แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของเทศบาลตำบลหนองหงส์
อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์

ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ประกาศเทศบาลตำบลหนองหงส์

เรื่อง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ความในข้อ ๑๔ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอมรศักดิ์ ตั้งบริพัตรสกุล)
นายกเทศมนตรีตำบลหนองหงส์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลหนองหงส์
อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์

ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

คำนำ

เทศบาลตำบลหนองหงส์ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองหงส์ ให้เหมาะสมอีกด้วย

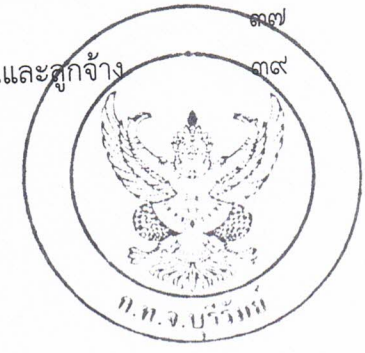
เทศบาลตำบลหนองหงส์ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลหนองหงส์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๙
- ภาคผนวก	

****



๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต., และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ทจ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.ท.จ. บร.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองหงส์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหงส์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาลตำบลหนองหงส์

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหงส์ มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหา และเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสม

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหงส์ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลหนองหงส์เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหงส์ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองหงส์ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองหงส์ ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลหนองหงส์ เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุม ในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหนองหงส์ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลหนองหงส์ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหนองหงส์บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลหนองหงส์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ วิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและระยะเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วน

ราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ วิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ วิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสม มากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุ

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ พิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเงินและบัญชีของเทศบาล ก และงานการเงินและบัญชีของเทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๙ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลหนองหงส์ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในเทศบาลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๑๐ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล

๓.๑๑ ให้พนักงานเทศบาลทุกคน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลหนองหงส์ ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้าน ๆ เพื่อความสะดวกในการดำเนินการแก้ไขได้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑) ปัญหาถนนในเขตเทศบาล คับแคบ ชำรุด ไม่ได้มาตรฐาน

ลักษณะของปัญหา

ถนนของเทศบาลตำบลหนองหงส์ ส่วนใหญ่จะเป็นถนนเล็ก คับแคบ มีซอยเล็กซอยน้อยเป็นจำนวนมาก ถนนบางสายอยู่ในสภาพที่ชำรุด ไม่สะดวกแก่การสัญจร เทศบาลมีงบประมาณค่อนข้างจำกัด ไม่สามารถจัดสรรงบประมาณได้อย่างเพียงพอ

ความต้องการ

- เทศบาลต้องการให้มีถนนที่ได้มาตรฐาน เพียงพอและทั่วถึง

๒) ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะ

ลักษณะของปัญหา

การให้บริการของไฟฟ้าสาธารณะ รวมทั้งการขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ ยังไม่ครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่

ความต้องการ

- เทศบาลมีความต้องการขยายระบบไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึง ครอบคลุมทุกพื้นที่

๓) ปัญหาการใช้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหนองหงส์

ลักษณะของปัญหา

ในฤดูแล้ง ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคในครัวเรือน ไม่เพียงพอและกระจายไม่ทั่วถึง แหล่งผลิตน้ำไม่ได้รับการปรับปรุงและพัฒนา เนื่องจากเทศบาลมีงบประมาณจำกัด

ความต้องการ

- ต้องการน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่และงบประมาณเพื่อการพัฒนาแหล่งน้ำ

๔.๒ ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

๑) ปัญหาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

ลักษณะของปัญหา

ขยะแต่ละวัน มีปริมาณของขยะมูลฝอยมาก ประชาชนไม่มีจิตสำนึกในการรักษาความสะอาดและการจัดเก็บขยะมูลฝอย รวมทั้งการจอดรถไม่เป็นระเบียบ กีดขวางทางจราจร ผู้โดยสารทิ้งขยะจากรถโดยสารลงบนถนนแนวข้างทาง

ความต้องการ

- จัดเก็บขยะไม่ให้มีการตกค้าง ประชาชนมีจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด

๒) ปัญหาที่ทิ้งขยะและการกำจัดขยะ

ลักษณะของปัญหา

เทศบาลตำบลหนองหงส์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการจัดเก็บขยะ และกำจัดขยะที่เกิดจากบ้านพักอาศัย ตลาด ร้านค้า อื่นๆ การกำจัดขยะของเทศบาลตำบลหนองหงส์ ขาดการกำจัดที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ วิธีการที่กำจัดขยะในปัจจุบัน คือ กองขยะไว้บนพื้นและใช้ไฟเผา และขุดหลุมฝังกลบเป็นมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม

ความต้องการ

- งบประมาณเพื่อการวิจัยและกำจัดขยะอย่างถูกต้องตามหลักสุขาภิบาล

๓) ปัญหาท่อและรางระบายน้ำมีไม่เพียงพอ

ลักษณะของปัญหา

โดยสภาพทั่วไปของการก่อสร้างถนนในเขตเทศบาลตำบลหนองหงส์ เดิมสมัยเป็นสุขาภิบาลจะดำเนินการก่อสร้างถนนก่อน และดำเนินการวางท่อระบายน้ำในภายหลัง ซึ่งเมื่อมีการวางท่อระบายน้ำตามชุมชนต่างๆ ภายในเขตเทศบาลไม่สัมพันธ์กับการก่อสร้างถนนเดิม เนื่องมาจากการก่อสร้างถนนที่ไม่ได้มาตรฐาน จึงก่อให้เกิดการอุดตันของท่อระบายน้ำได้ง่ายและการวางท่อระบายน้ำบางพื้นที่ไม่สามารถกระทำได้ เนื่องจากติดปัญหาเรื่องที่ดินและงบประมาณ

ความต้องการ

- จัดทำระบบระบายน้ำให้ได้มาตรฐานและเพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๔) ปัญหาน้ำเสียในชุมชน

ลักษณะของปัญหา

ปัจจุบันประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาล ได้มีการปล่อยน้ำเสียจากครัวเรือน และจากอาคารพาณิชย์ โดยไม่มีการบำบัด ทำให้เกิดน้ำเสียสะสมกันเป็นจำนวนมาก ตามคูคลองระบายน้ำธรรมชาติ ทำให้เกิดน้ำเสียไหลลงสู่คลองธรรมชาติ ซึ่งก่อให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม

ความต้องการ

- ก่อสร้างรางระบายน้ำและบำบัดน้ำเสีย ให้ครอบคลุมในชุมชนที่หนาแน่น

๔.๓ ด้านเศรษฐกิจ

๑) ปัญหาการว่างงานของประชาชน

ลักษณะของปัญหา

ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลตำบลหนองหงส์ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เมื่อเสร็จสิ้นฤดูกาลเก็บเกี่ยวก็ไม่มีการประกอบอาชีพเสริม และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันผู้ประกอบการลดการจ้าง ทำให้เกิดปัญหาการว่างงาน

ความต้องการ

- ประกอบอาชีพเสริม ส่งเสริมอาชีพ

๔.๔ ด้านสังคม

๑) ปัญหาด้านสาธารณสุข

ลักษณะของปัญหา

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ปัญหาโรคติดต่อที่ต้องการควบคุม ประชาชนยังขาดความรู้และขาดการดูแลจากส่วนราชการ

ความต้องการ

- ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

๔.๕ ด้านการเมืองและการบริหาร

๑) ปัญหาการมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น

ลักษณะของปัญหา

ประชาชนในเขตเทศบาลยังขาดความรู้ เรื่องการปกครองท้องถิ่นและขาดความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น

ความต้องการ

- ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น ประชาสัมพันธ์ข่าวสารของทางราชการ

๒) ปัญหาด้านการคลัง

ลักษณะของปัญหา

ปัจจุบันการจัดเก็บรายได้ของเทศบาล ยังไม่เพียงพอที่จะนำมาใช้จ่าย โดยเฉพาะเงินงบประมาณที่จะนำมาพัฒนาท้องถิ่น จึงมีความจำเป็นต้องรับการสนับสนุนจากส่วนกลาง จำเป็นที่เทศบาลจะต้องเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้ของเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้และแผนที่ภาษี ให้ครอบคลุมพื้นที่และติดตามอยู่ตลอดเวลา พร้อมทั้งจัดแผนปฏิบัติในการจัดเก็บภาษีให้ชัดเจน และประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการชำระภาษี

ความต้องการ

- งบประมาณที่เพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๓) ปัญหาขาดบุคลากรและอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

ลักษณะของปัญหา

ปัจจุบันเทศบาลตำบลหนองหงส์ มีบุคลากรที่จะปฏิบัติงาน และให้บริการประชาชนที่มารับบริการโดยเฉพาะงานด้านสาธารณสุข อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้มีอายุการใช้งานนาน ชำรุด ทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณในการบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน ซึ่งยังไม่เพียงพอกับจำนวนบุคลากรที่จะปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ทันสมัย และยังไม่มีสำนักงานเพื่อปฏิบัติงานที่ดีและให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

ความต้องการ

- มีเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน และให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กนปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลหนองหงส์ ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน โดยได้พิจารณาจากพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒))

(๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างถนนอื่นๆ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๔))

(๓) การสาธารณูปการ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๕))

(๔) การผังเมือง (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๕))

(๕) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๖))

(๖) การควบคุมอาคาร (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๘))

(๗) ให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (พ.ร.บ.เทศบาลฯมาตรา๕๐(๒),มาตรา๕๑ (๘))

(๘) จัดให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา (พ.ร.บ. เทศบาลฯ มาตรา ๕๑ (๑))

(๙) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๑ (๗))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๙))

(๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๔))

(๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (พ.ร.บ.กำหนดฯ มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๔) การส่งเสริมกีฬา (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๑๔))

(๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๙))

(๖) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ (พ.ร.บ.เทศบาล ฯ มาตรา ๕๐ (๔))

(๗) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐ (๖))

(๘) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐ (๗))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๑๓))

(๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง(พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๑๗)

(๓) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๐))

(๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๐))

(๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๓))

