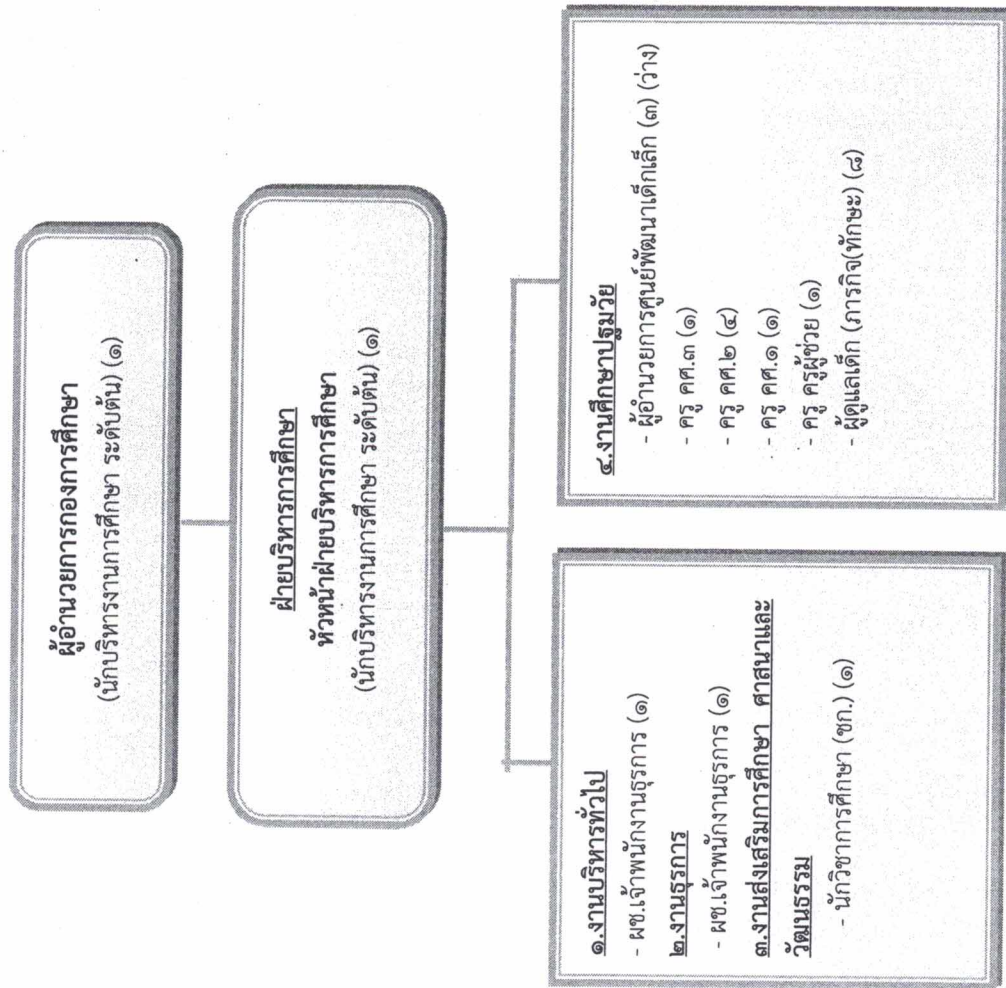
ประเภท	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
ระดับ	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ทั่วไป	ภารกิจ
จำนวน	-	๒	๑	-	๑	๔
						๑๐

โครงสร้างกองช่าง



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ทั่วไป	การกิจ	การกิจ		
จำนวน	-	๒	-	-	-	๒	-	๑	๕	๑๐	

โครงสร้างกองการศึกษา



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ครู	พนักงานจ้าง	รวม
ระดับ	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ครูผู้ช่วย	ครู ค.ศ.๑ ครู ค.ศ.๒ ครู ค.ศ.๓ ผอ.ศูนย์
จำนวน	๒	๑	-	-	-	๑๐
						๒๓

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑)

ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม

หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (-)

งานธุรการ

- ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (๑)

