



# แผนปฏิบัติการกำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง  
อำเภอเชียงดาว  
จังหวัดเชียงใหม่

งานการเจ้าหน้าที่  
ฝ่ายอำนวยการ  
สำนักปลัดเทศบาล





ประกาศเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๒ มาตรา ๒๓ วรรคท้าย และมาตรา ๒๔ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ความในข้อ ๑๔ ข้อ ๔๐๑ และข้อ ๔๐๒ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท. ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

ดังนั้น เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงจึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายศรีวอน บุญกองรัตน์)

นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งข้าวพวง



## คำนำ

เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง และการกำหนดโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลโดยมีการดำเนินงานให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๙ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลได้อย่างเหมาะสม ทางเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขึ้น

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจนำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง จึงขอเสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

งานกรเจ้าหน้าที่  
เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง





## สารบัญ

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับ	๒
๓. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง	๑๘
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่สำนักงานเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงจะดำเนินการ	๒๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง	๒๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๓
๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง	๖๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง	๖๒
๑๔. ภาคผนวก	





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง  
อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

## ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่อง สอดคล้องกัน ประกอบเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงาน ให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัดโดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๕ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๕ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จ.เชียงใหม่) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง โดยให้เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จ.เชียงใหม่) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น

## ๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับ

### ๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงมีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๙ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง

๒.๑.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง มีการนำโครงสร้างของส่วนราชการและการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลข้างเคียงที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน และเทศบาลที่มีงบประมาณที่ต่ำกว่า และสูงกว่า มีวิเคราะห์ถึงการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อกำหนดทิศทางการบริหารงานบุคคลและภาระค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นในอีก ๓ ปี ข้างหน้า

๒.๑.๙ เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด





## ๒.๒ ประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะอาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

## ๓. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

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

**ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

**สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและ





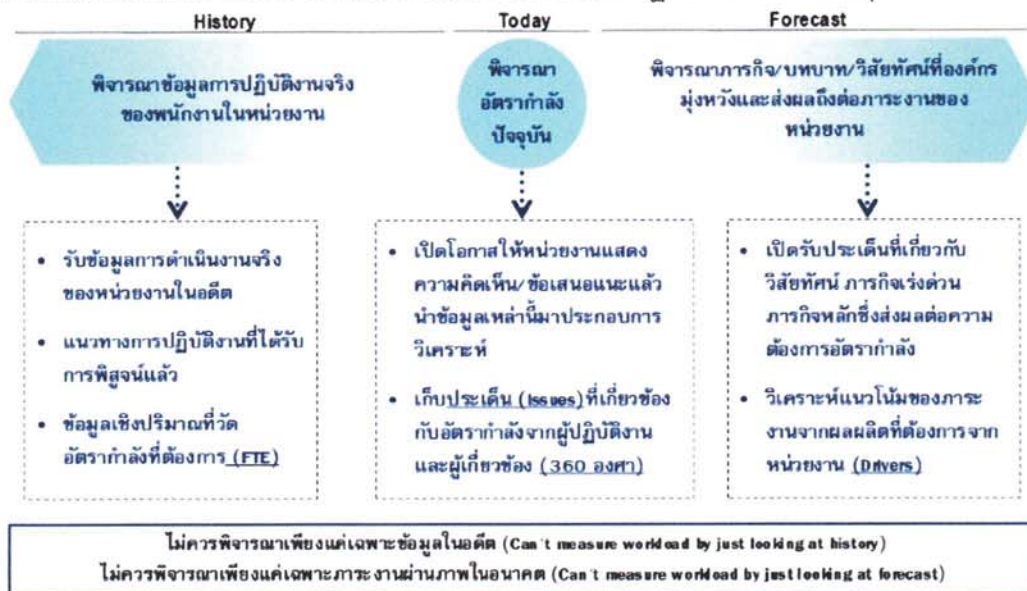
สมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์อย่างน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบัน และอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

### ๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์ให้นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยาย เรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทน ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))

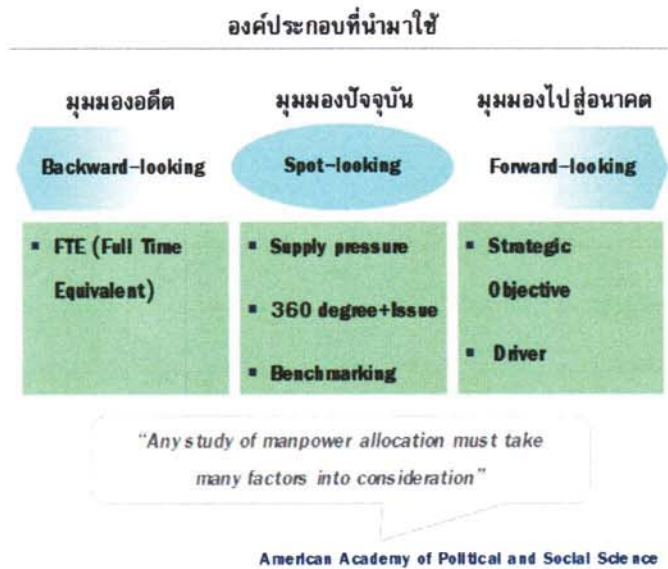
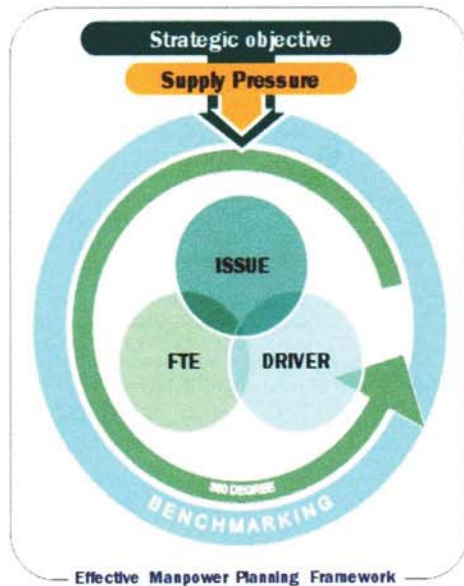


จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่าง ๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”





จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบन्नนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง ที่มีอยู่ดังนี้

**กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective** เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็น เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็น หัวหน้าฝ่าย และตำแหน่งแต่ละงาน



ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้น เพื่อสะดวกในการบังคับบัญชา และมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน
๒. เงินประจำตำแหน่ง
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
  - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
  - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
  - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
  - เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่าย ทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

**๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ** มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรก บรรจบกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (มีคนครอง)	๑ เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๓๐	๑,๑๓๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๓๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๕๐			๑๐,๒๕๐-๙,๗๕๐=๕๐๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๕๐=๑๕๓๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			(๕๐๐+๑๕๓๐)/๒ = ๑๐๐๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐			๑,๐๐๐ X ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐

**๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น** มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่น เป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น





รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินคอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ชั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (มีเงิน ประจำ ตำแหน่ง)	๑ เดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินคอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ชั้นต่ำสุด+๑ ชั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
ปลัด กลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐			-	-	-
		๖๘,๖๔๐			๖๘,๖๔๐-๖๖,๔๙๐=๒,๑๕๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕๖๗๐	(๑,๑๓๐+๒,๑๕๐)/๒ = ๑,๖๔๐			-	-	-		
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ X ๑๒ = ๑๙,๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษา คำนวณเฉพาะกลุ่ม ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครอง ตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลัก ในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินคอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปกติฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช...	๑ เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๐๐๐			๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๗,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินคอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ชั้นต่ำสุด+๑ ชั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
ผช... (ปวส.)	๑ เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป (ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินคอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑ เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒ เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และเทศบาลจ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทน ประจำปี เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)



ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผู้ดูแล เด็ก (ทักษะ)	๑ เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๕๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี			๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๕๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๕๐	๘๓,๘๕๐

๕. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และพนักงานครูได้รับการเงินจัดสรร ไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

**กระจัดด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE)** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

**๑. พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

**๒. พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

**๓. การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

**จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ**

**แทนค่า ๒๓๐ x 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 จำนวนวัน คูณด้วย จำนวนชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
  ๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

**กระจัดด้านที่ ๔ Driver** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคน ที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง (การตรวจประเมิน LPA)

**กระจัดด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues** นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๑. **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ





งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณ และงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน

เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง ตระหนักเสมอว่าการบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญที่สามารถผลักดันให้การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

**๒. ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

**๓. มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง รองนายกเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลเชียงดาว , เทศบาลตำบลเมืองงาย , เทศบาลตำบลเมืองนะ , เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง , เทศบาลตำบลปิงโค้ง , เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง , เทศบาลตำบลแม่่นะ , องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาว และองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง ๙ แห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน จึงคาดการณ์ได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด

อปท. ที่มีขนาดเดียวกัน	การกำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (ล้านบาท)	พนักงานเทศบาล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้างภารกิจ (คน)	พนักงานจ้างทั่วไป (คน)
ทต.เชียงดาว	๕	๖๐.๐	๓๘	๑	๑๓	๑๙
ทต.เมืองงาย	๕	๔๙.๔	๒๕	๑	๑๙	๘
ทต.เมืองนะ	๕	๑๕๕	๖๓	-	๖๕	๘๖
ทต.พระธาตุปู่กำ	๕	๒๘.๐	๒๐	-	๑๐	๖
ทต.ปิงโค้ง	๖	๗๔.๐	๓๘	-	๔๐	๒๘
ทต.ทุ่งข้าวพวง	๕	๖๗.๘	๕๙	-	๒๕	๑๙
ทต.แม่่นะ	๕	๖๙.๖	๓๗	๑	๑๔	๙
อบต.เชียงดาว	๕	๗๑.๐	๓๒	๓	๑๕	๒๘
อบต.เมืองคอง	๕	๒๙.๒	๑๔	-	๑๖	๖

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง ๙ แห่ง ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี ประชากร ขนาด ใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง ๙ แห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันมากนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้ง ๙ หน่วยงานแล้ว





การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่าง ไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาล จากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคน อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันที่ว่าการจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้น ในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบล ทุ่งข้าวพวง สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคล ที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการ ของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้าง อายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้น ไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรง ของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับ ทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่า อันเนื่องมาจากการลงทุนผลิต และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคน ที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น



### ๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง เช่น กฎระเบียบ

การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

### ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิถุนายน ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง ที่มีขนาด ประเภท และรายได้เดียวกัน	เทศบาลตำบลเชียงดาว เทศบาลตำบลเมืองงาย เทศบาลตำบลเมืองนะ เทศบาลตำบลพระธาตุปู่ก่า เทศบาลตำบลปิงโค้ง เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง เทศบาลตำบลแม่ณะ องค์การบริหารตำบลเชียงดาว องค์การบริหารตำบลเมืองคอง
กรกฎาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และประชุมคณะกรรมการดังกล่าว	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารงาน อัตรากำลัง ที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงาน ที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญ ของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) และ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ประชุมพิจารณา	เสนอคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ. เชียงใหม่)
กันยายน ๒๕๖๖	คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) แจงมติ ให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทราบ	ประกาศใช้ แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีผลบังคับใช้	เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง ใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙





## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เมื่อวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ และความต้องการของประชาชนภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

### ๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้างปรับปรุงสาธารณูปโภคต่าง ๆ เช่น การก่อสร้างและปรับปรุงถนน , ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำ , ขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค และการขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้า

### ๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ระบบเศรษฐกิจการค้าขาย
- การประกอบอาชีพ และการพัฒนาส่งเสริมอาชีพ
- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปสรรคในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

### ๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม

ในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน

- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย
- คนต่างด้าวเข้ามาอาศัยในพื้นที่

### ๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนเทศบาล และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน

ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาล
- ปัญหาการขาดแคลนเครื่องมือ และเครื่องใช้ที่ทันสมัย
- ปัญหาด้านงบประมาณ
- ปัญหาด้านบุคลากรที่เชี่ยวชาญเฉพาะทาง
- ปัญหาการร้องเรียนเรียกร้องของราษฎรในพื้นที่

### ๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาขยะสิ่งปฏิกูล
- ปัญหามลพิษทางอากาศจากหมอกควันและไฟป่า





- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตเทศบาล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### ๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

#### ๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

#### การวิเคราะห์อัตรากำลังคนของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง

เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงยึดหลักวิถีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง โดยใช้หลักบันได ๘ ขั้น

#### บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งข้าวพวง	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลังเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่างเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยเป่า	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลบ้านขุนคอง	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๙. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง



๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำในเทศบาล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

### **บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ**

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความสุขอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมสุขภาพให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง ดังนี้

#### **ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานการคมนาคม**

- การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่าง ๆ และย่านชุมชน

#### **ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ**

- การพัฒนาด้านการศึกษาการสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติด ปลอดภัยผู้มีอิทธิพล อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ





- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค- บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เกษตรกรรมยั่งยืน**

- การส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนา และจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการโปร่งใส**

- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ - เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการควบคุม ด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ
- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้

**บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน**

เมื่อเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการ ในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงาน เพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกัน พิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงจะกำหนด ตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงมีอัตรากำลัง ในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็น เพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเกลี่ยตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่างนั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๕ ส่วนราชการ

**การจัดอัตรากำลัง เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์**

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่รองรับกับภารกิจ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐาน	- งานก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ไฟฟ้า สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ - งานก่อสร้าง ปรับปรุงรักษา แหล่งน้ำ อุปโภค - บริโภค	- ปลัดเทศบาล - ผู้อำนวยการกองช่าง - นักวิชาการสาธารณสุข
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ	- การสร้างและพัฒนากลุ่ม - การส่งเสริมการเกษตรทฤษฎีใหม่	- ปลัดเทศบาล - ผู้อำนวยการกองช่าง - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	- ปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากร - การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	- ปลัดเทศบาล - ผู้อำนวยการกองช่าง - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - นักวิชาการสาธารณสุข



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่รองรับกับภารกิจ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน ศิลปวัฒนธรรม และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การพัฒนาองค์ความรู้ ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> <li>- การอนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัดเทศบาล</li> <li>- ผู้อำนวยการกองการศึกษา</li> <li>- นักวิชาการศึกษา</li> </ul>
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิต ประชาชน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต</li> <li>- การส่งเสริมสุขภาพของชุมชน</li> <li>- การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัดเทศบาล</li> <li>- ผู้อำนวยการกองการศึกษา</li> <li>- หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ</li> <li>- นักวิชาการสาธารณสุข</li> </ul>
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การจัดระเบียบชุมชน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กระตุ้นการมีส่วนร่วมโดยมุ่งเน้นที่ภาคส่วนในชุมชน</li> <li>- ป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมและอบายมุข</li> <li>- เสริมสร้างประสิทธิภาพในการรักษาความสงบ ความมั่นคงปลอดภัยให้แก่ชุมชน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัดเทศบาล</li> <li>- หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ</li> <li>- เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- นิติกร</li> </ul>
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาการบริหาร จัดการบ้านเมืองที่ดี	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การสร้างจิตสำนึกและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐ</li> <li>- การเสริมสร้างประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ</li> <li>- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการและการตรวจสอบควบคุม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ทุกส่วนราชการ</li> </ul>

#### บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ และเก็บรวบรวมข้อมูลพิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตรากำลังที่ควรมีหรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

#### บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พบว่าเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงมีภารกิจด้านงานเลขานุการและบริหารงานทั่วไป , ด้านงานการเจ้าหน้าที่ , ด้านงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย , ด้านงานยุทธศาสตร์และงบประมาณ , ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม , ด้านงานจัดเก็บและพัฒนารายได้ , ด้านงานวิศวกรรม , ด้านงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค และด้านการศึกษา ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

#### บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลาแผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ มี กรณีในระยษะเวลาดังกล่าวหากมี คนโอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ ดังนี้





๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง จะสรรหาคณะมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.ท.จ.เชียงใหม่) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงจะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

### บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง ดังนี้

**พนักงานเทศบาล** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ และผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

**พนักงานจ้าง** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภท แต่เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง เป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

### ตารางแสดงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

#### เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

ส่วนราชการ	พนักงานเทศบาล	พนักงานครูเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ปลัดเทศบาล	๑	-	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	-
สำนักปลัดเทศบาล	๑๔	-	-	๙	๙
กองคลัง	๘	-	-	๑	๕
กองช่าง	๔	-	-	๘	๖
กองการศึกษา	๕	-	-	๔	๒
โรงเรียนบ้านห้วยเป่า	-	๑๓	-	๕	๑



ส่วนราชการ	พนักงานเทศบาล	พนักงานครูเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
โรงเรียนเทศบาลบ้านขุนคอง	-	๖	-	-	๑
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๗	-	-	๒
<b>รวม</b>	<b>๓๓</b>	<b>๒๖</b>	<b>-</b>	<b>๒๗</b>	<b>๒๖</b>

งบประมาณการรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน ๖๗,๘๐๐,๐๐๐ บาท

#### บันไดขั้นที่ ๔ การจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง ใช้การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

### **๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง**

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง และแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง

**“ อนุรักษ์วัฒนธรรมที่สำคัญ ใส่ใจประเพณีชาติพันธุ์อันมีค่า ร่วมกันพัฒนาที่รุ่งเรา ”**

ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อการส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลทุ่งข้าวพวงเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไปสำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงได้กำหนดไว้ ๙ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

#### **ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาสาธารณสุขและส่งเสริมคุณภาพชีวิต**

- เสริมสร้างสุขภาพของประชาชนโดยเน้นการส่งเสริมให้ออกกำลังกาย
- ส่งเสริมกิจกรรมด้านการสร้างเสริมสุขภาพของประชาชนและการบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน
- ส่งเสริมสนับสนุนการควบคุมป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
- ส่งเสริมงานสุขภาพอนามัยและการจัดการสุขภาวะภายในชุมชน
- พัฒนาปรับปรุงสุขาภิบาลอาหารและสิ่งแวดล้อมในชุมชน

#### **ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน**

**ของประชาชน**

- ปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพระบบกล้องวงจรปิด
- ดำเนินการจัดให้มีเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย





- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งชุมชน/กลุ่มเครือข่ายเข้มแข็งเพื่อชนะปัญหาเสพติด
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**
- รณรงค์ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกสาธารณะทางด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
- ส่งเสริมสนับสนุนการเฝ้าระวังมลภาวะทางน้ำและอากาศและฝุ่น pm ๒.๕
- ส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการขยะอย่างเป็นระบบ
- ส่งเสริมพัฒนาปรับปรุงภูมิทัศน์ถนนสาธารณะในชุมชนให้เป็นตำบลน่าอยู่
- สนับสนุนส่งเสริมให้ประชาชนองค์กรภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์

บำรุงรักษาการจัดการธรรมชาติ

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาชุมชน

- สนับสนุนส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาตนเอง
- สนับสนุนส่งเสริมการบริหารงานของคณะกรรมการชุมชน
- ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและจัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนประชาชนมีความรักสามัคคีและมีปฏิสัมพันธ์ช่วยเหลือ

และร่วมมือกันพัฒนาเทศบาล

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและกลุ่มด้อยโอกาสในสังคม

- พัฒนาคุณภาพการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐาน
- ส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ในเขตเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ
- การจัดให้มีการอนุรักษ์ บำรุงรักษา ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี

ให้คงความเป็นเอกลักษณ์

- ส่งเสริมกิจการด้านการศาสนาให้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ
- การปรับปรุงซ่อมแซมระบบสาธารณูปโภคที่มีอยู่ให้มีสภาพที่สมบูรณ์ใช้งานได้ดี
- การผลักดันโครงการก่อสร้างไฟฟ้าส่องสว่างระบบไฟฟ้าโซลาร์เซลล์
- การผลักดันโครงการก่อสร้างท่อส่งน้ำและระบบระบายน้ำในชุมชน
- การปรับปรุงระบบจราจรให้เป็นระบบ

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาทางเศรษฐกิจ

- การพัฒนารายได้ของเทศบาล เพื่อให้เทศบาลมีรายได้เพียงพอที่จะพัฒนาในด้านต่าง ๆ

ตามนโยบายที่วางไว้

- ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ภาคการเกษตร และพัฒนาอาชีพต่างๆ ที่เหมาะสมกับสภาวะ

และบริบทของท้องถิ่น

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร

- ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการมีส่วนร่วมทางการบริหารและการเมือง ภายใต้ระบอบ

ประชาธิปไตย

- การบริหารงานเทศบาลเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม อำนวยความสะดวกและให้บริการ

แก่ประชาชน

- เร่งรัดพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน
- ส่งเสริมและสนับสนุนพร้อมเปิดโอกาสให้ชุมชนและสังคมได้เข้าถึงการตรวจสอบ

และติดตามประเมินผลการดำเนินงาน



### ยุทธศาสตร์ที่ ๙ คุณธรรมและความโปร่งใสปราศจากการทุจริต

- บริหารงานและปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล
- ปลุกฝังค่านิยมและทัศนคติให้บุคลากรเทศบาล
- ดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง ส่งเสริมการดำเนินการให้เกิดความโปร่งใสในทุกขั้นตอน
- ไม่ให้แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนหรือผู้อื่น และไม่รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด
- ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนแจ้งข้อมูลข่าวสาร ผ่านศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ ร้องเรียน
- กรณีพบการทุจริตจะดำเนินการสอบสวนและลงโทษขั้นสูงกับผู้ที่ทุจริตอย่างจริงจัง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหา ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ ดังนี้

ภารกิจ	ส่วนราชการรองรับภารกิจ
<b>๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</b>	
๑.๑ ให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) ๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการซ่อมการก่อสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ กองช่าง
<b>๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต</b>	
๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖)) ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓)) ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔)) ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)) ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒)) ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕)) ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพ พละนาามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัดเทศบาล โดยงานสวัสดิการสังคม และงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
<b>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย</b>	
๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)) ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน





ภารกิจ	ส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p>๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))</p> <p>๓.๔ ให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))</p> <p>๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))</p> <p>๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))</p>	<p>รวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัดเทศบาล โดยงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>
<p><b>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว</b></p>	
<p>๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))</p> <p>๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))</p> <p>๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))</p> <p>๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))</p> <p>๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))</p> <p>๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))</p> <p>๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))</p> <p>๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))</p>	<p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองคลัง และสำนักปลัดเทศบาล โดยงานสวัสดิการสังคม</p>
<p><b>๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</b></p>	
<p>๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))</p> <p>๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))</p> <p>๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ สำนักปลัดเทศบาล โดยงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>
<p><b>๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</b></p>	
<p>๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))</p> <p>๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))</p> <p>๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))</p> <p>๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))</p>	<p>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา</p>
<p><b>๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</b></p>	
<p>๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))</p> <p>๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))</p> <p>๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))</p> <p>๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))</p> <p>๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกอง ในเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง</p>



## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่สำนักงานเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงจะดำเนินการ

ภารกิจ	ส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
<b>ภารกิจหลัก</b>	
๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน	กองช่าง
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	สำนักปลัดเทศบาล และกองช่าง
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา	กองการศึกษา
๔. ด้านการสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ	สำนักปลัดเทศบาล
<b>ภารกิจรอง</b>	
๑. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี	กองการศึกษา
๒. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ	สำนักปลัดเทศบาล
๓. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร	สำนักปลัดเทศบาล
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน	กองคลัง
๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	สำนักปลัดเทศบาล และกองช่าง
๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร	ทุกส่วนราชการ
๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	สำนักปลัดเทศบาล
๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	สำนักปลัดเทศบาล

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายในโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง





## การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง

การวิเคราะห์ โดยใช้เทคนิค (SWOT Analysis) เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพเป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบที่มีศักยภาพจากปัจจัยเหล่านี้ต่อการทำงานขององค์กร