(๖) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๙))

(๗) การรักษาความสงบเรียบร้อย ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๓๐))

(๘) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐ (๑))

(๙) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐ (๓))

(๑๐) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐ (๕))

(๑๑) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๑ (๔))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๑))

(๒) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๖))

(๓) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๗))

(๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๗))

(๕) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๒))

(๖) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๑ (๒))

(๗) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือท่าข้าม (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๑ (๓)

(๘) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากิน (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๑ (๕))

(๙) เทศพาณิชย์ (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๑ (๙))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๘))

(๒) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๔))

(๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๗))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๑))

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐ (๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๑๕))

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๑๖))

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

สรุปการวิเคราะห์ HR SWOT

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเทศบาลตำบลหนองหงส์ ได้มีการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรวบรวมข้อมูลโดยได้เชิญหัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานมาร่วมกันทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ทั้งนี้สามารถสรุปผลจากวิเคราะห์ได้ดังนี้

วิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ๒. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ๓. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศ และ IT ให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๔. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ๕. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ๒. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๓. เจ้าหน้าที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย ๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

โอกาส (Opportunities)	ภัยคุกคาม (Threats)
๑. ประชาชนร่วมมือพัฒนากับเทศบาลเป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต เทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ในการศึกษาต่อปริญญาตรีปริญญาโทเพิ่มขึ้น และเพิ่มศักยภาพด้านประสบการณ์ทำงานมากขึ้น	๑. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ๓. มีความก้าวหน้าในวงแคบและจำกัดเฉพาะ ๔. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่ ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๔. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๕. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี ๖. มีระบบบริหารงานบุคคล	๑. ขาดความกระตือรือร้น ๒. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๔. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น นักวิชาการเกษตร นักวิชาการสาธารณสุข ๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ ๖. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิง และปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
โอกาส (Opportunities)	**ภัยคุกคาม (Threats)**
๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน ๒. กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานเทศบาลด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ๔. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติ ในชุมชน การดำเนินการทางวินัย เป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะ ทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาลตำบลหนองหงส์ ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

ก.ท.จ.บุรีรัมย์

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ เทศบาล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๕ ปี ซึ่งเป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานมีความละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๓. มีภาระหน้าที่มากนอกเหนือจากงานในหน้าที่ ๔. ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ
โอกาส (Opportunities)	**ภัยคุกคาม(Threats)**
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาเทศบาลอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของเทศบาล ในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ ๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการบุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลหนองหงส์ ได้นำภารกิจที่วิเคราะห์ตามข้อ ๕ มากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
(๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
(๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด
(๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
(๕) การสาธารณูปการ
(๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
(๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
(๘) การจัดการศึกษา
(๙) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
(๑๐) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
(๑๑) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
(๑๒) การจัดให้มีบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
(๑๓) การส่งเสริมกีฬา
(๑๔) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
(๑๕) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
(๑๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
(๑๗) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
(๑๘) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
(๑๙) การจัดให้มีและควบคุมฌาปนสถาน
(๒๐) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
(๒๑) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
(๒๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
(๒๓) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
(๒๔) การผังเมือง
(๒๕) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
(๒๖) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
(๒๗) การควบคุมอาคาร
(๒๘) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
(๒๙) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
(๓๐) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
(๓๑) ให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการดับเพลิง

(๓๒) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

(๓๓) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๖.๒ ภารกิจรอง

(๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือประปา

(๒) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของประชาชน

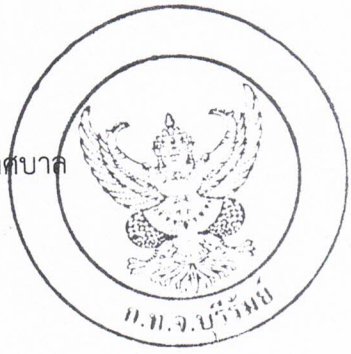
(๓) ให้มีและบำรุงรักษาสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

(๔) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๕) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๖) เทศพาณิชย์

(๗) หน้าที่อื่นตามกฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล



๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากสภาพปัญหาดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองหงส์ จึงมีภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหา โดยจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจ หน้าที่ดังกล่าวให้ประสบผลสำเร็จ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนภายในเขตเทศบาลได้ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๘ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองวิชาการและแผนงาน
๖. กองการศึกษา
๗. กองประปา
๘. กองสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๖๑ อัตรา พนักงานเทศบาลจำนวน ๓๑ อัตรา พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๙ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลหนองหงส์มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในกองคลัง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในกองคลังของเทศบาลตำบลหนองหงส์ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

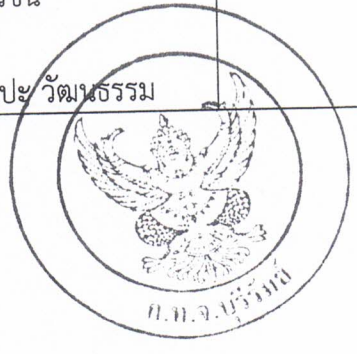
เทศบาลตำบลหนองหงส์ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างเทศบาลตำบลหนองหงส์

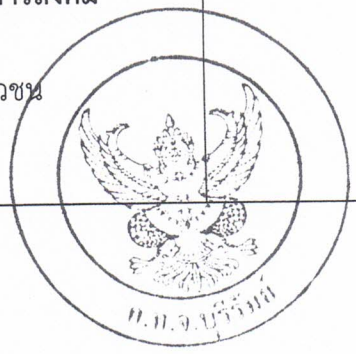
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล **๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ** - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานธุรการและสารบรรณ - งานกิจการสภาท้องถิ่น - งานทะเบียนราษฎร - งานเลขานุการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ	**๑. สำนักปลัดเทศบาล** **๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ** - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานธุรการและสารบรรณ - งานกิจการสภาท้องถิ่น - งานทะเบียนราษฎร - งานเลขานุการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ	
๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานธุรการ - งานสถิติการคลัง - งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	**๒. กองคลัง** - งานการเงินและบัญชี - งานระเบียบการคลัง - งานธุรการ - งานสถิติการคลัง - งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษี - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	
๓. กองช่าง - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานธุรการ	**๓. กองช่าง** - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานธุรการ	

อ.บ.ต.บุรีรัมย์

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานธุรการ - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตวแพทย์	<u>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานธุรการ - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานสัตวแพทย์	
<u>๕ กองวิชาการและแผนงาน</u> **๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ** - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ - งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานนิติการ - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานรัฐพิธี - งานเลขานุการผู้บริหาร	<u>๕ กองวิชาการและแผนงาน</u> **๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ** - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณ - งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานนิติการ - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานรัฐพิธี - งานเลขานุการผู้บริหาร	
<u>๖. กองการศึกษา</u> **๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา** - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานบุคลากรทางการศึกษา - งานการเงินและพัสดุ - งานธุรการ - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม	<u>๖. กองการศึกษา</u> **๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา** - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานบุคลากรทางการศึกษา - งานการเงินและพัสดุ - งานธุรการ - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๗. กองประปา</u> - งานผลิต - งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ - งานบริการและซ่อมบำรุง - งานมาตรวัดน้ำ - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บรายได้ - งานพัสดุ - งานธุรการ	<u>๗. กองประปา</u> - งานผลิต - งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ - งานบริการและซ่อมบำรุง - งานมาตรวัดน้ำ - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บรายได้ - งานพัสดุ - งานธุรการ	
<u>๘. กองสวัสดิการสังคม</u> **๘.๑ ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม** - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานพัฒนาชุมชน - งานชุมชนเมือง	<u>๘. กองสวัสดิการสังคม</u> **๘.๑ ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม** - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานพัฒนาชุมชน - งานชุมชนเมือง	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลหนองหงส์ ได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว โดยได้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการ การใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลหนองหงส์ ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมา เหต
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u>								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมาเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</u>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<u>กองวิชาการและแผนงาน (๐๗)</u>								
ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองการศึกษา (๐๘)</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนาการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหนองหงส์								
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รอรับจัดส อัตราจาก
ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	งบอุดหนุ
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบอุดหนุ
กองประปา (๐๙)								
ผู้อำนวยการกองประปา (นักบริหารงานประปา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจดมิเตอร์น้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๑	๖๑	๖๑	๖๑	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๑๙,๖๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐	๔๓,๓๐๐
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๓๓,๐๐๐
	<u>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u>																		ว่างเดิม
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๔,๐๐๐	๔๒๗,๓๒๐	๔๔๐,๖๔๐	๓๑,๘๘๐
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๔๑๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๐๔๐	๔๓๓,๐๘๐	๔๔๖,๕๒๐	๔๖๐,๕๖๐	๓๔,๙๙๐
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๘๕,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๒๓,๘๒๐
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๐,๘๐๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๒,๘๘๐	๒๗,๔๙๐
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๒๒,๔๙๐
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๒๔๐,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๒๔๘,๒๘๐	๒๕๖,๓๒๐	๒๖๔,๖๐๐	๒๐,๐๔๐
๑๐	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๑	๑	๒๑๖,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๑๘,๐๖๐
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>																		
๑๑	นักจัดการงานทั่วไป		๑	๑	๒๗๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๘๘๐	๙,๖๐๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๔๐๐	๓๐๓,๐๐๐	๒๒,๙๘๐
๑๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๒๕๒,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๑,๐๐๐	๒๖๙,๖๔๐	๒๗๘,๕๒๐	๒๑,๐๑๐
	<u>พนักงานจ้าง</u>																		
๑๓	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๗๒,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๖๔๐	๑๘๖,๘๔๐	๑๙๔,๔๐๐	๑๔,๓๙๐
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๘,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๐๐๐	๑๗๑,๖๐๐	๑๗๘,๕๖๐	๑๓,๒๒๐
๑๕	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๖	พนักงานดับเพลิง		๔	๒	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๙,๐๐๐
	<u>กองคลัง (๐๔)</u>																		ว่างเดิม
๑๗	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	<u>กองช่าง (๐๕)</u>																		
๑๙	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๓๒,๔๕๐
๒๐	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๖๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๓๘๑,๑๒๐	๓๙๓,๔๘๐	๔๐๖,๔๔๐	๓๐,๗๗๐
๒๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๒๑,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๒๘๐	๒๓๖,๖๔๐	๒๔๔,๓๒๐	๑๘,๔๘๐
	<u>พนักงานจ้าง</u>																		
๒๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๕๔,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๑๖๐	๑๖๗,๖๔๐	๑๗๔,๓๖๐	๑๒,๙๑๘
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๔,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๗๐,๗๖๐	๑๗๗,๖๐๐	๑๘๕,๘๐๗	๑๓,๖๘๐