งานพัฒนาชุมชน

- นักพัฒนาชุมชน (ชก) (๑)

งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา พิการและด้อยโอกาส

- นักพัฒนาชุมชน (ชก) (๑)

งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน

- ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (๑)

งานสังคมสงเคราะห์

-

งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน

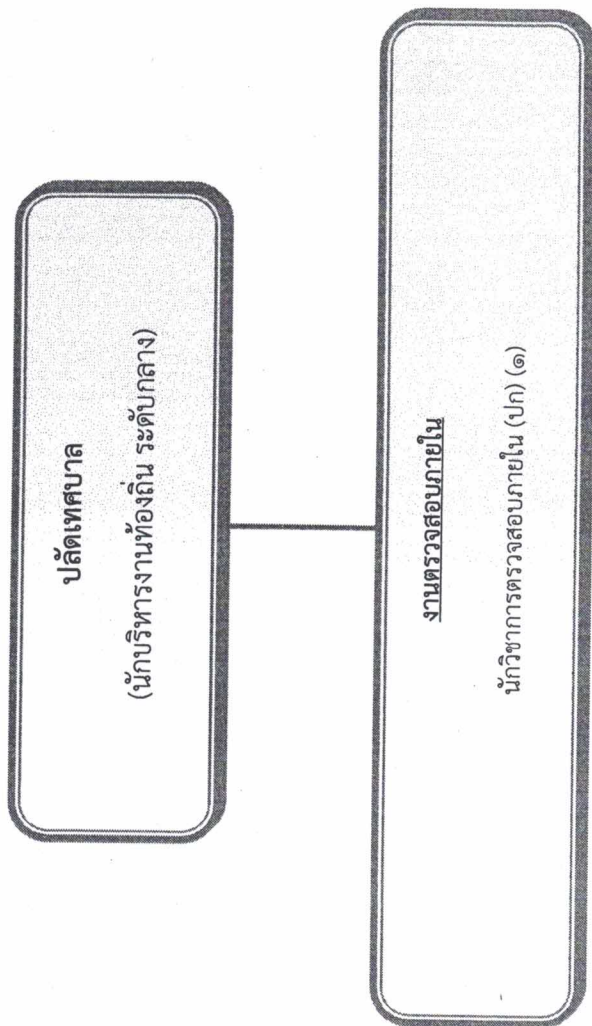
-

งานกิจการสตรีและคนชรา

-

ประเภท	จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
ระดับ	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ภารกิจ
จำนวน	-	๒	-	-	-	๒	๖