### S : Strengths คือ จุดเด่นหรือจุดแข็ง

#### ๑.๑ ด้านบุคลากร

- มีบุคลากรที่รับผิดชอบงานบุคคลโดยตรง
- มีผู้รับผิดชอบงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรทำให้สามารถให้บริการในด้านการพัฒนาบุคลากรให้กับส่วนงานต่าง ๆ
- มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีความพร้อมในการเรียนรู้งานในหน้าที่ในการพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า
- มีระบบการบริหารตามสายการบังคับบัญชา มีการมอบอำนาจจากผู้บังคับบัญชาสูงสุดให้ผู้บริหารระดับรองลงไป เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร มีการกำหนดหน้าที่ขอบเขตของงานแต่ละฝ่ายต้องรับผิดชอบอย่างชัดเจนและมีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำงานเป็นทีมทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
- มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หลากหลายสาขาวิชาชีพ โดยมีบุคลากรที่จบระดับปริญญาโท ตามกรอบอัตรากำลัง สามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลได้อย่างครบถ้วน การส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่หลากหลาย มีความยืดหยุ่น ในการนำไปปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนโครงการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างต่อเนื่อง
- มีการประสานงานที่ดีกับทุกภาคส่วน ได้รับความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐภาคเอกชน และประชาชน/ชุมชน/หมู่บ้าน จึงทำให้งานประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน และหน่วยงานราชการ/องค์กรเอกชน ให้การสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงานของเทศบาลอย่างต่อเนื่อง
- บุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง ได้รับการฝึกอบรมตามตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นๆ ที่ให้ความรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน

#### ๑.๒ ด้านวัสดุอุปกรณ์/งบประมาณ

- มีอุปกรณ์พื้นฐานที่จำเป็นในกระบวนการฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ เพียงพอและเหมาะสม เช่น มีเครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้หรือสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Development) ได้ตลอดเวลา

๑.๓ มีแหล่งงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เช่น งบประมาณด้านการบริหารงานทั่วไปและงบประมาณสำหรับส่วนงานต่าง ๆ

#### ๑.๔ ด้านการบริหารจัดการ

- ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ประสบการณ์ และมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาเทศบาลให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกด้าน
- นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งข้าวพวง มีนโยบายในการบริหารที่ชัดเจนและนำสู่การปฏิบัติได้จริง
- มีความพร้อมด้านอาคาร สถานที่ ครุภัณฑ์ วัสดุอุปกรณ์ ห้องประชุม และสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมใช้งาน ซึ่งมีหลายหน่วยงาน/องค์กร ได้เข้ามาขอให้สถานที่หอประชุมเพื่อจัดการฝึกอบรม



หรือจัดกิจกรรมต่าง ๆ ประกอบกับมีสถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรมกระจายอยู่โดยทั่วไป เช่น โรงแรม (ราคาไม่สูงมาก) และมีศูนย์ประชุมย่อยของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่าง ๆ โดยทั่วไป

#### ๑.๕ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ

- มีระบบสารสนเทศที่เอื้อและเป็นช่องทางในการพัฒนาบุคลากร เช่น Facebook , Line และ Web side ของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง

- มีการประสานเชื่อมโยงทางวิชาการในการพัฒนาบุคลากร ร่วมกับหน่วยงานภายในและภายนอก และสถานศึกษาในท้องถิ่น เช่น โรงเรียน ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ฯลฯ

- มีระบบสื่อสารสนเทศ เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีคุณภาพในการให้บริการ และในการช่วยปฏิบัติงานและให้บริการแก่ประชาชนในเขตเทศบาลและหน่วยงานใกล้เคียง ทำให้สามารถทำงานและประสานกันได้อย่างเป็นระบบ และมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ จึงสามารถใช้จ่ายได้ตรงตามความต้องการทันเวลา

- มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อบริการประชาชนและปฏิบัติการกิจของทางราชการให้สำเร็จตามนโยบายของนายกเทศมนตรี

- การพัฒนาเทคโนโลยี ซึ่งปัจจุบันมีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ช่วยในการทำงานได้สะดวก การติดต่อสื่อสารข้อมูลสารสนเทศ โดยอาศัยอินเทอร์เน็ตทำให้การแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเองได้อย่างไม่มีขอบเขตสิ้นสุด

#### W : Weaknesses คือ จุดด้อยหรือจุดอ่อน

๑. การลดขั้นตอนของสายการบังคับบัญชา ทำให้ผู้บริหารไม่ทราบสภาพความเป็นจริงขององค์กร และการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน บางครั้งทำให้เกิดข้อขัดแย้ง

๒. ภารกิจงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงต้องเพิ่มจำนวนอัตรากำลังของพนักงานที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญในระบบการทำงานหรือภารกิจใหม่ ซึ่งมีเทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง ทำให้มีภาระด้านงบประมาณมากยิ่งขึ้น

๓. การจัดอัตรากำลังคน บางงานไม่เหมาะสม เนื่องจากจำนวนพนักงานเทศบาลมีน้อยที่จะดูแลและรับผิดชอบในงานนั้น ๆ ทำให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบมากเกินไป และบุคลากรบางคนขาดความรู้ ความเข้าใจในระเบียบกฎหมายของงาน ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์

๔. จากการที่มีระบบสื่อสารสนเทศ เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีบริการให้อย่างเพียงพอแก่ประชาชนผู้รับบริการ แต่ก็ประสบปัญหาในด้านงบประมาณที่จะดูแลบำรุงรักษาและซ่อมแซม

๕. ผู้บริหารยังเน้นการพัฒนาแต่ด้านโครงสร้างพื้นฐานในด้านเดียว

๖. งบประมาณสนับสนุนสำหรับใช้ในการพัฒนาจากรัฐบาลลดลง และรายได้จากการจัดเก็บภาษีในเขตพื้นที่รับผิดชอบไม่เพียงพอต่อการดำเนินกิจกรรม

๗. มีบุคลากรที่มีขีดสมรรถนะต่ำกว่าระดับที่เหมาะสมกับภารกิจ บางส่วนไม่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน และไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและพัฒนาไม่ตรงกับภารกิจ

๘. การบริหารจัดการและการประสานงานแต่ละกองยังไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร ทำให้การประสานงานต่าง ๆ เกิดความล่าช้า เช่น โครงการเร่งด่วนที่ต้องทำภายในระยะเวลาที่กำหนด

๑๐. วัสดุอุปกรณ์ใช้งานในสำนักงานมีการเสื่อมสภาพ บางส่วนเสียเนื่องจากการใช้งานเป็นเวลานาน ต้องมีการซ่อมแซมอยู่เป็นประจำ ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าและไม่ได้รับการสนับสนุนจากสภาเทศบาลเท่าที่ควร





### O : Opportunities คือ โอกาส

๑. นโยบายด้านการปฏิรูปทางการเมือง การปกครอง และการบริหาร ซึ่งสนับสนุนการกระจายอำนาจอย่างต่อเนื่องตามครรลองระบอบประชาธิปไตย เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถพึ่งตนเองได้ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล

๓. ในเขตรับผิดชอบของเทศบาลฯ มีสถานที่ท่องเที่ยว และสถานที่ราชการหลายหน่วยงาน เช่น วัดพระธาตุดอยมอญจิ่ง , วัดพระธาตุศรีสามรักษ์ , ดอยคำฟ้า , จุดชมวิวน้ำพุข้าวพวง , โครงการหลวงห้วยเป้า , พระธาตุดอยปานต่าง , วัดพระบาทรอยวิ้ว และวัดพระธาตุแสงกำ ส่งผลให้อัตราความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับดี

๔. เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง พื้นที่รับผิดชอบมีขนาด ๒๒๔.๕ ตารางกิโลเมตร หรือ ๑๔๐,๓๑๓ ไร่ หรือ ๘๗.๖ ตารางไมล์ หรือ ๕๕,๔๗๕ เอเคอร์ ทำให้สามารถพัฒนาและให้บริการได้อย่างทั่วถึง

๕. เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งมานาน เป็นที่รู้จักและได้รับการยอมรับจากหน่วยงานราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นเป็นอย่างดี ทำให้เป็นโอกาสที่จะได้รับมอบหมาย หรือขอความร่วมมือให้เป็นเจ้าภาพรับผิดชอบงาน และโครงการสำคัญ ๆ

๖. ชุมชนมีวัฒนธรรมและประเพณีที่ต้องทำร่วมกัน ทำให้เกิดความสามัคคี มีการรวมกลุ่มและเอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาการรวมเป็นกลุ่มภายในชุมชน เช่น กลุ่มผู้สูงอายุ และกลุ่มแม่บ้าน ซึ่งเป็นผู้มีภูมิปัญญาทางด้านศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่พร้อมจะถ่ายทอดความรู้ให้แก่ประชาชนและผู้สนใจทั่วไป

๗. ผู้บริหารมีนโยบายในการที่จะส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนได้รับการบริการสาธารณะที่ดีทั่วถึงและจริงจัง ทำให้เป็นโอกาสที่ประชาชนในชุมชน จะอยู่ดี กินดี มีความสุขถ้วนหน้า

### T : Threats คือ อุปสรรค

๑. ด้านสภาพทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน เทศบาลมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ และการดำเนินการจึงต้องสอดคล้องกับฐานะการเงินการคลัง และงบประมาณส่วนใหญ่จะเน้นไปด้านโครงสร้างพื้นฐานเพื่อให้ประชาชนอยู่ดีมีสุข ดังนั้นงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากร จึงจำกัดและใช้จ่ายอย่างประหยัดในการจัดการฝึกอบรมหรือถ่ายทอดความรู้

๒. การโอน(ย้าย) บุคลากร ด้วยเหตุผลความจำเป็น ทำให้ขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งงานที่ต้องปฏิบัติตามภารกิจหน้าที่ของงานราชการ

๓. บุคลากรของหน่วยงาน ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติภารกิจเกินกว่าตำแหน่ง เนื่องจากไม่มีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเป็นการเฉพาะ เพราะข้อจำกัดงบประมาณบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐

๔. ข้อกำหนดหรือข้อระเบียบต่าง ๆ ที่ปรับเปลี่ยน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันทำให้เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

๕. จากการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งบุคลากรที่ได้รับมอบหมายต้องศึกษาข้อมูลและระเบียบเพิ่มเติม

๖. นโยบายของรัฐบาลที่มุ่งเน้นด้านการพัฒนาประเทศ การแก้ไขปัญหา การช่วยเหลือประชาชน และเน้นในเรื่องการบริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนได้เข้าถึงบริการของรัฐได้อย่างรวดเร็ว แต่เนื่องจากขั้นตอนในการลดระยะเวลาการให้บริการที่หลากหลายของแต่ละกระบวนการ ดังนั้น ผู้ที่ได้รับ



มอบหมายต้องศึกษาข้อระเบียบและแนวทางปฏิบัติให้มีความชัดเจน เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง และด้วยระยะเวลาที่กำหนด

๗. งบประมาณเงินอุดหนุนที่ได้รับจัดสรรจากรัฐบาล ไม่เป็นไปตามประมาณการรายรับ ตลอดจนห้วงระยะเวลาที่ได้รับการจัดสรรไม่เป็นไปตามแผน ทำให้การบริหารจัดการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

๘. ที่ผ่านมา มี อบต.ที่ได้รับการยกฐานะเป็นเทศบาล การได้รับการบริการสาธารณะเกิดข้อเปรียบเทียบ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม ผลการดำเนินงานของเทศบาลมากขึ้น ทำให้เทศบาลต้องตื่นตัวในการจัดบริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานและเท่าเทียมกัน

ดังนั้น การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภท อย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง ดังนี้

- **พนักงานเทศบาล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะ งานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลตำบลเมืองงายไว้ ดังนี้

๑. สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล
๒. สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ และผู้อำนวยการกอง
๓. สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
๔. สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๒ ประเภท ดังนี้ พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจ ของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือกำหนดสายงาน ที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง ได้พิจารณา ด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันมีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหาร กำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ และวุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลักและวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มีและที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลัง ที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี





## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง

### ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<b>ปลัดเทศบาล</b>	<b>ปลัดเทศบาล</b>
<b>สำนักปลัดเทศบาล</b> <b>ฝ่ายอำนวยการ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเลขานุการและบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li> <li>- งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน</li> <li>- งานนิติการ</li> <li>- งานสวัสดิการและสังคม</li> <li>- งานสาธารณสุข</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> </ul>	<b>สำนักปลัดเทศบาล</b> <b>ฝ่ายอำนวยการ</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</li> <li>- งานทะเบียนราษฎร</li> <li>- งานนิติการ</li> <li>- งานสวัสดิการสังคม</li> <li>- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> </ul>
<b>กองคลัง</b> <b>ฝ่ายบริหารงานคลัง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</li> <li>- งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</li> </ul>	<b>กองคลัง</b> <b>ฝ่ายบริหารงานคลัง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>- งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</li> </ul>
<b>กองช่าง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานวิศวกรรมและออกแบบ</li> <li>- งานก่อสร้างและสาธารณูปโภค</li> </ul>	<b>กองช่าง</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานวิศวกรรมโยธา</li> <li>- งานก่อสร้างและสาธารณูปโภค</li> </ul>
<b>กองการศึกษา</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา และนันทนาการ</li> <li>- งานพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</li> </ul>	<b>กองการศึกษา</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานการศึกษา และนันทนาการ</li> <li>- งานพัฒนาการศึกษา</li> </ul>
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul>	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul>



## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้างเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง ที่มีในปัจจุบันใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงจึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม





ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักวิชาการเกษตร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียนและบัตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถยนต์ ภารกิจ (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ ภารกิจ (๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ ภารกิจ (๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ ภารกิจ (๔)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ ภารกิจ (๕)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ ทัวไป (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
แม่ครัว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (๔)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงานทั่วไป (๕)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงานทั่วไป (๖)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	





ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ ทั่วไป (๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานทั่วไป (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานทั่วไป (๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานทั่วไป (๓)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คณงานทั่วไป (๔)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ ภารกิจ (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ ภารกิจ (๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ ทั่วไป (๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	







แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานขับรถยนต์ ทัวไป (๔)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานทัวไป (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานทัวไป (๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานทัวไป (๓)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คณงานทัวไป (๔)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>กองการศึกษา</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)								ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
นักจัดการงานทัวไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักสันทนการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ ทัวไป (๕)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานทัวไป (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>โรงเรียนบ้านห้วยเป่า</b>								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา (ผู้บริหารสถานศึกษา)								ว่างเดิม
ครู (วิทยาศาสตร์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

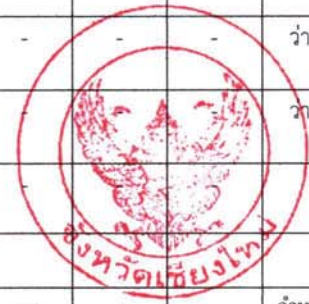
“อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท. (นางทิพรวิ รัตนรังสรรค์) ท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่”



“อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท. (นางทิพรวิ รัตนรังสรรค์) ท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่”



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู (วิทยาศาสตร์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (ศิลปศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คอมพิวเตอร์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (ประถมศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (พลศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (ภาษาไทย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (ศึกษาพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (ศึกษาพิเศษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย (ปฐมวัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครูผู้ช่วย (ปฐมวัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>โรงเรียนเทศบาลบ้านขุนคอง</b>								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา (ผู้บริหารสถานศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครูผู้ช่วย (ปฐมวัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครูผู้ช่วย (ปฐมวัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยทรายขาว (ผู้บริหารสถานศึกษา)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู (ศพด.บ้านห้วยทรายขาว)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบเทศบาลฯ (ผู้บริหารสถานศึกษา)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

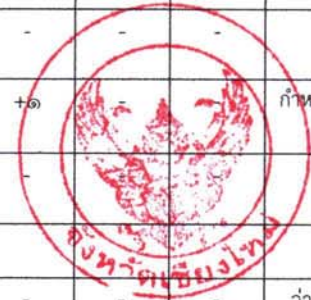






แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ครู (ศพด.ต้นแบบเทศบาลฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (ศพด.ต้นแบบเทศบาลฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งข้าวพวง (ผู้บริหารสถานศึกษา)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู (ศพด.บ้านทุ่งข้าวพวง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านทุ่งข้าวพวง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านทุ่งข้าวพวง) (๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่จาเหนือ (ผู้บริหารสถานศึกษา)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครูผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านแม่จาเหนือ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านแม่จาเหนือ) (๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่กอนใน (ผู้บริหารสถานศึกษา)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู (ศพด.บ้านแม่กอนใน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>รวม</b>	<b>๑๐๓</b>	<b>๑๑๗</b>	<b>๑๑๗</b>	<b>๑๑๗</b>	<b>๑๔</b>	<b>๐</b>	<b>๐</b>	





๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	(๓)			(๔)			
													๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๙๗,๙๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๖๐	๒๐,๗๖๐	๗๘๖,๒๔๐	๘๐๖,๗๖๐	๘๒๗,๕๒๐	๔๙,๘๓๐
	สำนักปลัดเทศบาล																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๔๔๐	๓๔,๑๖๐	๓๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๓๗,๙๖๐
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๒๐๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๓๒๐	๔๖๖,๙๒๐	๔๘๐,๒๔๐	๔๙๓,๕๖๐	๓๖,๓๓๐
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๓,๓๒๐	ว่างเพิ่ม
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๘๐	๑๘,๘๘๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๕๕,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๐,๔๔๐
๗	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๓๕,๒๒๐
๘	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๖๐,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๑,๔๘๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐	๒๒,๗๓๐
๙	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๕๕,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๐,๔๔๐
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๘๘๐	๒๗,๘๘๐
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑๗๙,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๑๘๖,๖๘๐	๑๙๓,๖๔๐	๑๙๖,๐๘๐	๑๔,๕๗๐
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๒๒,๖๒๐
๑๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑๘๘,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๔๐	๑๕,๗๒๐
๑๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๓๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๙๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเพิ่ม
๑๕	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๓,๓๒๐	ว่างเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๖	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๗๒,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๘๘๐	๒๘๒,๙๖๐	๒๙๔,๓๖๐	๓๐๖,๒๔๐	๒๒,๖๗๐
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		๑	๑	๒๑๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๑๙,๒๔๐	๒๒๘,๑๒๐	๒๓๗,๓๖๐	๑๗,๕๖๐







แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน 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	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๖๐,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๘๖๐	๑๖๗,๑๖๐	๑๗๓,๘๘๐	๑๘๐,๘๔๐	๑๗,๓๙๐	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียนและบัตร		-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเต็ม	
๒๐	พนักงานขับรถยนต์ ภารกิจ (๑)		๑	๒๑๐,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๑๙,๓๖๐	๒๒๕,๒๔๐	๒๓๑,๕๘๐	๑๗,๕๗๐	
๒๑	พนักงานขับรถยนต์ ภารกิจ (๒)		๑	๑๖๗,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๔,๔๘๐	๑๘๑,๕๖๐	๑๘๘,๘๘๐	๑๓,๙๘๐	
๒๒	พนักงานขับรถยนต์ ภารกิจ (๓)		๑	๑๓๗,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๓๗,๒๘๐	๑๔๓,๐๔๐	๑๕๕,๐๔๐	๑๗,๘๘๐	
๒๓	พนักงานขับรถยนต์ ภารกิจ (๔)		๑	๑๕๙,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๘๐	๖,๗๒๐	๖,๘๖๐	๑๖๖,๕๔๐	๑๗๓,๓๖๐	๑๘๐,๑๒๐	๑๓,๓๓๐	
๒๔	พนักงานขับรถยนต์ ภารกิจ (๕)		๑	๑๑๗,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๑๒๒,๗๖๐	๑๒๗,๖๘๐	๑๓๒,๘๔๐	๙,๘๓๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๕	พนักงานขับรถยนต์ ทั่วไป (๑)		๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๒๖	แม่ครัว		๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๒๗	คนสวน		๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๒๘	คนงานทั่วไป (๑)		๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๒๙	คนงานทั่วไป (๒)		๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๓๐	คนงานทั่วไป (๓)		๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๓๑	คนงานทั่วไป (๔)		๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม ปี ๖๗	
๓๒	คนงานทั่วไป (๕)		๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม ปี ๖๗	
๓๓	คนงานทั่วไป (๖)		๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม ปี ๖๗	
	กองคลัง																		
๓๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๕๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๕๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๖๓,๓๖๐	๕๐,๒๖๐	
๓๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๔๖๒,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๔๙๓,๕๖๐	๕๐๐,๘๐๐	๕๐๘,๕๒๐	๓๘,๕๒๐	





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๖	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๗๒๐	๓๘,๑๓๐
๓๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๑๗,๘๘๐
๓๘	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๒๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๒๒๐	๓๗๙,๒๒๐	๓๘๓,๒๒๐	ว่างเต็ม
๓๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๐๒,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๕,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๒๕,๑๘๐
๔๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑๓๘,๒๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๓๙,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๓,๕๒๐
๔๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๓,๗๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๓,๕๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๓	พนักงานขับรถยนต์ ทั่วไป (๒)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๔	คนงานทั่วไป (๓)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๕	คนงานทั่วไป (๒)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๖	คนงานทั่วไป (๓)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม ปี ๖๗
๔๗	คนงานทั่วไป (๔)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม ปี ๖๗
	กองช่าง																		
๔๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๑๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	๔๐,๒๖๐
๔๙	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๔๓,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๖๖๐	๒๕๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๐,๑๒๐
๕๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๘,๘๘๐	๑๙,๙๗๐
๕๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม







แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๕๒	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐		กำหนดเพิ่ม ปี ๖๗
๕๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๕๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๕๐	๑๔๙,๒๑๐		กำหนดเพิ่ม ปี ๖๗
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๘,๘๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๗๕,๖๙๐	๑๘๓,๑๗๐	๑๙๐,๐๗๐		๑๔๖,๗๖๐
๕๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๕๑,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๘๐๐	๑๖๔,๑๖๐	๑๗๐,๗๖๐		๑๒๖,๖๕๐
๕๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๔๙,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๗๖๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๔๘๐		๑๒๖,๔๘๐
๕๗	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา		๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๓๓,๗๖๐	๑๔๑,๕๒๐	๑๔๕,๕๒๐		๑๑๕,๕๒๐
๕๘	พนักงานขับรถยนต์ ภารกิจ (๑)		๑	๑	๑๒๓,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๘,๕๒๐	๑๓๓,๖๘๐	๑๓๙,๐๘๐		๑๐๖,๒๕๐
๕๙	พนักงานขับรถยนต์ ภารกิจ (๒)		๑	๑	๑๓๗,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๓๓,๐๔๐	๑๔๑,๘๐๐	๑๔๕,๘๐๐		๑๑๕,๕๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๖๐	พนักงานขับรถยนต์ ทั่วไป (๓)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๙,๐๐๐
๖๑	พนักงานขับรถยนต์ ทั่วไป (๔)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๙,๐๐๐
๖๒	คนงานทั่วไป (๑)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๙,๐๐๐
๖๓	คนงานทั่วไป (๒)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๙,๐๐๐
๖๔	คนงานทั่วไป (๓)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		กำหนดเพิ่ม ปี ๖๗
๖๕	คนงานทั่วไป (๔)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		กำหนดเพิ่ม ปี ๖๗
	กองการศึกษา																			
๖๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๕๖๐		ว่างเต็ม
๖๗	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐		ว่างเต็ม
๖๘	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐		๓๒,๔๕๐





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในขั้ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๗๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๘๐,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๘,๘๘๐	๑๘๙,๖๐๐	๑๙๘,๘๔๐	๒๐๗,๗๒๐	๑๕,๐๕๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๗๑	ผู้ช่วยนักสหนาการ		๑	๑	๒๕๙,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๘๐	๒๖๙,๗๖๐	๒๘๐,๕๖๐	๒๙๑,๘๔๐	๒๒,๖๓๐
๗๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๙๓,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๙๙,๐๔๐	๑๕๕,๐๔๐	๑๖๓,๒๘๐	๑๓,๙๔๐
๗๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐
๗๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเต็ม
๗๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเต็ม
๗๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๘๙,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๖,๙๒๐	๒๐๔,๘๔๐	๒๑๓,๑๒๐	๑๕,๗๗๐
๗๗	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๑๕,๐๐๐
๗๘	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๑๕,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๗๙	พนักงานขับรถยนต์ ทั่วไป (๕)		๑	๑	๓๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๘๐	คนงานทั่วไป (๑)		๑	-	๓๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
	โรงเรียนบ้านห้วยเปือ																		
๘๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (ผู้บริหารสถานศึกษา)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม
๘๒	ครู (วิทยาศาสตร์)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๘,๑๗๐
๘๓	ครูผู้ช่วย		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม
๘๔	ครู (วิทยาศาสตร์)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๐,๘๔๐
๘๕	ครู (ศิลปศึกษา)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๒,๑๕๐







แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๘๖	ครู (คอมพิวเตอร์)		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๖,๓๒๐	
๘๗	ครู (ประถมศึกษา)		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๐,๔๘๐	
๘๘	ครู (พลศึกษา)		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๙,๑๒๐	
๘๙	ครู (ภาษาไทย)		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๓,๕๐๐	
๙๐	ครู (ศึกษาศาสตร์)		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๘,๓๙๐	
๙๑	ครู (ศึกษาศาสตร์)		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๖,๕๗๐	
๙๒	ครูผู้ช่วย (ปฐมวัย)		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม	
๙๓	ครูผู้ช่วย (ปฐมวัย)		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม	
๙๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๔,๙๒๐	
๙๕	ภารโรง		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๙,๐๐๐	
	โรงเรียนเทศบาลบ้านขุนคอง																		
๙๖	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (ผู้บริหารสถานศึกษา)		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม	
๙๗	ครูผู้ช่วย		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม	
๙๘	ครูผู้ช่วย		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม	
๙๙	ครูผู้ช่วย		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม	
๑๐๐	ครูผู้ช่วย (ปฐมวัย)		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม	
๑๐๑	ครูผู้ช่วย (ปฐมวัย)		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม	
๑๐๒	ภารโรง		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๙,๐๐๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																		
๑๐๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยทรายขาว (ผู้บริหารสถานศึกษา)		๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม ปี ๖๗	





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๐๔	ครู (ศพด.บ้านห้วยทรายขาว)		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๑,๑๗๐
๑๐๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้นแบบเทศบาล (ผู้บริหารสถานศึกษา)		๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม ปี ๖๗
๑๐๖	ครู (ศพด.ต้นแบบเทศบาล)		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๐,๑๓๐
๑๐๗	ครู (ศพด.ต้นแบบเทศบาล)		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๘,๗๙๐
๑๐๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งข้าวพวง (ผู้บริหารสถานศึกษา)		๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม ปี ๖๗
๑๐๙	ครู (ศพด.บ้านทุ่งข้าวพวง)		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๕,๐๖๐
๑๑๐	ครูผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านทุ่งข้าวพวง)		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม
๑๑๑	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านทุ่งข้าวพวง) (๑)		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๕,๐๐๐
๑๑๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่จาเหนือ (ผู้บริหารสถานศึกษา)		๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม ปี ๖๗
๑๑๓	ครูผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านแม่จาเหนือ)		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม
๑๑๔	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านแม่จาเหนือ) (๒)		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๕,๐๐๐
๑๑๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่กองโน (ผู้บริหารสถานศึกษา)		๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม ปี ๖๗
๑๑๖	ครู (ศพด.บ้านแม่กองโน)		๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๑,๓๓๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๑๑๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๑๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
(๕)	รวม		๑๑๗	๗๘	๑๖,๑๓๓,๕๘๐	๓๗๒,๐๐๐	๑๑๗	๑๑๗	๑๑๗	๑๔	๐	๐	๑,๕๘๐,๒๒๐	๕๙๘,๒๒๐	๕๕๘,๗๘๐	๑๘,๐๘๕,๘๐๐	๑๘,๖๓๕,๐๒๐	๑๙,๑๙๒,๘๐๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๒,๗๑๒,๘๗๐	๒,๗๙๕,๑๐๓	๒,๘๗๘,๕๒๐	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๑๐) + (๑๑)															๒๐,๗๙๘,๖๗๐	๒๑,๔๓๐,๑๒๓	๒๒,๐๗๑,๓๒๐	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๗.๓๗	๒๖.๘๕	๒๖.๓๔	







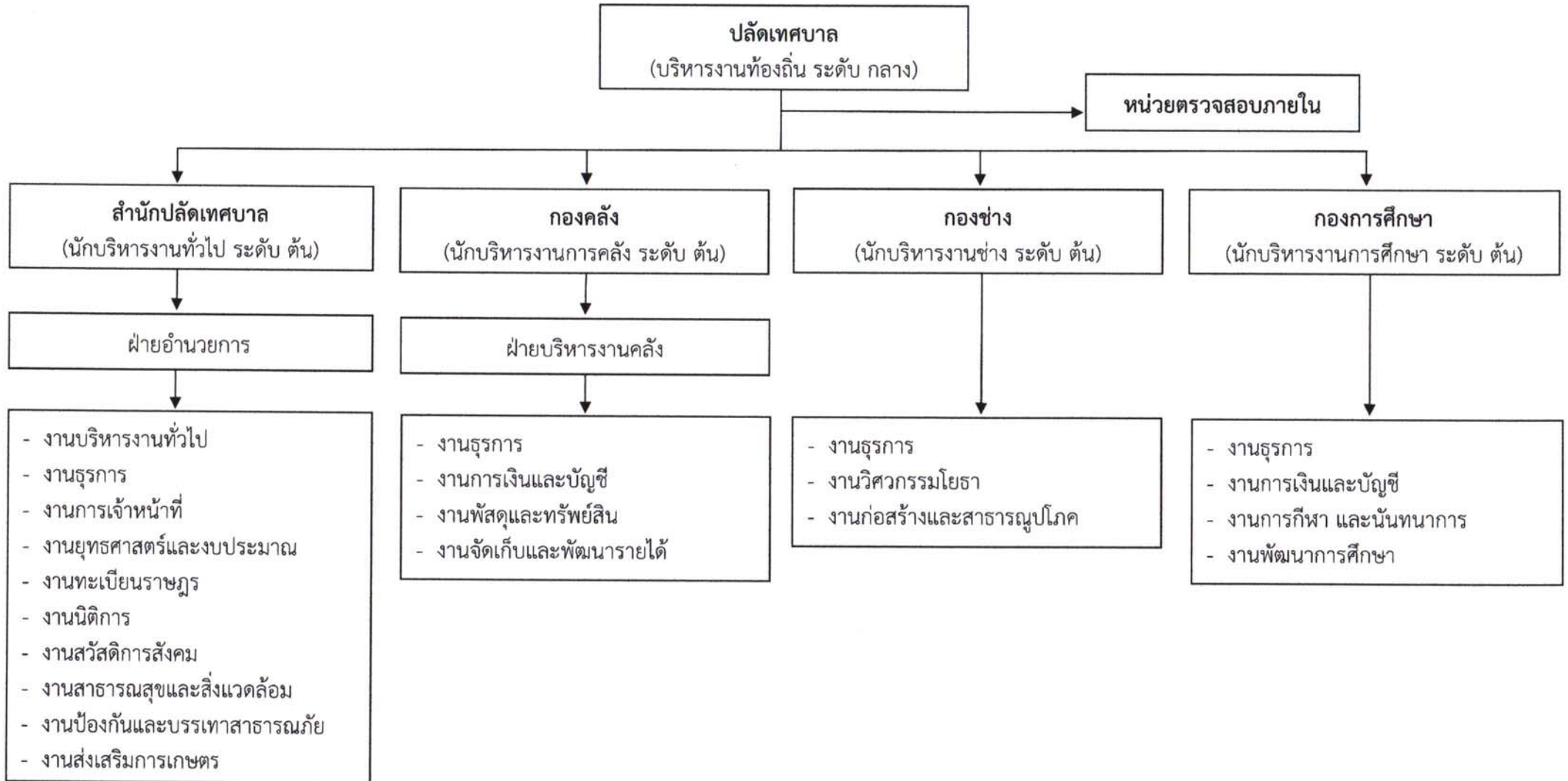
หมายเหตุ

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ๗๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท
๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ ๗๙,๘๐๐,๐๐๐ บาท (คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗)
๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ๘๓,๗๙๐,๐๐๐ บาท (คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘)
๔. ในส่วนของข้าราชการ/พนักงานเทศบาลที่มีเงินประจำตำแหน่งให้นำเงินประจำตำแหน่ง/เงินค่าตอบแทนมาคิดรวมเป็นเงินเดือนทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง
๕. ไม่นำค่าครองชีพมาคิดรวมเป็นเงินเดือน/ค่าตอบแทน ตามหนังสือ สนง.กจ. กท. ก.อบต. ด่วนที่สุดที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๒๒ ลว. ๑ มี.ค. ๒๕๕๙ (น.๑๐) และ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๕ ลว. ๒๗ มี.ย. ๒๕๕๗





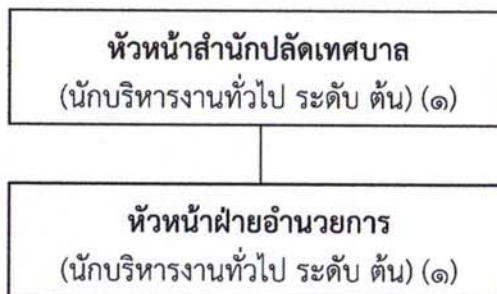
### ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี







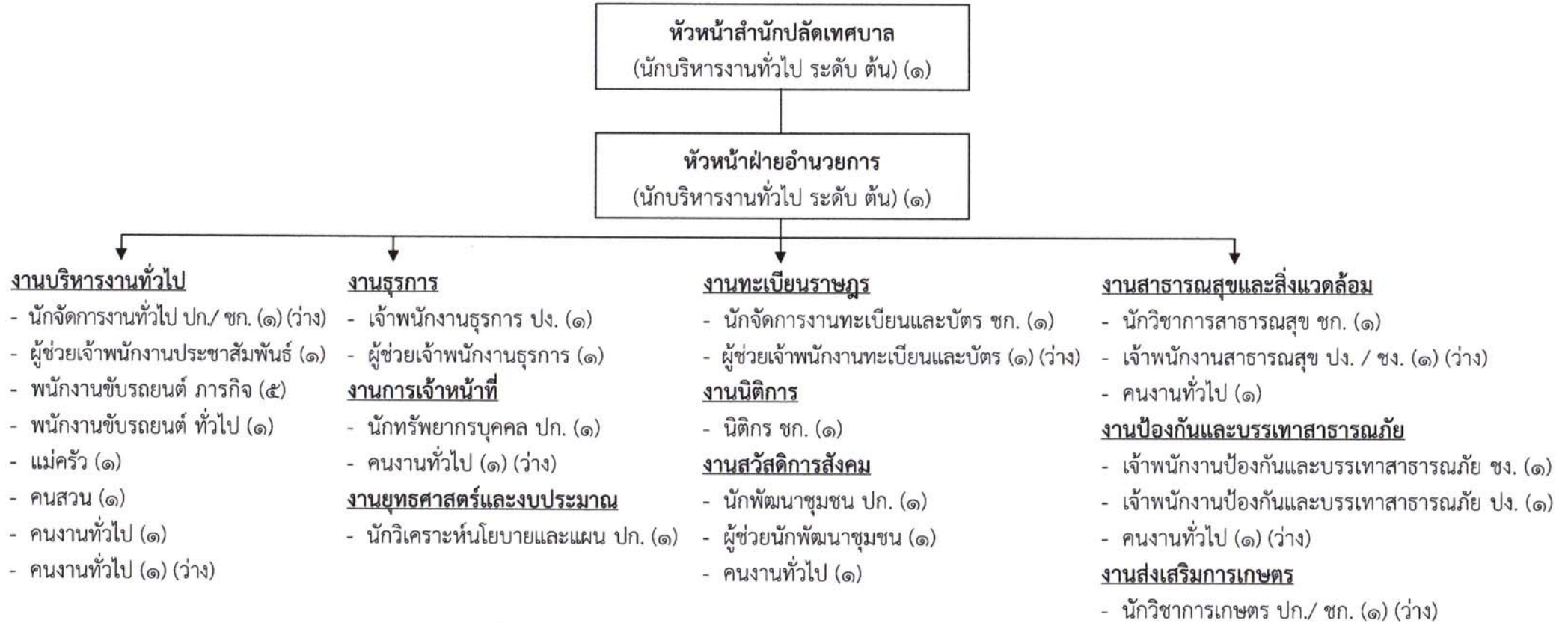
## ๑๐.๑ แผนภูมิโครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



- งานบริหารงานทั่วไป
- งานธุรการ
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- งานทะเบียนราษฎร
- งานนิติการ
- งานสวัสดิการสังคม
- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



### ๑๐.๑.๑ แผนภูมิโครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



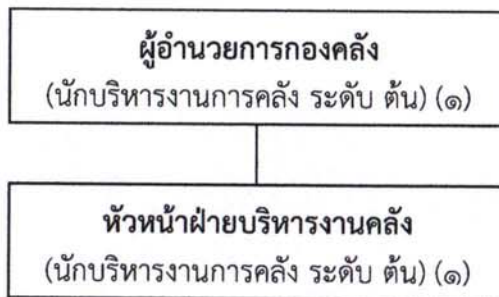
จำนวนอัตราพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาล ที่ครองในตำแหน่ง สังกัด สำนักปลัดเทศบาล

ประเภทตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		ภารกิจ	ทั่วไป		
ระดับ															
จำนวน	-	-	๒	-	-	๓	๓	-	๑	๒	-	๘	๖	๒๕	
ว่าง		-				๒			๑		-	๑	-	๔	
กำหนดเพิ่ม		-				-			-		-		๓	๓	





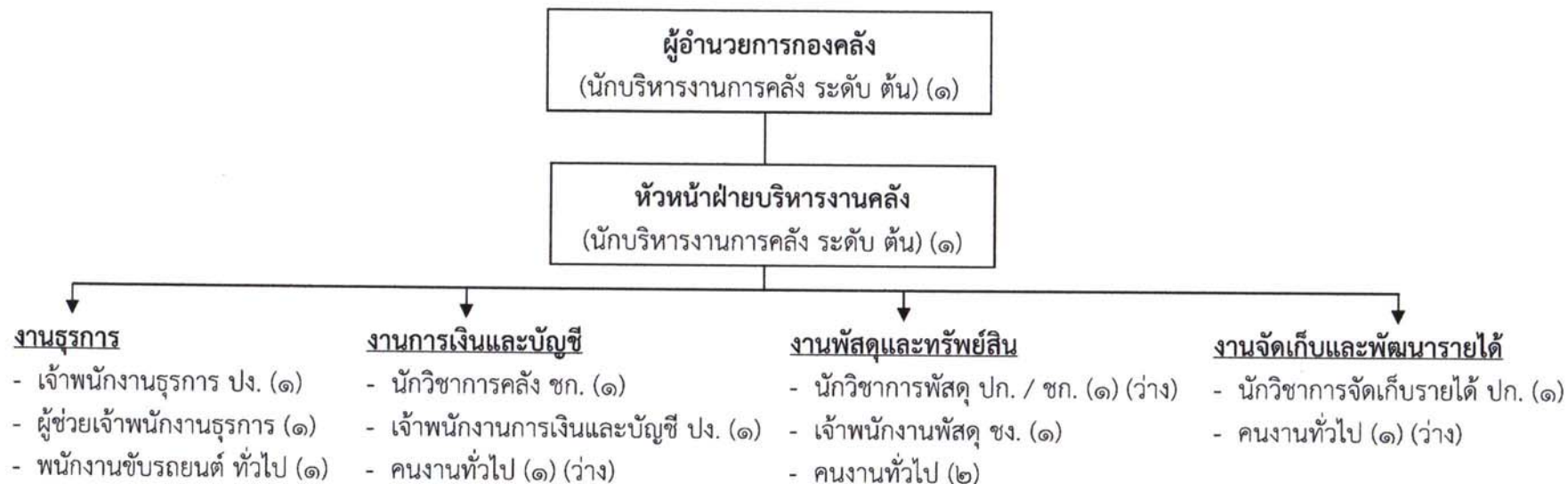
## ๑๐.๒ แผนภูมิโครงสร้างกองคลัง



- งานธุรการ
- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานจัดเก็บและพัฒนารายได้



### ๑๐.๒.๑ แผนภูมิโครงสร้างองค์กร



จำนวนอัตรานักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาล ที่ครองในตำแหน่ง สังกัด กองคลัง

ประเภทตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		ภารกิจ	ทั่วไป	
ระดับ			๒	-	-	๑	๑	-	๑	๒	-	๑	๓	๑๑
จำนวน	-	-	๒	-	-	๑	๑	-	๑	๒	-	๑	๓	๑๑
ว่าง		-				๑			-		-	-	-	๑
กำหนดเพิ่ม		-				-			-		-	-	๒	๒





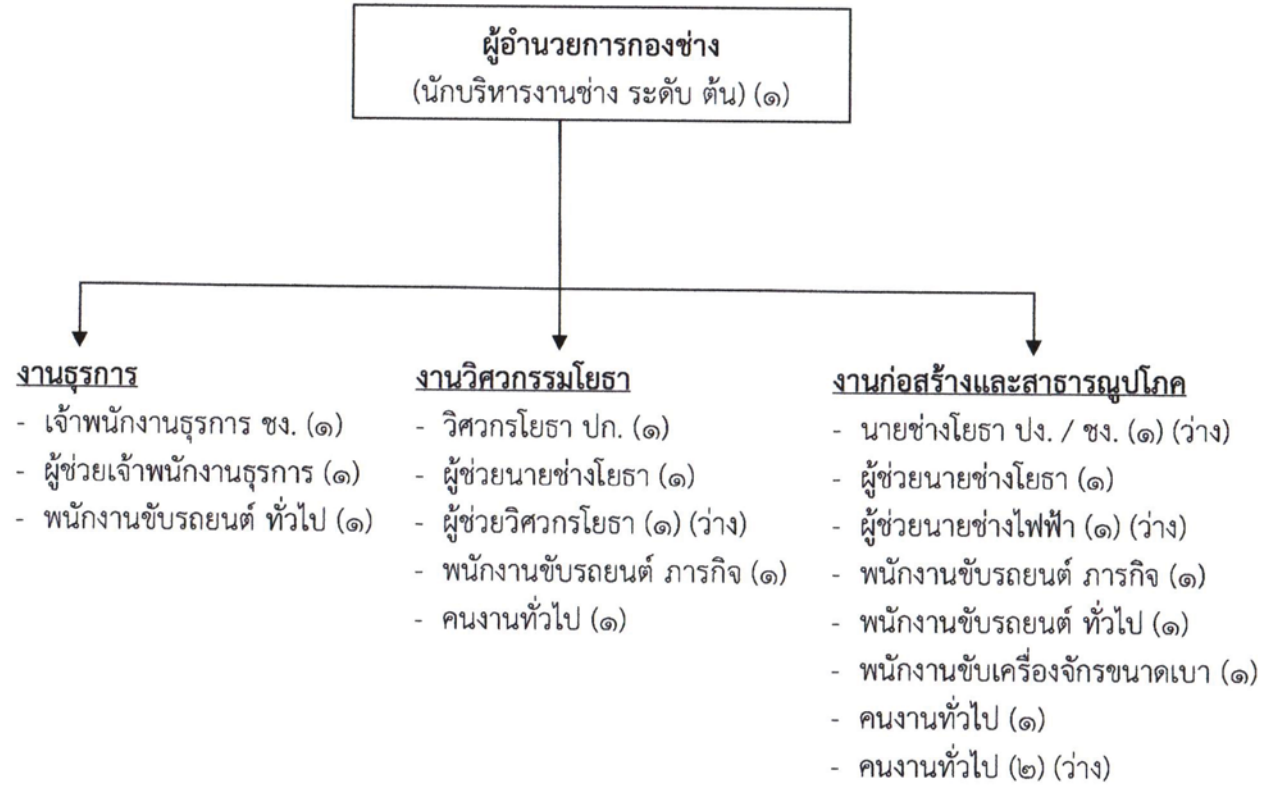
### ๑๐.๓ แผนภูมิโครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง  
(นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น) (๑)

- งานธุรการ
- งานวิศวกรรมโยธา
- งานก่อสร้างและสาธารณูปโภค



๑๐.๓.๑ แผนภูมิโครงสร้างกองช่าง



จำนวนอัตราพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาล ที่ครองในตำแหน่ง สังกัด กองช่าง

ประเภทตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ขช.	ขพ.	ขก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		ภารกิจ	ทั่วไป	
ระดับ														
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	-	-	๖	๔	๑๓
ว่าง									๑		-	-	-	๑
กำหนดเพิ่ม									-		-	๒	๒	๔





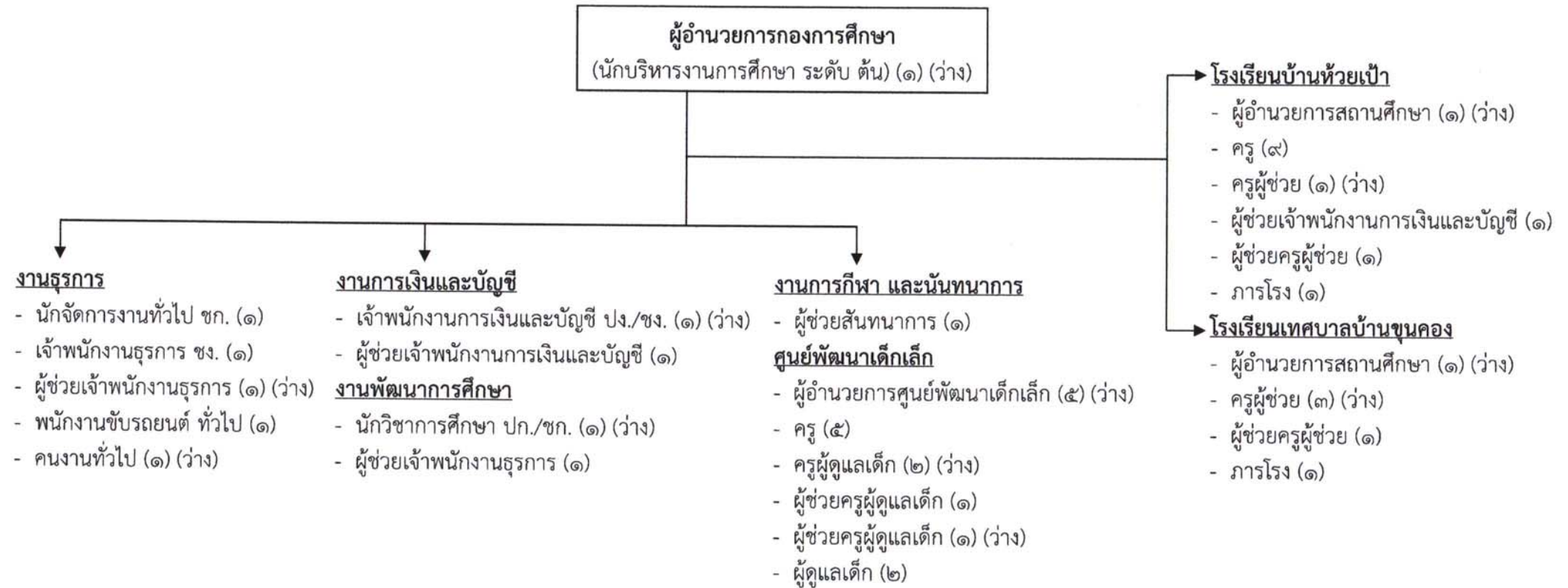
## ๑๐.๔ แผนภูมิโครงสร้างกองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา  
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น) (๑) (ว่าง)

- งานธุรการ
- งานการเงินและบัญชี
- งานพัฒนาการศึกษา
- งานการกีฬา และนันทนาการ
- โรงเรียนบ้านห้วยเป้า
- โรงเรียนเทศบาลบ้านขุนคอง



### ๑๐.๔.๑ แผนภูมิโครงสร้างกองการศึกษา



จำนวนอัตราพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาล ที่ครองในตำแหน่ง สังกัด กองการศึกษา

ประเภทตำแหน่ง	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู						ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ค.ศ. ๕	ค.ศ. ๔	ค.ศ. ๓	ค.ศ. ๒	ค.ศ. ๑	ครูผู้ช่วย		ภารกิจ	ทั่วไป	
ระดับ																				
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	๑๐	๒	-	-	๗	๕	๒๘
ว่าง		๓				๑			๑				๖				-	๒	๑	๑๔
กำหนดเพิ่ม		๕				-			-				-				-	-	-	๕





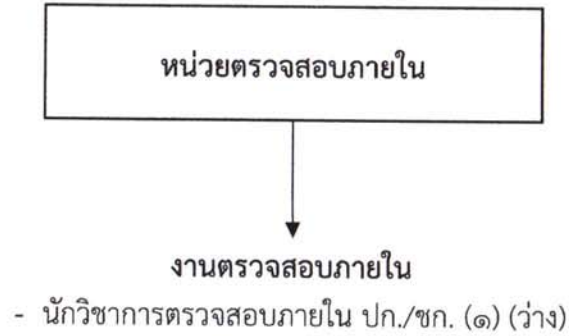
## ๑๐.๕ แผนภูมิโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน

- งานตรวจสอบภายใน



๑๐.๕.๑ แผนภูมิโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



จำนวนอัตราพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาล ที่ครองในตำแหน่ง สังกัด หน่วยตรวจสอบภายใน

ประเภทตำแหน่ง	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		ภารกิจ	ทั่วไป	
ระดับ														
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐
ว่าง	-			๑				-			-	-	๑	
กำหนดเพิ่ม	-			-				-			-	-	๐	





๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นายสฤทธ์ สุภาเลิศ	น.บ. (นิติศาสตร์)	๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๙๗,๙๖๐ (๔๙,๘๓๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๗๖๕,๙๖๐
๒	นางสาวพิชญ์สุดา ชัยเมืองใจ	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	สํานักปลัดเทศบาล หัวหน้าสํานักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	สํานักปลัดเทศบาล หัวหน้าสํานักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๐๗,๕๒๐
๓	นายทินกร ทานา	ร.ป.บ. (การบริหารท้องถิ่น)	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๕๓,๗๒๐
๔	ว่าง	-	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
๕	นายพงศ์พิศุทธิ์ ปุ่รศักดิ์	ร.ป.บ. (การบริหารท้องถิ่น)	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๖,๐๘๐
๖	นายนิธิช ธานีปอนสาร	วท.บ. (เศรษฐศาสตร์เกษตร)	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐,๔๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๕,๒๘๐
๗	นางสาวพรพรรณกัณณ์ ชิตีธัชชญนุเดช	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ช.ก.	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ช.ก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐ x ๑๒)	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๘	นางสาวพรชชล หรรษา	น.ม. (กฎหมายทั่วไป)	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ช.ก.	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ช.ก.	๒๖๐,๕๒๐ (๒๑,๓๓๐ x ๑๒)	-	-	๒๖๐,๕๒๐
๙	นางกมลรินทร์ ระวีวรรณ	ร.ป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑๓-๒-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐,๔๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๕,๒๘๐
๑๐	นางสาวพรปวีณ์กานต์ สาระจันทร์	พย.บ. (การพยาบาลและการผดุงครรภ์)	๑๓-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ช.ก.	๑๓-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ช.ก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๑๑	นางสาวสาริกา ณ ลำพูน	ศ.บ. (เศรษฐศาสตร์สหกรณ์)	๑๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้านักงานธุรการ	ป.ง.	๑๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้านักงานธุรการ	ป.ง.	๑๗๙,๘๔๐ (๑๔,๕๗๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๙,๘๔๐
๑๒	นายสมศักดิ์ ยาสีหิ	วท.บ. (อิเล็กทรอนิกส์(สื่อสาร))	๑๓-๒-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้านักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๑๓-๒-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	เจ้านักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ช.ง.	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๙,๔๔๐
๑๓	นายอวัชชัย คุ้ยยวง	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	๑๓-๒-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๒	เจ้านักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๑๓-๒-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๒	เจ้านักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๑๘๘,๖๔๐ (๑๕,๗๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๘,๖๔๐
๑๔	ว่าง	-	๑๓-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้านักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๑๓-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้านักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

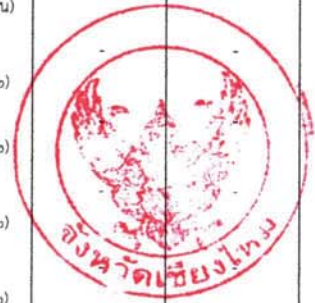
ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๕	ว่าง	-	-	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	-	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๖	นางจิตติมาศ สุภาเลิศ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๗๒,๐๔๐ (๒๒,๖๗๐ x ๑๒)	-	-	๒๗๒,๐๔๐
๑๗	นางสาวจิตลดา ปุรุศักดิ์	บธ.บ. (การจัดการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๒๑๐,๗๒๐ (๑๗,๕๖๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๐,๗๒๐
๑๘	นางสาวศรณิยา ชุมภู	ร.ป.บ. (รัฐศาสตร์การปกครอง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๐,๖๘๐ (๑๓,๓๙๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๐,๖๘๐
๑๙	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียนและบัตร	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียนและบัตร	-	๑๓๘,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
๒๐	นายสมบุญ ควงแก้ว	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ ภารกิจ (๑)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ ภารกิจ (๑)	-	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๔๐
๒๑	นายนิศย์สัน กองแก้ว	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	พนักงานขับรถยนต์ ภารกิจ (๒)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ ภารกิจ (๒)	-	๑๖๗,๗๖๐ (๑๓,๙๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๗,๗๖๐
๒๒	นายมนิช ชันทอง	ปวส. (เทคนิคยานยนต์)	-	พนักงานขับรถยนต์ ภารกิจ (๓)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ ภารกิจ (๓)	-	๑๓๗,๗๖๐ (๑๑,๔๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๗,๗๖๐
๒๓	นายทรงฤทธิ์ ก้อนพัน	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	พนักงานขับรถยนต์ ภารกิจ (๔)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ ภารกิจ (๔)	-	๑๕๙,๙๖๐ (๑๓,๓๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๙,๙๖๐
๒๔	นายมงคล อูปลี	ปวส. (ช่างยนต์)	-	พนักงานขับรถยนต์ ภารกิจ (๕)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ ภารกิจ (๕)	-	๑๑๗,๙๖๐ (๙,๘๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๑๗,๙๖๐
๒๕	นายดิศการดี ฐานี	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ ทั่วไป (๑)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ ทั่วไป (๑)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นางนภาคุณ เสาะใส	ม.๖	-	แม่ครัว	-	-	แม่ครัว	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นายจะต๊ะ จะล่อ	-	-	คนสวน	-	-	คนสวน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นางสาวเปรมยุดา น้อยฝัน	วท.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	-	คนงานทั่วไป (๑)	-	-	คนงานทั่วไป (๑)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นางสาววิศรา กันทะวัง	บธ.บ. (การตลาด)	-	คนงานทั่วไป (๒)	-	-	คนงานทั่วไป (๒)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐





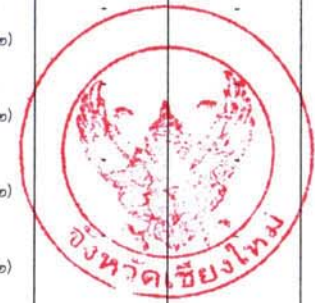


ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๓๐	นางนฤมล สร้างใหม่	ป.๔	-	คนงานทั่วไป (๓)	-	-	คนงานทั่วไป (๓)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป (๔)	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม ปี ๖๗
๓๒	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป (๕)	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม ปี ๖๗
๓๓	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป (๖)	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม ปี ๖๗
				<b>กองคลัง</b>			<b>กองคลัง</b>					
๓๔	นางสาวรุ่งอรุณ สวัสดิ์ไหว	ร.ป.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐
๓๕	นางสาวพิภลทอง ต้นขาว	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	-	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐ x ๑๒)	๓๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๐๐,๒๔๐
๓๖	นางสาวเพ็ญวิภา วรรณรัตน์	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๑๓-๒-๐๔-๑๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑๓-๒-๐๔-๑๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐ x ๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๓๗	นางสาวสุวรรณี บุญตอม	บธ.บ. (ภาษาอังกฤษธุรกิจ)	๑๓-๒-๐๔-๑๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑๓-๒-๐๔-๑๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๑๙,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๙,๕๖๐
๓๘	ว่าง	-	๑๓-๒-๐๔-๑๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑๓-๒-๐๔-๑๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
๓๙	ว่าที่ร้อยตรีพหุส ปะภัว	บธ.บ. (การจัดการ)	๑๓-๒-๐๔-๑๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑๓-๒-๐๔-๑๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๓๕๐ x ๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๘๐
๔๐	นางสาวรุ่งสุภา อู่อสิน	ร.ป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๓-๒-๐๔-๑๓๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๓-๒-๐๔-๑๓๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๓,๕๑๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๔๑	นางสาวสุดาพร ใจคำ	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์)	๑๓-๒-๐๔-๑๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๓-๒-๐๔-๑๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๕๐,๕๐๐ (๑๓,๗๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๐,๕๐๐
๔๒	นางสาววรรณิกา สิงห์กร	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๔๓	นายสุทธิพงศ์ เชื้อเจริญ	ปวส. (การจัดการทั่วไป)	-	พนักงานขับรถยนต์ ทั่วไป (๒)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ ทั่วไป (๒)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	นางสาวกศกานดา ชัดหลง	วท.บ. (วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร)	-	คนงานทั่วไป (๑)	-	-	คนงานทั่วไป (๑)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐





ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๔๕	นางสาววิรัชกมล สุขศิริไพโร	ศศ.บ. (การพัฒนาสังคม)	-	คนงานทั่วไป (๒)	-	-	คนงานทั่วไป (๒)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๖	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป (๓)	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม ปี ๖๗
๔๗	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป (๔)	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม ปี ๖๗
๔๘	ว่าที่ร้อยตรีปรัชญา อุนละออ	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๑๓-๒-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๓-๒-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๘๓,๑๒๐ (๕๐,๒๖๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐
๔๙	นายธนา โปธานนท์	วศ.ม. (วิศวกรรมโยธา)	๑๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๑๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๒๔๑,๕๕๐ (๒๐,๑๒๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๑,๕๕๐
๕๐	นางสาววิศิษฐ์ศญา จันทรี	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๑๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๓๙,๖๕๐ (๑๙,๙๗๐ x ๑๒)	-	-	๒๓๙,๖๕๐
๕๑	ว่าง	-	๑๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๓๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๕๒	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม ปี ๖๗
๕๓	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม ปี ๖๗
๕๔	นางสาวกัศกร สกณา	ศศ.บ. (ศิลปศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๘,๘๕๐ (๑๔,๐๗๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๘,๘๕๐
๕๕	นายเทพพิทักษ์ คงตา	วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๑,๖๘๐ (๑๒,๖๔๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๑,๖๘๐
๕๖	นายวณัฐกร ไวยเนตร	ปวส. (การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๙,๙๖๐ (๑๒,๕๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๙,๙๖๐
๕๗	นายกิตติชัย ชัยชนะ	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรขนาดเบา	-	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๕๘	นายวุฒัน จันทา	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์ ภารกิจ (๑)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ ภารกิจ (๑)	-	๑๒๓,๕๘๐ (๑๐,๒๙๐ x ๑๒)	-	-	๑๒๓,๕๘๐
๕๙	นายอิทธิพล ชัยชนะ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ ภารกิจ (๒)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ ภารกิจ (๒)	-	๑๓๗,๕๒๐ (๑๑,๔๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๗,๕๒๐







ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๖๐	นายทรง ห่วงสุวรรณ	ปวช. (การก่อสร้าง)	-	พนักงานขับรถยนต์ ทั่วไป (๓)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ ทั่วไป (๓)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๑	นายรุ่งรัตน์ อภิเลิศวิชรกุล	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์ ทั่วไป (๔)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ ทั่วไป (๔)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๒	นางสาวศศิพร มานิตย์	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	คนงานทั่วไป (๑)	-	-	คนงานทั่วไป (๑)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๓	นายเอกชัย ลุงเจริญ	ปวส. (เทคนิคเครื่องกล)	-	คนงานทั่วไป (๒)	-	-	คนงานทั่วไป (๒)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๔	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป (๓)	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม ปี ๖๗
๖๕	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป (๔)	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม ปี ๖๗
๖๖	ว่าง	-	๑๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	(ว่างเต็ม)
๖๗	ว่าง	-	๑๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๕๕,๒๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
๖๘	นางสาวปรารถนา มูลสี	ร.ป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๓-๒-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑๓-๒-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๘๙,๕๐๐ (๒๒,๕๕๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๙,๕๐๐
๖๙	ว่าง	-	๑๓-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑๓-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)
๗๐	นางสาวสุภาพิชญ์ อภิชัย เทศานา	ปวส. (การจัดการทั่วไป)	๑๓-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๓-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๘๐,๖๐๐ (๑๕,๐๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๐,๖๐๐
๗๑	นายสุวัฒน์ สมบูรณ์	ค.บ. (พลศึกษา)	-	ผู้ช่วยนักสหนาการ	-	-	ผู้ช่วยนักสหนาการ	-	๒๕๕,๒๒๐ (๒๒,๖๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๕๕,๒๒๐
๗๒	นางสาวลักขณา ปานหมอก	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๑๕๓,๒๘๐ (๑๓,๕๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๓,๒๘๐
๗๓	ว่าที่ร้อยตรีหญิงมัลลิกา ปภาวธรรมิตร	ร.ป.บ. (การบริหารท้องถิ่น)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๗๔	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๗๕	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๗๖	นางสาวอำภา ทองสิทธิ์	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๙,๒๕๐ (๑๕,๗๗๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๙,๒๕๐
๗๗	นางสาวปราถนา เชียงจันทร์	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๗๘	นางสาวศิริมา บรรพตติลภ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๗๙	นายอนิรุจน์ ใจเมือง	ศศ.บ. (การจัดการศึกษา)	-	พนักงานขับรถยนต์ ทั่วไป (๕)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ ทั่วไป (๕)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๐	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป (๑)	-	-	คนงานทั่วไป (๑)	-	๑๐๘,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๘๑	ว่าง	-	๑๓-๒-๐๘-๕๕๐๐-๐๐๖	โรงเรียนบ้านห้วยเปือย ผู้อำนวยการสถานศึกษา (ผู้บริหารสถานศึกษา)	-	๑๓-๒-๐๘-๕๕๐๐-๐๐๖	โรงเรียนบ้านห้วยเปือย ผู้อำนวยการสถานศึกษา (ผู้บริหารสถานศึกษา)	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๘๒	นางสาวศิริมนัส แสงงาม	วท.บ. (ชีววิทยา)	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๐๗	ครู (วิทยาศาสตร์)	-	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๐๗	ครู (วิทยาศาสตร์)	-	-	-	-	๕๙๒,๔๕๐
๘๓	ว่าง	-	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๐๘	ครูผู้ช่วย	-	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๐๘	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๘๔	นางสาวณัฐวิดี อินทไชย	ป.บัณฑิต (วิชาชีพครู)	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๐๙	ครู (วิทยาศาสตร์)	-	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๐๙	ครู (วิทยาศาสตร์)	-	-	-	-	๒๕๐,๐๘๐
๘๕	นายนิธิวิทย์ เผ่าพงศ์เมธา	ค.บ. (ศิลปศึกษา)	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๑๐	ครู (ศิลปศึกษา)	-	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๑๐	ครู (ศิลปศึกษา)	-	-	-	-	๕๒๗,๘๐๐
๘๖	นางสาวชญาภรณ์ อัครพงษ์	ป.บัณฑิต (วิชาชีพครู)	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๑๑	ครู (คอมพิวเตอร์)	-	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๑๑	ครู (คอมพิวเตอร์)	-	-	-	-	๓๕๗,๘๕๐
๘๗	นายพัชชัย เจริญทวีชัยกุล	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๑๒	ครู (ประถมศึกษา)	-	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๑๒	ครู (ประถมศึกษา)	-	-	-	-	๕๐๗,๗๖๐
๘๘	นายศักดิ์สิทธิ์ อูระคำ	ศษ.บ. (การศึกษา แขนงวิชาพลศึกษา)	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๑๓	ครู (พลศึกษา)	-	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๑๓	ครู (พลศึกษา)	-	-	-	-	๒๒๙,๕๕๐
๘๙	นายเอกพันธ์ พรหมวังขวา	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๑๔	ครู (ภาษาไทย)	-	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๑๔	ครู (ภาษาไทย)	-	-	-	-	๕๒๐,๐๐๐





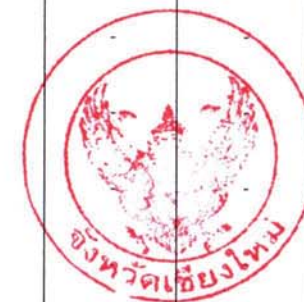


ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๙๐	นางสาวอรทัย แสนชัย	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๑๕	ครู (ศึกษาพิเศษ)	-	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๑๕	ครู (ศึกษาพิเศษ)	-	-	-	-	๓๘๒,๖๘๐
๙๑	นายจะแล จะพือ	ป.บัณฑิต (วิชาชีพครู)	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๑๗	ครู (ศึกษาพิเศษ)	-	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๑๗	ครู (ศึกษาพิเศษ)	-	-	-	-	๕๐๖,๐๕๐
๙๒	ว่าง รोजิตสรรเลขที่ตำแหน่ง	-	๐๐-๐-๐๐-๐๐๐๐-๐๐๐	ครูผู้ช่วย (ปฐมวัย)	-	๐๐-๐-๐๐-๐๐๐๐-๐๐๐	ครูผู้ช่วย (ปฐมวัย)	-	-	-	-	-
๙๓	ว่าง รोजิตสรรเลขที่ตำแหน่ง	-	๐๐-๐-๐๐-๐๐๐๐-๐๐๐	ครูผู้ช่วย (ปฐมวัย)	-	๐๐-๐-๐๐-๐๐๐๐-๐๐๐	ครูผู้ช่วย (ปฐมวัย)	-	-	-	-	-
๙๔	นางสาวกานต์ทิศา แสนสำราญ	บช.บ. (การบัญชี)	๒๒๓๒-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๒๒๓๒-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	-	-	๑๗๙,๐๕๐
๙๕	นายเกตุ สุบัว	ป.๖	๑๖๗๗-๔	ภารโรง	-	๑๖๗๗-๔	ภารโรง	-	-	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๙๖	ว่าง	-	๑๓-๒-๐๘-๕๕๐๐-๐๑๖	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (ผู้บริหารสถานศึกษา)	-	๑๓-๒-๐๘-๕๕๐๐-๐๑๖	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (ผู้บริหารสถานศึกษา)	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๙๗	ว่าง	-	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๑๘	ครูผู้ช่วย	-	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๑๘	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๙๘	ว่าง	-	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๑๙	ครูผู้ช่วย	-	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๑๙	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๙๙	ว่าง	-	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๒๐	ครูผู้ช่วย	-	๑๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๒๐	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๐๐	ว่าง รोजิตสรรเลขที่ตำแหน่ง	-	๐๐-๐-๐๐-๐๐๐๐-๐๐๐	ครูผู้ช่วย (ปฐมวัย)	-	๐๐-๐-๐๐-๐๐๐๐-๐๐๐	ครูผู้ช่วย (ปฐมวัย)	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๐๑	ว่าง รोजิตสรรเลขที่ตำแหน่ง	-	๐๐-๐-๐๐-๐๐๐๐-๐๐๐	ครูผู้ช่วย (ปฐมวัย)	-	๐๐-๐-๐๐-๐๐๐๐-๐๐๐	ครูผู้ช่วย (ปฐมวัย)	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๐๒	นายนาท แก้วลา	ม.๖	๑๖๗๘-๔	ภารโรง	-	๑๖๗๘-๔	ภารโรง	-	-	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๑๐๓	-	-	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ผู้บริหารสถานศึกษา)	-	๐๐-๐-๐๐-๐๐๐๐-๐๐๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ผู้บริหารสถานศึกษา)	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม ปี ๖๗





ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๐๔	นางแวว ไชยมงคล	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๘	ครู (ศพด.บ้านห้วยทรายขาว)	-	๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๘	ครู (ศพด.บ้านห้วยทรายขาว)	-	-	-	-	๔๑๖,๐๕๐
๑๐๕	-	-	-	-	-	๐๐-๐-๐๐-๐๐๐๐-๐๐๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ผู้บริหารสถานศึกษา)	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม ปี ๖๗
๑๐๖	นางสาวชุดิกาญจน์ กะหลัง	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๙	ครู (ศพด.ต้นแบบเทศบาลฯ)	-	๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๙	ครู (ศพด.ต้นแบบเทศบาลฯ)	-	-	-	-	๔๐๓,๕๖๐
๑๐๗	นางพัชรินทร์ อินคำ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๔	ครู (ศพด.ต้นแบบเทศบาลฯ)	-	๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๔	ครู (ศพด.ต้นแบบเทศบาลฯ)	-	-	-	-	๓๔๕,๔๘๐
๑๐๘	-	-	-	-	-	๐๐-๐-๐๐-๐๐๐๐-๐๐๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ผู้บริหารสถานศึกษา)	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม ปี ๖๗
๑๐๙	นางสาวจันทร์จิรา หล่อจิ่ง	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๐	ครู (ศพด.บ้านทุ่งข้าวพวง)	-	๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๐	ครู (ศพด.บ้านทุ่งข้าวพวง)	-	-	-	-	๔๕๐,๗๒๐
๑๑๐	ว่าง	-	๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๓	ครูผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านทุ่งข้าวพวง)	-	๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๓	ครูผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านทุ่งข้าวพวง)	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๑๑๑	นางทองสุข รอบรู้	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านทุ่งข้าวพวง) (๑)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านทุ่งข้าวพวง) (๑)	-	-	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๑๑๒	-	-	-	-	-	๐๐-๐-๐๐-๐๐๐๐-๐๐๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ผู้บริหารสถานศึกษา)	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม ปี ๖๗
๑๑๓	ว่าง	-	๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๑	ครูผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านแม่จาเหนือ)	-	๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๑	ครูผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านแม่จาเหนือ)	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๑๑๔	นางสาวณัฐวรา จองหา	บธ.บ. (การจัดการ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านแม่จาเหนือ) (๒)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ศพด.บ้านแม่จาเหนือ) (๒)	-	-	-	-	๓๐๘,๐๐๐
๑๑๕	-	-	-	-	-	๐๐-๐-๐๐-๐๐๐๐-๐๐๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ผู้บริหารสถานศึกษา)	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม ปี ๖๗
๑๑๖	นางภิรมย์ ชุนน้ำ	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๒	ครู (ศพด.บ้านแม่กอนใน)	-	๑๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๗๒	ครู (ศพด.บ้านแม่กอนใน)	-	-	-	-	๔๑๗,๙๖๐
๑๑๗	ว่าง	-	-	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)







## ๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง

เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือ การพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลักทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบใจการทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงมุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชน ใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่าน Line Facebook และเว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

๓. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงจะยึดถือ ปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร ในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุม เชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- การบริหารโครงการ
- การให้บริการ
- การวิจัย
- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้นมีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญ



และจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานทุกประเภท และระดับตำแหน่ง ทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง

เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล
๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ
๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย
๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ
๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง เพื่อให้พนักงานทุกประเภท และระดับตำแหน่ง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยินยอมทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่น ๆ อย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม





เป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลู่วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้เกิดคุณประโยชน์ในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

**๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้**

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้น้ำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

**๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้**

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานเทศบาลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานเทศบาลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

**๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้**

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วยจะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลท่านอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ



๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่ง เพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

**๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้**

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะป็นญาติพี่น้อง พวกรพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินการหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

**๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้**

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการ ในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้น ๆ อาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนรวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศไทย ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญช้ายึดมั่นความถูกต้องเที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ





## ๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุ่ล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่า  
ที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิ  
เสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคล  
โดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ  
และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ  
สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม  
หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อจัด  
อุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่  
มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการ  
วิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณ  
และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค  
ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค  
หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดหรือ  
กระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่  
ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

## ๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช้การปฏิบัติหน้าที่  
โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อ  
สิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมาย  
เว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายใน  
ระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึง  
ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความ  
ระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอื่นไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน



๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้  
มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุด  
จนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้  
ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพ  
และมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลัง  
ความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน  
หรือของพนักงานเทศบาลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ  
ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง  
และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือ  
ประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบ  
โดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ  
ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่ง  
เพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่  
เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์  
ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์  
สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน  
โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์  
ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาดตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ  
ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผล  
และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ  
เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า เหมาะสม  
ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง





#### ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

- ๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
- ๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดด้วยกฎหมายในกรณี มีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรี ที่ขัดด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว
- ๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด
- ๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี
- ๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศดิปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน
- ๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน
- ๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย
- ๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับ โดยพนักงานเทศบาล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือ เป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น
- ๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อและค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน
- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด จากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่น มาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

#### ๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คุณธรรมและคุณแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อนตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม



๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม
- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม ต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสีเขียวสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้
- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเอง เช่น ก้นหลีกเลี้ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข
- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้งู้อ้นไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีซึ้นเป็นลำดับ
- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใด ๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง
- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมาย มีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้ และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน มีแนวทางดังนี้

๑๑.๑ บุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าจะโดยทางตรง หรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงจะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวง หรืออาจเกิดผลกระทบต่อเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งข้าวพวงจะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำความธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลทุ่งข้าวพอง อำเภอเมืองดาว จังหวัดเชียงใหม่