ท.ท.จ.บุรีรัมย์

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																		
๒๔	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๓๘,๕๒๐
๒๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๒๕,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๘,๒๘๐	๑๘,๗๙๐
	ลูกจ้างประจำ																		
๒๖	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๒๕๒,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๑,๐๐๐	๒๖๙,๖๔๐	๒๗๘,๕๒๐	๒๑,๐๑๐
๒๗	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๒,๙๒๐	๑๗,๕๗๐
๒๘	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๙๙,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๑,๗๖๐	๑๖,๖๕๐
	พนักงานจ้าง																		
๒๙	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๐	คนงานประจำรถขยะ		๔	๓	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองวิชาการและแผนงาน (๐๗)																		ว่างเดิม
๓๑	ผอ.กองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	
๓๒	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๗๔,๑๖๐	๓๘๗,๔๘๐	๔๐๐,๕๖๐	๒๘,๕๖๐
๓๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๓๑๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๕๖๐	๓๒๘,๒๐๐	๓๓๙,๐๐๐	๓๔๙,๕๖๐	๒๖,๕๐๐
๓๔	นักประชาสัมพันธ์	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																		
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๕,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๑,๔๔๐	๑๕๗,๕๖๐	๑๖๓,๙๒๐	๑๒,๑๓๐
	กองการศึกษา (๐๘)																		ว่างเดิม
๓๖	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	
๓๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๔,๐๘๐	๔๐๗,๔๐๐	๔๒๐,๗๒๐	๓๐,๒๒๐
๓๘	นักสันทนาการ	ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๒๖,๔๖๐
๓๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๒๑,๖๒๐
	พนักงานจ้าง																		
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหนองหงส์																		จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔๑	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

ก.ท.จ.บุรีรัมย์

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔๒	ครู		๔	๔	-	-	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	กองประปา (๐๙)																		ว่างเดิม
๔๔	ผอ.กองประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	๒๒,๙๒๐
๔๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๗๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	ว่างเดิม
๔๖	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																		
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		๑	๑	๑๖๔,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๗๐,๗๖๐	๑๗๗,๖๐๐	๑๘๔,๘๐๐	๑๓,๖๘๐
๔๘	พนักงานจดมิเตอร์น้ำ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																		ว่างเดิม
๔๙	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	
๕๐	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๗,๗๖๐	๓๖๐,๗๒๐	๓๗๔,๑๖๐	๒๖,๔๖๐
๕๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๑๙๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	๑๖,๒๒๐
(๕)	**รวม**		๖๑	๔๗	๑๓,๙๐๕,๙๖๐	๖๑๘,๐๐๐	๖๑	๖๑	๖๑	-	-	-	๒๙๗,๗๒๐	๔๕๗,๖๘๐	๔๖๔,๑๖๐	๑๔,๙๗๑,๐๘๐	๑๕,๔๒๘,๗๖๐	๑๕,๘๙๒,๗๒๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๒,๒๔๕,๖๖๒	๒,๓๑๔,๓๑๔	๒,๓๘๓,๙๓๘	
(๗)	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น**															๑๗,๒๑๖,๗๔๒	๑๗,๗๔๓,๐๗๔	๑๘,๒๗๖,๘๕๘	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๒.๙๓	๓๒,๓๒	๓๒,๗๐	

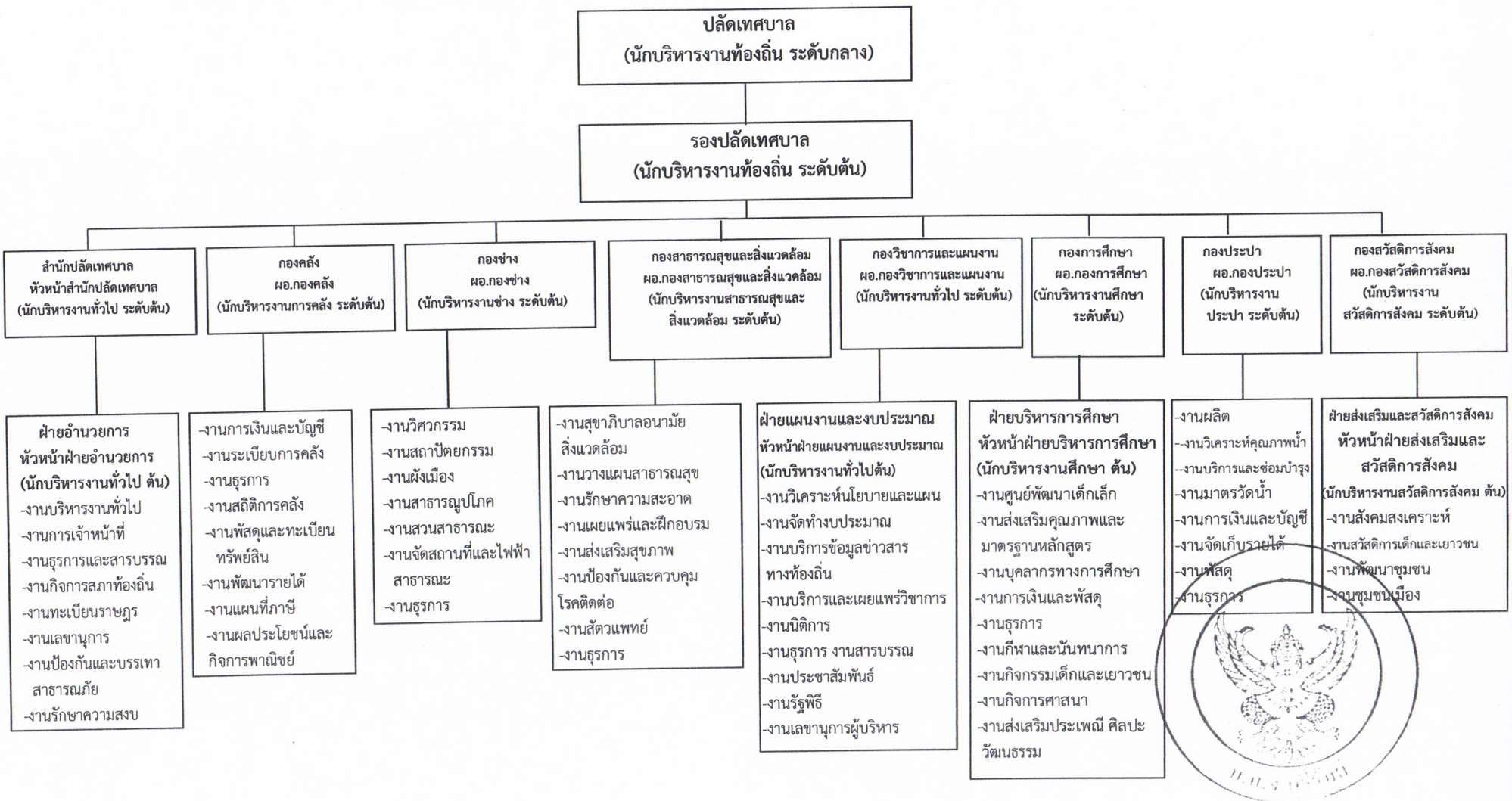
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ = ๔๙,๘๐๐,๐๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ = ๕๒,๒๙๐,๐๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ = ๕๔,๙๐๔,๕๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๕๗,๖๔๙,๗๒๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



สำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

ฝ่ายอำนวยการ
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

งานบริหารทั่วไป
- นักจัดการงานทั่วไป (๑) (ลูกจ้างประจำ)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)
- ภารโรง (๑) (พนักงานจ้างทั่วไป)

งานการเจ้าหน้าที่
งานธุรการและสารบรรณ
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

งานกิจการสภาท้องถิ่น
งานเลขานุการ
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (๑)
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑) (ลูกจ้างประจำ)
- พนักงานดับเพลิง (๔) (พนักงานจ้างทั่วไป)

งานรักษาความสงบ
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (๑)

งานทะเบียนราษฎร
- เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ชง.) (๑)

ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	๕	๑	๒	๒	๕

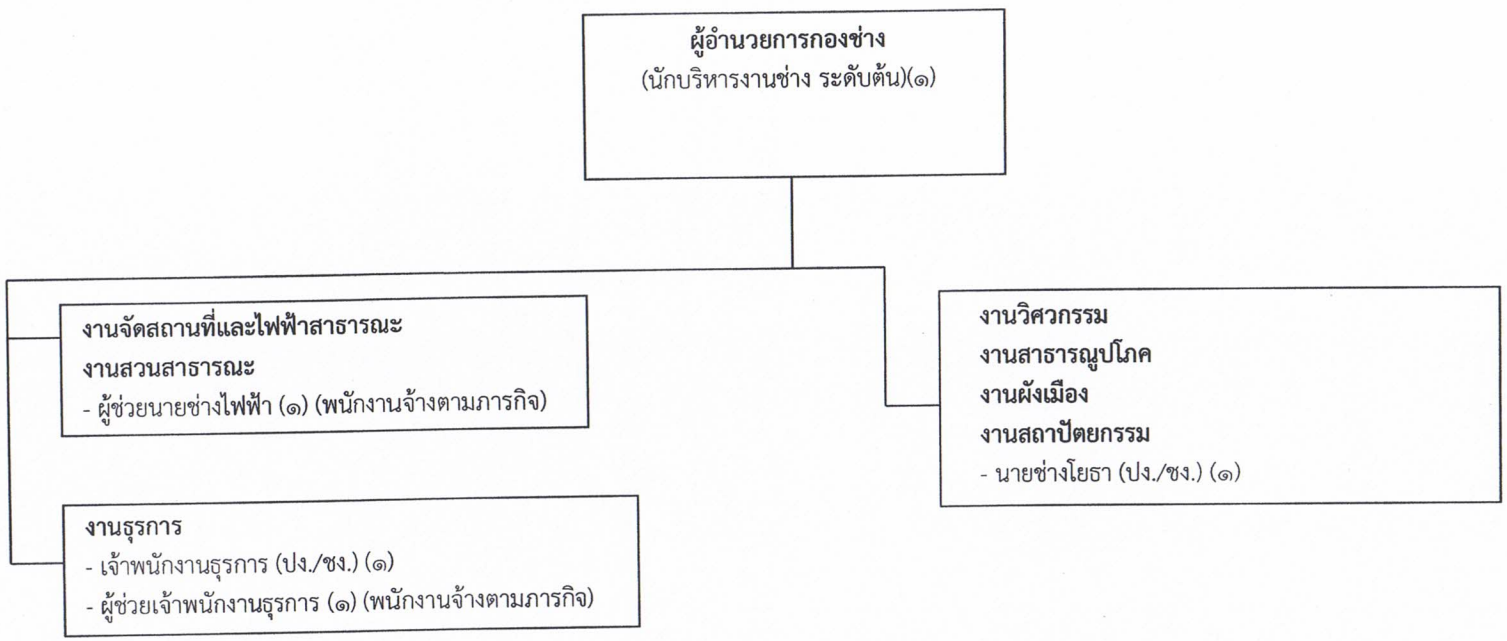
กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

งานการเงินและบัญชี
งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน
งานระเบียบการคลัง
งานสถิติการคลัง
งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
งานพัฒนารายได้
งานแผนที่ภาษี
งานธุรการ
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (๑)

ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-

กองช่าง



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๒	-

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

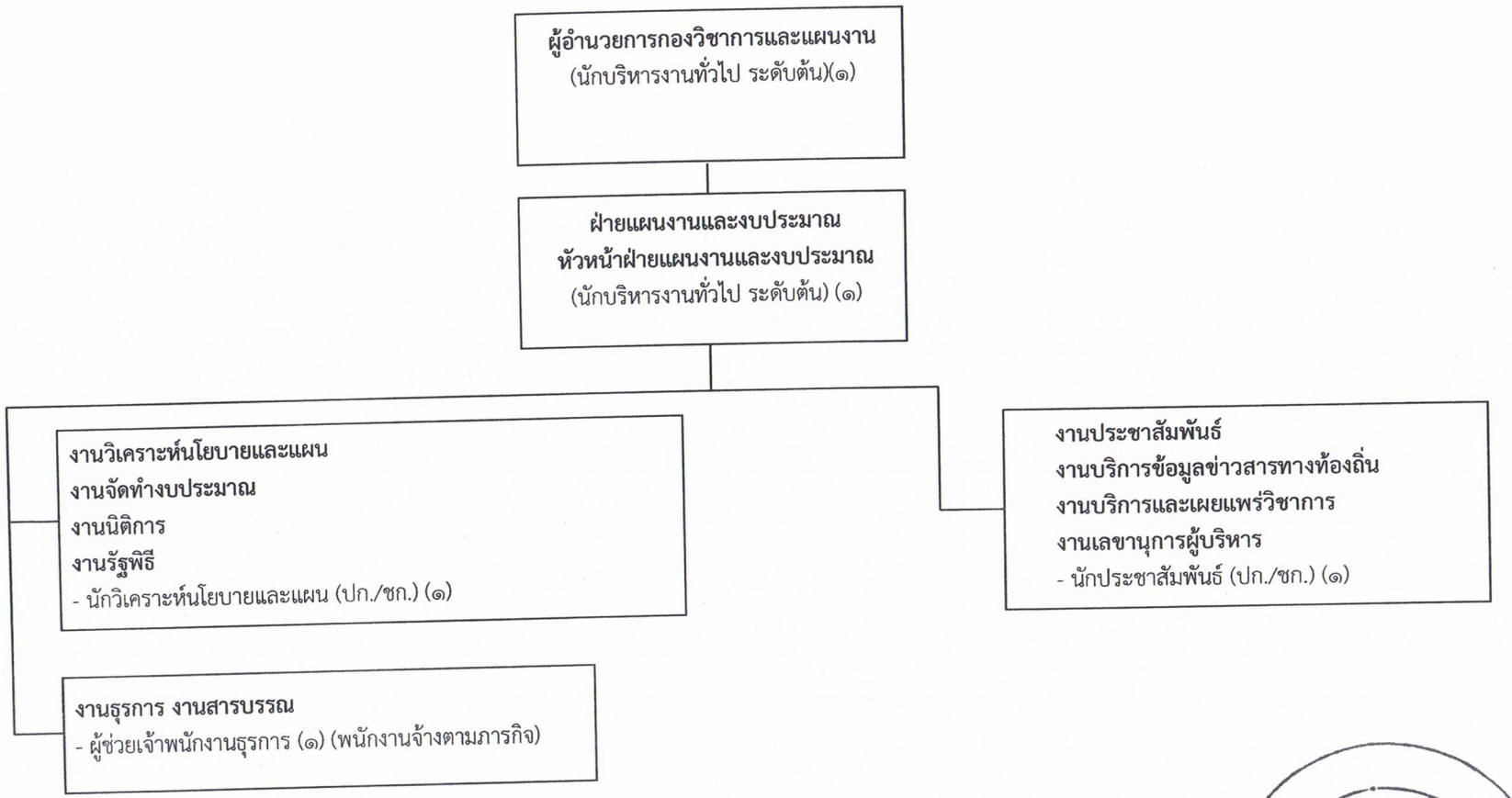
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมระดับต้น) (๑)

งานรักษาความสะอาด
งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม
- พนักงานขับรถยนต์ (๑) (ลูกจ้างประจำ)
- คนงานประจำรถขยะ (๒)(ลูกจ้างประจำ)
- คนงานประจำรถขยะ (๔) (พนักงานจ้างทั่วไป)

งานธุรการ
งานส่งเสริมสุขภาพ
งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
งานสัตวแพทย์
งานวางแผนสาธารณสุข
งานเผยแพร่และฝึกอบรม
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)
- คนงาน (๑) (พนักงานจ้างทั่วไป)

ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๓		๕

กองวิชาการและแผนงาน



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	๒	-	-	-	-	๑	-

อ.บ.จ.บางมด

กองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)(๑)

ฝ่ายบริหารการศึกษา
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (๑)

งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร
- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)
- ครู (๔)
- ผู้ดูแลเด็ก (๒) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

งานส่งเสริมประเพณีศิลปะวัฒนธรรม
งานกิจการศาสนา
งานกีฬาและนันทนาการ
งานบุคลากรทางการศึกษา
งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- นักสันทนาการ (ปก./ชก.) (๑)

งานการเงินและพัสดุ
งานธุรการ
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๒	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๓	-

ตำแหน่ง	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก
จำนวน	๑	๔	-

กองประปา

ผู้อำนวยการกองประปา
(นักบริหารงานประปา ระดับต้น)(๑)

งานผลิต
งานบริการและซ่อมบำรุง
งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ
- เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (๑) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

งานธุรการ
งานการเงินและบัญชี
งานพัสดุ
งานจัดเก็บรายได้
งานมาตรวัดน้ำ
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)
- พนักงานจดมิเตอร์น้ำ (๑) (พนักงานจ้างทั่วไป)

ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	๑	-	๑	๑

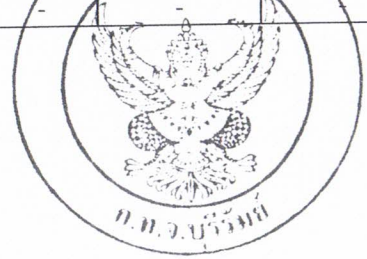
กองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑)

ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑)

งานสังคมสงเคราะห์
งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน
งานพัฒนาชุมชน
งานชุมชนเมือง
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑)

ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายวิทยา บุญล้อม	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๘๗,๖๐๐
๒	น.ส.สายยน ชาติจันทึก	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๘,๐๐๐
๓	**สำนักปลัดเทศบาล** ว่าง		๒๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๔	นางสุกัลยา โค้งสูงเนิน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๐๐,๕๖๐
๕	นายวัชระ เจริญหมื่น	ปวส. (การบัญชี)	๒๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๑๙,๘๘๐	-	-	๔๑๙,๘๘๐
๖	จ่าเอกสนั่น ผลจันทร์	ประกาศนียบัตรจ่าทหารเรือ	๒๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๒๙,๘๘๐	-	-	๓๒๙,๘๘๐
๗	นายสายัญ ทศราช	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๒๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๘๕,๘๔๐	-	-	๒๘๕,๘๔๐
๘	นายวิชิต ศรีบุญเรือง	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๒๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๖๙,๘๘๐	-	-	๒๖๙,๘๘๐
๙	นายจักรพัฒน์ พลีรัมย์	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	๒๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๒๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๒๔๐,๔๘๐	-	-	๒๔๐,๔๘๐
๑๐	นางพัณณิตา บุตรไทย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๗-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๒๗-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๒๑๖,๗๒๐	-	-	๒๑๖,๗๒๐
	ลูกจ้างประจำ											
๑๑	นายวีระ เนาวิรัตน์	ม. ๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๒๕๒,๑๒๐	-	-	๒๕๒,๑๒๐
๑๒	น.ส.ณัฐนิชา นามวงศ์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	๒๗๕,๗๖๐	-	-	๒๗๕,๗๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)											
๑๓	นายเสน่ห์ ปุยะโท	มศ. ๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๗๒,๖๘๐	-	-	๑๗๒,๖๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)											
๑๔	นายปราณี สมเสนา	อนุปริญญา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๘,๖๔๐	-	-	๑๕๘,๖๔๐