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ทั่วไป	ทั่วไป	ภารกิจ	ภารกิจ	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑.สำนักปลัดเทศบาล มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายอังคราสีทธิ์ สุกใส	ป.โท (ร.ม.)	๐๓๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐๓๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๐๘,๐๔๐ (๕๐,๖๗๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๗๖,๐๔๐
๒	น.ส.ธิดารัตน์ พรหมจันทร์ดา	ป.โท (ร.ม.)	๐๓๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๐๓๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐
๓	นางนวพร ภูจำนงค์	ป.โท (ร.ม.)	๐๓๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๓๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐
๔	ส.อ.จวน เพียรภาณุ	ป.ตรี	๐๓๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๓๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๓,๕๖๐
๕	นายกัจิต วรรณทอง	ป.ตรี	๐๓๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หน.ฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๓๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หน.ฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๔,๑๖๐
๖	นางอรุภรณ์ วรรณศรี	ป.โท (ร.ม.)	๐๓๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๐๓๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๑๑,๖๔๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๔๒,๕๖๐
๗	ว่าง	ป.ตรี	๐๓๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก.	๐๓๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๘	น.ส.กรนิการ์ นิลโคตร	ป.ตรี	๐๓๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๐๓๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๙	ว่าง	ป.ตรี	๐๓๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๐๓๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๐	พ.อ.พิชัยสิทธิ์ แคล้วคล่อง	ปวส.	๐๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๐๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๔๔๖,๕๒๐ (๓๗,๒๐๐x๑๒)	-	-	๔๔๖,๕๒๐
๑๑	นางดอกไม้ แสงนาโก	ป.ตรี (บธ.)	๐๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๐๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๙๖,๗๖๐ (๒๔,๗๓๐x๑๒)	-	-	๒๙๖,๗๖๐
๑๒	นางสุพรรณิการ์ วัฒนะนันท์	ป.ตรี (บธ.)	๐๓-๒-๐๑-๔๔๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเกษตร	ชง.	๐๓-๒-๐๑-๔๔๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเกษตร	ชง.	๓๑๘,๙๖๐ (๒๖,๕๘๐x๑๒)	-	-	๓๑๘,๙๖๐
พนักงานจ้าง												
๑๓	นายอาทิตย์ ปิตะสิงห์	ปวส.	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	-	ผช.จพง.ป้องกันฯ	-	๑๗๖,๖๔๐ (๑๔,๗๒๐x๑๒)	-	-	๑๗๖,๖๔๐
๑๔	น.ส.ณฤดี วงศ์หาโคตร	ป.ตรี	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	๑๕๕,๒๘๐ (๑๒,๙๔๐x๑๒)	-	-	๑๕๕,๒๘๐
๑๕	นายชื่น ดุลยชาติ	ป.ตรี		นักรการ			นักรการ		๑๗๔,๔๘๐ (๑๔,๕๔๐x๑๒)			๑๗๔,๔๘๐
๑๖	นายบุญสวน แคล้วคล่อง	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๙,๖๘๐ (๑๔,๑๔๐x๑๒)	-	-	๑๖๙,๖๘๐
๑๗	นายเจษฎาภรณ์ ยันตะบุศย์	ปวส.	-	พง.ขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พง.ขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๘๖,๖๐๐ (๑๕,๕๕๐x๑๒)	-	-	๑๘๖,๖๐๐
๑๘	นายพิพัฒน์ ประทุม	ปวส.	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๑๖๘,๖๐๐ (๑๔,๐๕๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๖๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม/เงินค่าตอบแทน		
พนักงานจ้าง													
๑๙	นายชัยพร จิตรจักร	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๓๒,๒๔๐ (๑๑,๐๒๐x๑๒)	-	-	๑๓๒,๒๔๐	
๒๐	นายเกิด บาลเพชร	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	พง.ประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑๗๓,๕๒๐ (๑๔,๔๖๐x๑๒)	-	-	๑๗๓,๕๒๐	
๒๑	นายสา ศรีมูล	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	พง.ประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑๓๗,๖๔๐ (๑๑,๔๗๐x๑๒)	-	-	๑๓๗,๖๔๐	
๒๒	นายเอกราช ดุลชาติ	ปวช.	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	พง.ประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๓	นายทรัพย์สิน ศรีหาคา	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	พง.ประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๔	นางสมพงษ์ ศรีหาคา	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

๒. กองคลัง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๕	นางไพณศรี ขยอมดอก	ป.ตรี	๐๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๐๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๔,๒๔๐
๒๖	ว่าง	ป.ตรี	๐๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๐๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
๒๗	นางรติกร ทิพย์สิงห์	ป.ตรี	๐๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๐๓-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๒๘	น.ส.อรไท บุตรศรีรักษ์	ป.ตรี	๐๓-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปง	๐๓-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐,๔๔๐x๑๒)	-	-	๒๔๕,๒๘๐
๒๙	นางญาณิศา แสนสุภา	ป.ตรี	๐๓-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ปง.	๐๓-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ปง.	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๑๒๐
พนักงานจ้าง												
๓๐	น.ส.เจนจิรา อัยวรรณ	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๐,๘๔๐ (๑๒,๕๗๐x๑๒)	-	-	๑๕๐,๘๔๐
๓๑	น.ส.สุพรรณิ แคล้วคล่อง	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๓,๕๒๐ (๑๔,๔๖๐x๑๒)	-	-	๑๓๓,๕๒๐
๓๒	น.ส.สนทอง เครือศรี	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๘๖,๖๐๐ (๑๕,๕๕๐x๑๒)	-	-	๑๘๖,๖๐๐
๓๓	น.ส.กิตติมา วงศ์รัตน์	ป.ตรี		ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ			ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ		๑๖๑,๕๒๐ (๑๓,๔๖๐x๑๒)			๑๖๑,๕๒๐
๓๔	นายสุชุม นวลบัว	ม.๖		พนักงานจดมาตราช้วนน้ำ			พนักงานจดมาตราช้วนน้ำ		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๓. กองช่าง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม/เงินค่าตอบแทน	
๓๕	นายกิตติศักดิ์ นิรโคตร	ป.ตรี	๐๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๐,๙๒๐
๓๖	นายภควัต พุฒทอง	ป.ตรี	๐๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หน.ฝ่ายการโยธาฯ (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หน.ฝ่ายการโยธาฯ (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๐,๕๖๐
๓๗	ว่าง		๐๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	๐๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๓๘	ว่าง		๐๓-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง/ชง.	๐๓-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง/ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)