อ.บ.จ.บุรีรัมย์

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๑๕	ว่าง		-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)
๑๖	นายชูศักดิ์ แก้วพรม	ม. ๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายพาโชค ชองเหล็กนอก	ม. ๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	ว่าง		-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)
๑๙	น.ส.เนตดวง ปัตตังทาเน	ม. ๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง											
๒๐	ว่าง		๒๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๒๑	ว่าง		๒๗-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๗-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
	กองช่าง											
๒๒	นายเชษฐ์ วิชิต	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๒๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๑,๔๐๐
๒๓	นายสุเทียน ปลอดประโคน	ครุศาสตรบัณฑิต	๒๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๖๙,๒๔๐	-	-	๓๖๙,๒๔๐
๒๔	นายศุภกฤต เย็นสิระ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๒๗-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๗-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๒๑,๗๖๐	-	-	๒๒๑,๗๖๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u>											
๒๕	นายธีรชาติ สุกตะกั่ว	ปวส. (ไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๔,๙๒๐	-	-	๑๕๔,๙๒๐
๒๖	น.ส.ธัญญรัตน์ พุทไธสง	รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๔,๑๖๐	-	-	๑๖๔,๑๖๐
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
๒๗	น.ส.กังสดาล แพไธสง	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๒๗-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๒๗-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๐๔,๒๔๐
๒๘	นางอุทุมพร โขงกลาง	อนุปริญญา (การจัดการทั่วไป)	๒๗-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๗-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๒๕,๔๘๐			๒๒๕,๔๘๐
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>											
๒๙	นายสำรวย วรรณแก้ว	ป. ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๕๒,๑๒๐			๒๕๒,๑๒๐
๓๐	นายอนุลักษณ์ คำลาด	ป. ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๒๑๐,๘๔๐	-	-	๒๑๐,๘๔๐
๓๑	นายมิตร ชุบรัมย์	ม. ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๙๙,๘๐๐			๑๙๙,๘๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๓๒	นายสังคม ไกรนอก	ป. ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	ว่าง		-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)
๓๔	นายวีรศักดิ์ ชาติมนตรี	ม. ๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นายอภิชาติ สำรวจวงศ์	อนุปริญญา	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นายทองใส คำพันธ์	ม. ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	**กองวิชาการและแผนงาน** ว่าง		๒๗-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๒	ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๗-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๒	ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๓๘	น.ส.ฐิติยา ชุมภา	ครุศาสตรบัณฑิต	๒๗-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๗-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๙๙,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๑๗,๖๔๐
๓๙	นายอดิศักดิ์ ตั้งบริพัตรสกุล	รัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต	๒๗-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๗-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๗๕,๗๖๐	-	-	๒๗๕,๗๖๐
๔๐	ว่าง		๒๗-๒-๐๗-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปก./ชก.	๒๗-๒-๐๗-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u>											
๔๑	นายสุริศักดิ์ ตั้งบริพัตรสกุล	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๕,๕๖๐	-	-	๑๔๕,๕๖๐
๔๒	**กองการศึกษา** ว่าง		๒๗-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๗-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๔๓	นายกฤติพงศ์ สุดหอม	ครุศาสตรบัณฑิต	๒๗-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๗-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๘๐,๖๔๐
๔๔	นายจักรพันธ์ จันทร์เปรม	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๒๗-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ชก.	๒๗-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ชก.	๓๑๗,๕๒๐	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๔๕	น.ส.จุรีรัตน์ ดวงสูงเนิน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๗-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๗-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๕๙,๔๔๐	-	-	๒๕๙,๔๔๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u>											
๔๖	ว่าง		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (ว่างเดิม)
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหนองหงส์</u>											
๔๗	ว่าง		-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.หนองหงส์	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.หนองหงส์	-	-			อุดหนุน*

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๘	นางภาสิณี ภูคำวงศ์	ครุศาสตรบัณฑิต	๒๗-๒-๐๘-๖๖๑๑-๒๐๘	ครู	-	๒๗-๒-๐๘-๖๖๑๑-๒๐๘	ครู	-	-	-	-	อุดหนุน
๔๙	น.ส.พีรภัค เพ็งธรรม	ครุศาสตรบัณฑิต	๒๗-๒-๐๘-๖๖๑๑-๒๐๙	ครู	-	๒๗-๒-๐๘-๖๖๑๑-๒๐๙	ครู	-	-	-	-	อุดหนุน
๕๐	น.ส.สุวรรณี สินทร	ครุศาสตรบัณฑิต	๒๗-๒-๐๘-๖๖๑๑-๒๑๐	ครู	-	๒๗-๒-๐๘-๖๖๑๑-๒๑๐	ครู	-	-	-	-	อุดหนุน
๕๑	น.ส.ชฎาภรณ์ หาญสุวรรณ	ครุศาสตรบัณฑิต	๒๗-๒-๐๘-๖๖๑๑-๒๑๑	ครู	-	๒๗-๒-๐๘-๖๖๑๑-๒๑๑	ครู	-	-	-	-	อุดหนุน
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</u>											
๕๒	น.ส.สองค์ศรี ปานจิตร	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	อุดหนุน
๕๓	น.ส.เบญจมาศ ภูคำวงศ์	วิทยาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	อุดหนุน
	กองประปา											
๕๔	ว่าง		๒๗-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๒๗-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๕๕	น.ส.แสงเดือน ประทุมมา	ครุศาสตรบัณฑิต	๒๗-๒-๐๙-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๗-๒-๐๙-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๗๕,๐๔๐	-	-	๒๗๕,๐๔๐
๕๖	ว่าง		๒๗-๒-๐๙-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๒๗-๒-๐๙-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๑๕๒,๗๖๐	-	-	๑๕๒,๗๖๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u>											
๕๗	นายดวงเด่น สวาทรัมย์	ปวส.(ช่างอุตสาหกรรม)	-	ผช.เจ้าพนักงานประปา	-	-	ผช.เจ้าพนักงานประปา	-	๑๖๔,๑๖๐	-	-	๑๖๔,๑๖๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๕๘	นายศักราช วงศ์จอม	อนุปริญญา	-	พนักงานจดมิเตอร์น้ำ	-	-	พนักงานจดมิเตอร์น้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองสวัสดิการสังคม											
๕๙	ว่าง		๒๗-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๗-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๖๐	นางรัสมี กรุมรัมย์	ครุศาสตรบัณฑิต	๒๗-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๒๗-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐		๓๓๕,๕๒๐
๖๑	นางสาววริษา ปรอยกระโทก	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๒๗-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๗-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๙๔,๖๔๐			๑๙๔,๖๔๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลหนองหงส์ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน แลทุกระดับ ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลหนองหงส์จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก คือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อในหลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

โดยในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ เทศบาลได้วางแผนแนวทางการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑) การพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ จะปฐมนิเทศตามหลักสูตร ดังนี้

- หลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ
- บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาล
- แนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดี
- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ

๒) การอบรมและทัศนศึกษาดูงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลตำบลหนองหงส์ ได้จัดทำโครงการอบรมและทัศนศึกษาดูงานของพนักงานเทศบาล เป็นประจำทุกปี เพื่อเสริมสร้างความรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ และนำมาพัฒนาปรับปรุง การปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

- จัดโครงการอบรมพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง จำนวน ๑ วัน
- จัดโครงการทัศนศึกษาดูงาน ไปยังสถานที่ต่าง ๆ จำนวน ๒ วัน

๓) การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

เทศบาลตำบลหนองหงส์ กำหนดแนวทางให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแล และการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิ่งย้าย หรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน ภายใต้การพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

- ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
- ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ด้านการบริหาร
- ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
- ด้านคุณธรรม และจริยธรรม

ทั้งนี้ เทศบาลจะมีระบบการตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา ภายใต้งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาของเทศบาลเอง ที่ได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ได้อย่างชัดเจน แน่นอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลหนองหงส์ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ดังต่อไปนี้

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองหงส์ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

****

ภาคผนวก

คำสั่งเทศบาลตำบลหนองหงส์

ที่ ๑๖๘ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลหนองหงส์ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังต่อไปนี้

๑. นายกเทศมนตรีตำบลหนองหงส์	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลหนองหงส์	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๙. ผู้อำนวยการกองประปา	กรรมการ
๑๐. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ

ทั้งนี้ ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ~~๒๔ กรกฎาคม~~ พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอมรศักดิ์ ตั้งบริพัตรสกุล)
นายกเทศมนตรีตำบลหนองหงส์

สำเนาถูกต้อง

(นางสุภัทยา ใส่สุขใจ)
นักบริหารงานทั่วไป

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเทศบาลตำบลหนองหงส์ อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ โทร. ๐ ๔๔๖๖ ๙๐๙๘
ที่ บร ๕๓๕๐๑/ **วันที่** ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓
เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

.....

เรียน ปลัดเทศบาล/นายกเทศมนตรีตำบลหนองหงส์

เรื่องเดิม/ข้อเท็จจริง

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลหนองหงส์ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด

ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

- หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
- ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลหนองหงส์	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลหนองหงส์	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๙. ผู้อำนวยการกองประปา	กรรมการ
๑๐. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในคำสั่งที่เสนอมาพร้อมนี้

(นางสุกัลยา โค้งสูงเนิน)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(นางสาวสายยน ชาติรันทัง)
รองปลัดเทศบาลตำบลหนองหงส์

สำเนาถูกต้อง

(นายวิทยา บุญล้อม)
ปลัดเทศบาลตำบลหนองหงส์

(นายอมรศักดิ์ ตั้งบริพัตรสกุล)
นายกเทศมนตรีตำบลหนองหงส์

สุกัลยา โค้งสูงเนิน
นักบริหารงานทั่วไป

สำเนาคู่ฉบับ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเทศบาลตำบลหนองหงส์ อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ โทร. ๐ ๔๔๖๖ ๙๐๙๘

ที่ บร ๕๓๕๐๑/ **วันที่** ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง เชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาคำสั่งเทศบาลตำบลหนองหงส์ ที่ ๑๖๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลหนองหงส์ ที่ ๑๖๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยต้องประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในวันศุกร์ที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลหนองหงส์

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายอมรศักดิ์ ตั้งบริพัตรสกุล)
นายกเทศมนตรีตำบลหนองหงส์

สำเนาถูกต้อง

สำนักปลัดเทศบาล .....
กองคลัง ..... ๓๐ ก.ค. ๖๓
กองช่าง .....
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม .....
กองการศึกษา .....
กองวิชาการและแผนงาน .....
กองสวัสดิการสังคม .....
กองประปา ..... ๓๐ ก.ค. ๖๓

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
วันศุกร์ ที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลหนองหงส์

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง อื่นๆ

.....