พนักงานจ้าง

๓๙	นายรัตนศักดิ์ คมชื่อ	ปวส.	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๗๖,๖๔๐ (๑๔,๗๒๐x๑๒)	-	-	๑๗๖,๖๔๐
๔๐	นายรังสฤษฎ์ ชื่นศรี	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๖,๖๔๐ (๑๔,๗๒๐x๑๒)	-	-	๑๗๖,๖๔๐
๔๑	ว่าง	ปวช.	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๔๒	นายอรรถพล พิมพ์สวัสดิ์	ปวช.	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๓๗,๖๔๐ (๑๑,๔๗๐x๑๒)	-	-	๑๓๗,๖๔๐
๔๓	นายภฤชญา แสนสุมา	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานประปา	-	-	ผช.เจ้าพนักงานประปา	-	๑๕๕,๒๘๐ (๑๒,๙๔๐x๑๒)	-	-	๑๕๕,๒๘๐
๔๔	นายรักชัย นามแสง	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๔. กองการศึกษา มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน			
๔๕	น.ส.อรดี วัชรชัย	ป.โท	๐๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๐๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	-	๕๐๔,๒๔๐
๔๖	น.ส.พิกุล แพงพูน	ป.โท	๐๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๐๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	-	๔๕๓,๗๒๐
๔๗	น.ส.สุนิสา ทิพย์สิงห์	ป.โท	๐๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๐๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	-	-	-	-	๔๑๖,๑๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๔๘	นายเกรียงศักดิ์ คำจันทร์	ปวช.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๐,๒๘๐ (๑๔,๑๙๐x๑๒)	-	-	-	-	๑๗๐,๒๘๐
๔๙	น.ส.อรุณรัตน์ แคล้วคล่อง	ปวช.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๕,๒๘๐ (๑๒,๙๔๐x๑๒)	-	-	-	-	๑๕๕,๒๘๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านหนองแสง														
๕๐	-	-	-	ผอ.การศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผอ.การศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-
๕๑	นางใจสมร ทิมพละ	ป.โท	๐๓-๒-๐๘-๖๐๖๐๐-๒๐๐	ครูชำนาญการพิเศษ	-	๐๓-๒-๐๘-๖๐๖๐๐-๒๐๐	ครูชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๕๒	นางพัลลดี เรืองไชย	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๔๔,๖๐๐ (๑๒,๐๕๐x๑๒)	-	-	-	-	๑๔๔,๖๐๐
๕๓	นางวารุณี คนซื่อ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-	-
๕๔	น.ส.ปัทมาพร ทอหงษ์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-	-
๕๕	นางพรเพชร หาศิริ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	-	-