.....

สำเนาถูกต้อง

(นางสุวัลยา ใส่สุขเกิด)
นักบริหารงานทั่วไป

ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
วันศุกร์ ที่ ๓๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลหนองหงส์
****

รายชื่อคณะกรรมการที่มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายอมรศักดิ์ ตั้งบริพัตรสกุล นายกเทศมนตรีตำบลหนองหงส์	ประธานกรรมการ	
๒	นายวิทยา บุญล้อม ปลัดเทศบาลตำบลหนองหงส์	กรรมการ	
๓	นางสาวสายยน ชาติจันทึก รองปลัดเทศบาลตำบลหนองหงส์ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	
๔	นายเชษฐ์ วิชิต ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	
๕	นางสาวกังสดาล แพไธสง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ	
๖	นายกฤติพงศ์ สุดหอม หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ	
๗	นางสาวฐิติยา ชุมภา หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน	กรรมการ	
๘	นางรัสมี กรุมรัมย์ หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ	
๙	นางสาวสายยน ชาติจันทึก รองปลัดเทศบาลตำบลหนองหงส์ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองประปา	กรรมการ	
๑๐	นางสุกัลยา โค้งสูงเนิน หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ	

สำเนาถูกต้อง

(นางสุกัลยา โค้งสูงเนิน)
นักบริหารงานทั่วไป

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
วันศุกร์ที่ ๓๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลหนองหงส์

ผู้มาประชุม

๑. นายอมรศักดิ์ ตั้งบริพัตรสกุล	นายกเทศมนตรีตำบลหนองหงส์	ประธานกรรมการ
๒. นายวิทยา บุญล้อม	ปลัดเทศบาลตำบลหนองหงส์	กรรมการ
๓. นางสาวสายยน ชาติจันทึก	รองปลัดเทศบาลตำบลหนองหงส์	กรรมการ
	รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	
๔. นายเชษฐ์ วิชิต	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวกังสดาล แพไธสง	ผู้อำนวยการการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๖. นายกฤติพงศ์ สุดหอม	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	กรรมการ
	รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	
๗. นางสาวฐิติยา ชุมภา	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	กรรมการ
	รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองวิชาการฯ	
๘. นางรัสมี กรุมรัมย์	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม	กรรมการ
	รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	
๙. นางสาวสายยน ชาติจันทึก	รองปลัดเทศบาลตำบลหนองหงส์	กรรมการ
	รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองประปา	
๑๐.นางสุกัลยา โค้งสูงเนิน	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	กรรมการ
	รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	และเลขานุการ

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ มาครบแล้ว ประธานในที่ประชุมกล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

ประธานฯ แจ้งคำสั่งเทศบาลตำบลหนองหงส์ ที่ ๑๖๘/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ **เรื่อง รับรองรายงานการประชุม**
- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา**
๓.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ประธานฯ ให้เลขานุการชี้แจงรายละเอียดให้ที่ประชุมได้รับทราบ

สำเนาถูกต้อง

เลขานุการฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี ว่า ในกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงระดับตำแหน่งหรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องแยกต่างหากจากการขอความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เนื่องจากต้องมีการวิเคราะห์ปริมาณงาน คุณภาพงาน และแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะ ซึ่งหากทำพร้อมไปในคราวเดียวอาจส่งผลให้การพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ไม่แล้วเสร็จภายใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ได้

บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้นำบทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน เมื่อได้ข้อมูลปริมาณงาน โครงการ กิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ว่า ภารกิจดังกล่าวต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไปในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้แสดงข้อมูลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ไว้ในฉบับเดียวกัน

บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคลากร

ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น นั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้ค่ากลางเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในสัดส่วนไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี

ที่ประชุม รับทราบ

๓.๒ กรอบอัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาลที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง

เลขานุการฯ ข้อมูล ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓ กรอบอัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาลที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง จำนวนทั้งสิ้น ๖๑ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งที่มีคนครอง	จำนวน ๔๗ อัตรา
๑.๑ พนักงานเทศบาล	จำนวน ๒๒ อัตรา
๑.๒ พนักงานครูเทศบาล	จำนวน ๔ อัตรา
๑.๓ ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๕ อัตรา
๑.๔ พนักงานจ้าง	จำนวน ๑๖ อัตรา

สำเนาถูกต้อง

๒. ตำแหน่งว่าง จำนวน ๑๔ อัตรา
๒.๑ พนักงานเทศบาล จำนวน ๙ อัตรา
๒.๒ พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา
๒.๓ พนักงานจ้าง จำนวน ๔ อัตรา

ที่ประชุม รับทราบ

๓.๓ การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

ประธานฯ ในการกำหนดตำแหน่งและส่วนราชการ ขอให้มีการพิจารณาจากรายได้ของเทศบาลตำบลหนองหงส์ ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุน และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้มีประสิทธิภาพ และรองรับการถ่ายโอนต่างๆ

เลขานุการฯ จากการวิเคราะห์ภาระงาน **ประเภทบริหารท้องถิ่น** ที่ปฏิบัติงานประจำของเทศบาล ซึ่งลักษณะงานเกี่ยวกับการปฏิบัติตามนโยบายของแผนงานที่สภาเทศบาล นายกเทศมนตรี หรือคณะผู้บริหารของเทศบาล เป็นผู้กำหนดให้สอดคล้องกับกฎหมาย นโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ให้คำปรึกษา และเสนอความเห็นต่อนายกเทศมนตรี คณะผู้บริหารเทศบาล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานภายในหน้าที่และความรับผิดชอบ ปกครองบังคับบัญชา ข้าราราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างในเทศบาล ทั้งหมดรับผิดชอบงานประจำทั่วไปของเทศบาล ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพิจารณาทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะ และดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ ที่เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาล การจัดตั้ง ยุบหรือเปลี่ยนแปลงเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การพัฒนา ส่งเสริมอาชีพ การทะเบียนและบัตร การศึกษา การเลือกตั้ง งานเลขานุการสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องมีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๒.๔๘ จึงขอมติที่ประชุมกำหนดกรอบอัตรากำลังในตำแหน่ง ดังนี้

๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา
๒. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

มติที่ประชุม เห็นชอบกำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา
๒. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

นางสุกัลยา โค้งสูงเนิน
รก.หน.สป.

สำนักปลัด

มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็นงานด้านต่าง ๆ ดังนี้

สำเนาถูกต้อง
นางสุกัลยา โค้งสูงเนิน
นักบริหารงานทั่วไป

ฝ่ายอำนวยการ

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานธุรการและสารบรรณ
- งานกิจการสภาท้องถิ่น
- งานทะเบียนราษฎร
- งานเลขานุการ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานรักษาความสงบ

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าสำนักปลัดมีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักปลัด มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๑๙.๙๔ อัตรา

ตั้งไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑๗ อัตรา โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการ ดังนี้

<u>สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น</u>

ระดับความต้องการอัตรากำลังในสายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

<u>สายงานประเภททั่วไป</u>

ระดับความต้องการอัตรากำลังสายงานทั่วไป	จำนวน ๖ อัตรา ดังนี้
๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	จำนวน ๓ อัตรา
๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	จำนวน ๒ อัตรา
๓. เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา

<u>ลูกจ้างประจำ</u>

ระดับความต้องการอัตรากำลังลูกจ้างประจำ	จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้
๑. นักจัดการงานทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา
๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน ๑ อัตรา

<u>พนักงานจ้าง</u>

ระดับความต้องการอัตรากำลังพนักงานจ้าง	จำนวน ๗ อัตรา ดังนี้
๑. พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. พนักงานดับเพลิง (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน ๔ อัตรา
๕. ภารโรง (พนักงานทั่วไป)	จำนวน ๑ อัตรา

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในส่วนราชการสำนักปลัดในปัจจุบัน พบว่า

<u>สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น</u> มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทสายบริหารเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

สำเนาถูกต้อง

นางสุภัสยา ไค[illegible]
นักบริหารงานทั่วไป

สายงานประเภททั่วไป มีการกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ในแผนฯ ซึ่งได้กำหนดในระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ไว้จำนวน ๖ อัตรา ปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งครบจำนวนที่ต้องการ

ลูกจ้างประจำ มีการกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ในแผนฯ ซึ่งได้กำหนด ไว้จำนวน ๒ อัตรา ปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งครบจำนวนที่ต้องการ

พนักงานจ้าง มีการกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ในแผนฯ ซึ่งได้กำหนด ไว้จำนวน ๗ อัตรา ปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง ๕ อัตรา ยังไม่ครบตามจำนวนที่ต้องการ

จากโครงสร้างสำนักปลัด ยังขาดบุคลากรเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น จึงมีความต้องการอัตรากำลังบุคลากร จำนวน ๑ อัตรา

๑. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

ซึ่งจะได้นำมาพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในคราวต่อไป

มติที่ประชุม เห็นชอบกำหนดกรอบอัตรากำลังสำนักปลัด **จำนวน ๑๗ อัตรา** ดังนี้

สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น

๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๒. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

สายงานประเภททั่วไป

๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) จำนวน ๓ อัตรา

๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๒ อัตรา

๓. เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ

๑. นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

๑. พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

๓. พนักงานดับเพลิง (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๔ อัตรา

๕. ภารโรง (พนักงานทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

น.ส.สายยน ชาติจันทึก
รก.ผอ.กองคลัง

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายโดยแบ่งส่วนราชการภายในกองคลังออกเป็นภารกิจงานต่างๆ ดังนี้