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม/เงินค่าตอบแทน		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนจันทราบ													
๕๖	-	-	-	ผอ.การศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผอ.การศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	
๕๗	นางวรรณกร ยันตะบุศย์	ป.ตรี	๐๓-๒๐-๘๖๖๐๐-๒๐๒	ครู	-	๐๓-๒๐-๘๖๖๐๐-๒๐๒	ครู	-	-	-	-	-	
๕๘	น.ส.ศุภวรรณ อาสา	ป.ตรี	๐๓-๒๐-๘๖๖๐๐-๒๐๑	ครูผู้ช่วย	-	๐๓-๒๐-๘๖๖๐๐-๒๐๑	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๕๙	นางสุนิภรณ์ เครือสวัสดิ์	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	
๖๐	น.ส.สมนฤดี ศรีปัญญา	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	
๖๑	น.ส.วิมลรัตน์ เหลี่ยมสิงขร	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านนาวิ													
๖๒	-	-	-	ผอ.การศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผอ.การศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	
๖๓	นางสุวรรณตรี คนเชื้อ	ป.ตรี	๐๓-๒๐-๘๖๖๐๐-๒๐๓	ครูชำนาญการ	-	๐๓-๒๐-๘๖๖๐๐-๒๐๓	ครูชำนาญการ	-	-	-	-	-	
๖๔	นางขวัญดี ศรีใต้	ป.ตรี	๐๓-๒๐-๘๖๖๐๐-๒๐๖	ครูชำนาญการ	-	๐๓-๒๐-๘๖๖๐๐-๒๐๖	ครูชำนาญการ	-	-	-	-	-	
๖๕	นางนงลักษณ์ นรบดี	ป.โท	๐๓-๒๐-๘๖๖๐๐-๒๐๔	ครูชำนาญการ	-	๐๓-๒๐-๘๖๖๐๐-๒๐๔	ครูชำนาญการ	-	-	-	-	-	
๖๖	น.ส.อภิญา นามแสง	ป.ตรี	๐๓-๒๐-๘๖๖๐๐-๒๐๕	ครูชำนาญการ	-	๐๓-๒๐-๘๖๖๐๐-๒๐๕	ครูชำนาญการ	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๖๗	นายประมาณ โคตรพัฒน์	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	

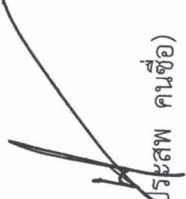
๕. กองสวัสดิการสังคม มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม/เงินค่าตอบแทน	
๖๘	นายรัตนศักดิ์ ทิพวงษ์	ป.ตรี	๐๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๐๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๗,๗๒๐
๖๙	ว่าง	ป.โท	๐๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หน.ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๐๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หน.ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐
๗๐	นายชัยพร ประทุม	ป.ตรี	๐๓-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๐๓-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๕๐x๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๗๑	นางนิภาพร ตรีบาตร	ป.โท	๐๓-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๐๓-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	-	-	๓๘๙,๔๐๐
พนักงานจ้าง												
๗๒	น.ส.จิราภา เรืองไชย	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๓,๕๒๐ (๑๔,๔๖๐x๑๒)	-	-	๑๗๓,๕๒๐
๗๓	นายชนินทร์ ศรีขันธชัย	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๕๒๐ (๑๓,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๖๗,๕๒๐

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม/เงินค่าตอบแทน	
๗๔	น.ส.ณัฐญาณิศา ทิพย์สิงห์	ป.ตรี	๐๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๐๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๔๔,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐x๑๒)	-	-	๒๔๔,๒๔๐

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจ
(นายอังคราสิทธิ์ สุกใส)
ปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ)  ผู้รับรอง
(นายประสพ คนซื่อ)
นายกเทศมนตรีตำบลสงเปลือย

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลสงเปลือย ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสดำเนินการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตรฐานนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลสงเปลือย จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังการปฏิบัติงานที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อ ด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีด

สมรรถนะสูง 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 โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลสงเปลือย ได้จัดทำกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาล เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลสงเปลือย ใช้ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. พนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือยและพนักงานจ้างพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. พนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือยและพนักงานจ้างพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ

๓. พนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือยและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. พนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือยและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย

๕. พนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือยและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

๖. พนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือยและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ในการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. พนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือยและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้

๘. พนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือยและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. พนักงานเทศบาลตำบลสงเปลือยและพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