- งานการเงินและบัญชี
- งานระเบียบการคลัง

สำเนาถูกต้อง

(นางสุภัสยา โค้งสูงเนิน)
นักบริหารงานทั่วไป

- งานธุรการ
- งานสถิติการคลัง
- งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน
- งานพัฒนารายได้
- งานแผนที่ภาษี
- งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากองคลังมีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองคลัง มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๘.๙๑ อัตรา
ตั้งไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๒ อัตรา โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการ ดังนี้

<u>สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น</u>

ระดับความต้องการอัตรากำลังในสายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

<u>สายงานประเภททั่วไป</u>

ระดับความต้องการอัตรากำลังในสายงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองคลัง ในปัจจุบัน พบว่า

<u>สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น</u> เนื่องจากตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง เป็นตำแหน่งว่าง ที่อยู่ในระหว่างการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งตำแหน่งบริหารจำเป็นต้องคงไว้ ไม่สามารถตัดลดได้ และขอกำหนดเพิ่มสายบริหารเนื่องจากมีปริมาณงานที่ค่อนข้างมาก

<u>สายงานประเภททั่วไป</u> มีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภททั่วไปเพิ่มเติมอีก

จากโครงสร้างกองคลัง ยังขาดบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงขอเพิ่มเพิ่มตำแหน่ง จำนวน ๔ อัตรา ประกอบด้วย

๑. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

ซึ่งจะได้นำมาพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในคราวต่อไป

<u>มติที่ประชุม</u> เห็นชอบกำหนดกรอบอัตรากำลังกองคลัง **จำนวน ๒ อัตรา** ดังนี้

<u>สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น</u>

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

<u>สายงานประเภททั่วไป</u>

๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

สำเนาถูกต้อง

(นางสุดารัตน์ ใต้งสูงเนิน)
นักบริหารงานทั่วไป

นายเชษฐ์ วิชิต
ผอ.กองช่าง

<u>กองช่าง</u>

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการ ก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงาน เกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในกองช่าง ออกเป็นภารกิจ และงานต่างๆ ดังนี้

- งานวิศวกรรม
- งานสถาปัตยกรรม
- งานผังเมือง
- งานสาธารณูปโภค
- งานสวนสาธารณะ
- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ
- งานธุรการ

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากองช่างมีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองช่าง มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๘.๙๑ อัตรา
ตั้งไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๕ อัตรา โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

<u>สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น</u>

ระดับความต้องการอัตรากำลังในสายงานอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้
๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

<u>สายงานประเภททั่วไป</u>

ระดับความต้องการอัตรากำลังในสายงานประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้
๑. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
๒. นายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

<u>พนักงานจ้าง</u>

ระดับความต้องการอัตรากำลังพนักงานจ้าง จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้
๑. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริง ในส่วนราชการกองช่าง ในปัจจุบัน พบว่า

<u>สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น</u> มีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงานหน้าที่ความรับผิดชอบ จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทสายบริหารเพิ่ม

<u>สายงานประเภททั่วไป</u> มีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงานหน้าที่ความรับผิดชอบ จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภททั่วไปเพิ่มเติม

สำเนาถูกต้อง

(นางสุภัสยา โค้งสูงเนิน)
นักบริหารงานทั่วไป

<u>พนักงานจ้าง</u> มีการกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ในแผนฯ ซึ่งได้กำหนด ไว้จำนวน ๒ อัตรา ปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งครบจำนวนที่ต้องการ

จากโครงสร้างกองช่าง ยังขาดบุคลากรเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น จึงมีความต้องการอัตรากำลังบุคลากร จำนวน ๓ อัตรา

๑. หัวหน้าฝ่ายการโยธา(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒. วิศวกร (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
๓. นายช่างออกแบบ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

ซึ่งจะได้นำมาพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในคราวต่อไป

<u>มติที่ประชุม</u> เห็นชอบกำหนดกรอบอัตรากำลังกองช่าง **จำนวน ๕ อัตรา** ดังนี้

<u>สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น</u>

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

<u>สายงานประเภททั่วไป</u>

๑. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
๒. นายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

<u>พนักงานจ้าง</u>

๑. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

น.ส.กังสดาล แพไธสง
ผอ.กองสาธารณสุขฯ

<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>

มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและอนามัย ป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ และงานอื่น ๆ ดังนี้

- งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานวางแผนสาธารณสุข
- งานรักษาความสะอาด
- งานเผยแพร่และฝึกอบรม
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- งานสัตวแพทย์

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๑๐.๙๑ อัตรา ตั้งไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑๐ อัตรา โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

<u>สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น</u>

ระดับความต้องการอัตรากำลังในสายงานอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

สำเนาถูกต้อง

นางสุกัลยา โค้งสูงเนิน
นักบริหารงานทั่วไป

สายงานประเภททั่วไป

ระดับความต้องการอัตรากำลังในสายงานประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

๑. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ

ระดับความต้องการอัตรากำลังลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

๒. คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้าง

ระดับความต้องการอัตรากำลังพนักงานจ้าง จำนวน ๕ อัตรา ดังนี้

๑. คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๔ อัตรา

๒. คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริง ในส่วนราชการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในปัจจุบัน พบว่า

สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทสายบริหารเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

สายงานประเภททั่วไป มีการกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ในแผนฯ ซึ่งได้กำหนดในระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ไว้จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งครบจำนวนที่ต้องการ

ลูกจ้างประจำ มีการกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ในแผน ฯ ซึ่งได้กำหนด ไว้จำนวน ๓ อัตรา ปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งครบจำนวนที่ต้องการ

พนักงานจ้าง มีการกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ในแผน ฯ ซึ่งได้กำหนด ไว้จำนวน ๕ อัตรา ปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง ๔ อัตรา ยังไม่ครบจำนวนที่ต้องการ

มติที่ประชุม เห็นชอบกำหนดกรอบอัตรากำลังกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม **จำนวน ๑๐ อัตรา** ดังนี้

สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

สายงานประเภททั่วไป

๑. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

ลูกจ้างประจำ

๑. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

๒. คนงานประจำรถขยะ จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้าง

๑. คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๔ อัตรา

๒. คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

สำเนาถูกต้อง

นางสุกัลยา โค้งสูงเนิน
นักบริหารงานทั่วไป

น.ส.ฐิติยา ชุมภา
รก.ผอ.กองวิชาการฯ

<u>กองวิชาการและแผนงาน</u>

มีหน้าที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผนซึ่งมีลักษณะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนหรือโครงการ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบาย แผนงานและโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหารหรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นนโยบาย -แผนงานของเทศบาลและโครงการระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรม หรือระดับจังหวัดแล้วแต่กรณี ดังนี้

ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานจัดทำงบประมาณ
- งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น
- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ
- งานนิติการ
- งานธุรการ งานสารบรรณ
- งานประชาสัมพันธ์
- งานรัฐพิธี
- งานเลขานุการผู้บริหาร

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากองวิชาการและแผนงานมีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองวิชาการและแผนงาน มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๖.๙๔ อัตรา
ตั้งไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๕ อัตรา โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

<u>สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น</u>

ระดับความต้องการอัตรากำลังในสายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๒. หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

<u>สายงานประเภทวิชาการ</u>

ระดับความต้องการอัตรากำลังสายงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

๒. นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

<u>พนักงานจ้าง</u>

ระดับความต้องการอัตรากำลังพนักงานจ้าง จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองวิชาการและแผนงานในปัจจุบัน พบว่า

สำเนาถูกต้อง

นางสุกัลยา โค้งสูงเนิน
นักบริหารงานทั่วไป

สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทสายบริหารเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

สายงานประเภทวิชาการ มีการกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ในแผนฯ ซึ่งได้กำหนดในระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ ไว้จำนวน ๒ อัตรา ปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง ๑ อัตรา ยังไม่ครบจำนวนที่ต้องการ

พนักงานจ้าง มีการกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ในแผนฯ ซึ่งได้กำหนด ไว้จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งครบจำนวนที่ต้องการ

จากโครงสร้างกองวิชาการและแผนงาน ยังขาดบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงขอเพิ่มเพิ่มตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา ประกอบด้วย

๑. นิติกร (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

ซึ่งจะได้นำมาพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในคราวต่อไป

มติที่ประชุม เห็นชอบกำหนดกรอบอัตรากำลังกองวิชาการและแผนงาน **จำนวน ๕ อัตรา** ดังนี้

สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น

๑. ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๒. หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

สายงานประเภทวิชาการ

๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

๒. นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

นายกฤติพงศ์ สุดหอม
รก.ผอ.กองการศึกษา

กองการศึกษา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ดังนี้

ฝ่ายบริหารการศึกษา

- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร
- งานบุคลากรทางการศึกษา
- งานการเงินและบัญชี
- งานธุรการ

สำเนาถูกต้อง

นางสุกัลยา ไค้งสูงเนิน
นักบริหารงานทั่วไป

- งานกีฬาและนันทนาการ
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานกิจการศาสนา
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากองการศึกษา มีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองการศึกษา มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๑๔.๒๗ อัตรา
ตั้งไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๑๒ อัตรา โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการ ดังนี้

<u>สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น</u>

ระดับความต้องการอัตรากำลังในสายงานอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
จำนวน ๑ อัตรา

๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
จำนวน ๑ อัตรา

<u>สายงานประเภทวิชาการ</u>

ระดับความต้องการอัตรากำลังในสายงานประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

๑. นักสันทนาการ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

<u>สายงานประเภททั่วไป</u>

ระดับความต้องการอัตรากำลังในสายงานประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

๑. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

<u>สายงานการสอน</u>

ระดับความต้องการอัตรากำลังในสายงานการสอน จำนวน ๕ อัตรา ดังนี้

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหนองหงส์

๑. ครู จำนวน ๔ อัตรา
๒. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา
๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา

<u>พนักงานจ้าง</u>

ระดับความต้องการอัตรากำลังพนักงานจ้าง จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริง ในส่วนราชการกองการศึกษา ในปัจจุบัน พบว่า

<u>สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น</u> เนื่องจากสายงานผู้บริหาร ในกองการศึกษา เป็นตำแหน่งว่าง ที่อยู่ในระหว่างการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งตำแหน่งบริหารจำเป็นต้องคงไว้ ไม่สามารถตัดลดได้ เนื่องจาก มีปริมาณงานที่ค่อนข้างมาก จึงให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

<u>สายงานประเภทวิชาการ</u> มีการกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ในแผนฯ ซึ่งได้กำหนดในระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ ไว้จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งครบจำนวนที่ต้องการ

สำเนาถูกต้อง
นางสุภัสยา โค้งสูงเนิน
นักบริหารงานทั่วไป

<u>สายงานประเภททั่วไป</u> มีการกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ในแผนฯ ซึ่งได้กำหนดในระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ไว้จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งครบจำนวนที่ต้องการ

<u>พนักงานจ้าง</u> มีการกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ในแผนฯ และยังมีภารกิจค่อนข้างมาก และอยู่ในระหว่างการดำเนินการสรรหา จึงเห็นควรให้คงตำแหน่งว่างไว้ในแผนฯ จนกว่าจะสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งได้ต่อไป

<u>สายงานการสอน</u> มีจำนวนบุคลากรเพียงพอต่อปริมาณงาน จึงไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งสายงานการสอนเพิ่มเติมอีก

จากโครงสร้างกองการศึกษา ยังขาดบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงขอเพิ่มเพิ่มตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา ประกอบด้วย

๑. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

ซึ่งจะได้นำมาพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในคราวต่อไป

<u>มติที่ประชุม</u> เห็นชอบกำหนดกรอบอัตรากำลังกองการศึกษา **จำนวน ๑๒ อัตรา** ดังนี้

<u>สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น</u>

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

<u>สายงานประเภทวิชาการ</u>

๑. นักสันทนาการ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

<u>สายงานประเภททั่วไป</u>

๑. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

<u>สายงานการสอน</u>

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหนองหงส์

๑. ครู จำนวน ๔ อัตรา

๒. หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา

๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา

<u>พนักงานจ้าง</u>

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

น.ส.สายยน ชาติจันทึก
รก.ผอ.กองประปา

<u>กองประปา</u>

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมการผลิตและการจำหน่ายน้ำประปา การติดตั้งประปา การควบคุมการดำเนินการเกี่ยวกับการงบประมาณ รายได้ รายจ่าย การบัญชี พัสดุ การวางแผนปรับปรุงในข้อบกพร่องต่าง ๆ ของการประปา รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- งานผลิต
- งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ
- งานบริการและซ่อมบำรุง
- งานมาตรวัดน้ำ

สำเนาถูกต้อง
นางสุภัสยา โค้งสุขนิ
นักบริหารงานทั่วไป

- งานการเงินและบัญชี
- งานจัดเก็บรายได้
- งานพัสดุ
- งานธุรการ

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากองประปามีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองประปา มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๑๐.๙๑ อัตรา
ตั้งไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๕ อัตรา โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการ ดังนี้

<u>สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น</u>

ระดับความต้องการอัตรากำลังในสายงานอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้
๑. ผู้อำนวยการกองประปา (นักบริหารงานประปา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

<u>สายงานประเภททั่วไป</u>

ระดับความต้องการอัตรากำลังในสายงานประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้
๑. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
๒. เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

<u>พนักงานจ้าง</u>

ระดับความต้องการอัตรากำลังพนักงานจ้าง จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (พนักงานตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
๒. พนักงานจดมิเตอร์น้ำ (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริง ในส่วนราชการกองประปา ในปัจจุบัน พบว่า

<u>สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น</u> มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทสายบริหารเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

<u>สายงานประเภททั่วไป</u> มีการกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ในแผนฯ ซึ่งได้กำหนดในระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ไว้จำนวน ๒ อัตรา ปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่ง ๑ อัตรา ยังไม่ครบจำนวนที่ต้องการ

<u>พนักงานจ้าง</u> มีการกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ในแผนฯ ซึ่งได้กำหนด ไว้จำนวน ๒ อัตรา ปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งครบจำนวนที่ต้องการ

จากโครงสร้างกองประปา ยังขาดบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงขอเพิ่มเพิ่มตำแหน่ง จำนวน ๒ อัตรา ประกอบด้วย
๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
๒. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
ซึ่งจะได้นำมาพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในคราวต่อไป

<u>มติที่ประชุม</u> เห็นชอบกำหนดกรอบอัตรากำลังกองประปา **จำนวน ๕ อัตรา** ดังนี้

<u>สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น</u>

๑. ผู้อำนวยการกองประปา (นักบริหารงานประปา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

สำเนาถูกต้อง

(นางสุกัลยา โค้งสูงเนิน)
นักบริหารงานทั่วไป

สายงานประเภททั่วไป

๑. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

๒. เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้าง

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (พนักงานตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

๒. พนักงานจดมิเตอร์น้ำ (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

นางรัสมี กรุมรัมย์
รก.ผอ.กองสวัสดิการฯ

กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การจัดให้มีการสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น และงานกิจกรรมชุมชน การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม งานสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาชุมชน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงงานตามภารกิจถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งหน่วยงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- งานส่งแสริมและสวัสดิการสังคม
- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน
- งานพัฒนาชุมชน
- งานชุมชนเมือง

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากองสวัสดิการสังคม มีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองสวัสดิการสังคม มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๕.๒๗ อัตรา ตั้งไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๓ อัตรา โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการ ดังนี้

สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น

ระดับความต้องการอัตรากำลังในสายงานอำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๒. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

สายงานประเภทวิชาการ

ระดับความต้องการอัตรากำลังในสายงานประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

๑. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริง ในส่วนราชการกองสวัสดิการสังคม ในปัจจุบัน พบว่า

สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น เนื่องจากสายงานผู้บริหาร ในกองสวัสดิการสังคมเป็นตำแหน่งว่าง ที่อยู่ในระหว่างการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งตำแหน่งบริหารจำเป็นต้องคงไว้ ไม่สามารถตัดลดได้ เนื่องจาก มีปริมาณงานที่ค่อนข้างมาก จึงให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

สำเนาถูกต้อง

นางสุกัลยา โค้งสูงเนิน
นักบริหารงานทั่วไป

อ.บ.จ.บุรีรัมย์

สายงานประเภทวิชาการ มีการกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ในแผนฯ ซึ่งได้กำหนดไว้จำนวน ๑ อัตรา แต่ในปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งยังขาดบุคลากรที่จะปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญและมีงาน ภารกิจค่อนข้างมาก และอยู่ในระหว่างการดำเนินการสรรหา จึงเห็นควรให้คงตำแหน่งว่างไว้ในแผนฯ จนกว่าจะสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งได้ต่อไป

จากโครงสร้างกองสวัสดิการสังคม ยังขาดบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงขอเพิ่มเพิ่มตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา ประกอบด้วย

๑. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

ซึ่งจะได้นำมาพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในคราวต่อไป

มติที่ประชุม เห็นชอบกำหนดกรอบอัตรากำลังกองสวัสดิการสังคม **จำนวน ๓ อัตรา** ดังนี้

สายงานประเภทอำนวยการท้องถิ่น

๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๒. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

สายงานประเภทวิชาการ

๑. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

๓.๔ บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคลากร

เลขานุการฯ ภาระค่าใช้จ่ายตามจำนวนพนักงานเทศบาลตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ทั้งหมด ๖๑ อัตรา (รายละเอียดตามเอกสารที่แนบท้าย)

๑. ภาระค่าใช้จ่ายปี ๒๕๖๔ จำนวน ๑๔,๙๗๑,๐๘๐ บาท

ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ % จำนวน ๒,๒๔๕,๖๖๒ บาท

รวมเป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น จำนวน ๑๗,๒๑๖,๗๔๒ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๕๒,๒๙๐,๐๐๐ บาท

ร้อยละของภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ = **๑๗,๒๑๖,๗๔๒ x ๑๐๐ = ๓๒.๙๓**

๕๒,๒๙๐,๐๐๐

๒. ภาระค่าใช้จ่ายปี ๒๕๖๕ จำนวน ๑๕,๔๒๘,๗๖๐ บาท

ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ % จำนวน ๒,๓๑๔,๓๑๔ บาท

รวมเป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น จำนวน ๑๗,๗๔๓,๐๗๔ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๕๔,๙๐๔,๕๐๐ บาท

ร้อยละของภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ = **๑๗,๗๔๓,๐๗๔ x ๑๐๐ = ๓๒.๓๒**

๕๔,๙๐๔,๕๐๐

๓. ภาระค่าใช้จ่ายปี ๒๕๖๖ จำนวน ๑๕,๘๙๒,๙๒๐ บาท

ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ % จำนวน ๒,๓๘๓,๘๗๘ บาท

รวมเป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น จำนวน ๑๘,๒๗๖,๘๕๘ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๕๗,๖๔๙,๗๒๕ บาท

ร้อยละของภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ = **๑๘,๒๗๖,๘๕๘ x ๑๐๐ = ๓๑.๗๐**

๕๗,๖๔๙,๗๒๕

สำเนาถูกต้อง

นางสุภัสยา โค้งสูงเนิน

นักบริหารงานทั่วไป

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๑. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕
= (๔๙,๘๐๐,๐๐๐x๕%) + ๒,๔๙๐,๐๐๐ = ๕๒,๒๙๐,๐๐๐

๒. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕
= (๕๒,๒๙๐,๐๐๐ x๕%) + ๒,๖๑๔,๕๐๐ = ๕๔,๙๐๔,๕๐๐

๓. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕
= (๕๔,๙๐๔,๕๐๐ x๕%) + ๒,๗๔๕,๒๒๕ = ๕๗,๖๔๙,๗๒๕

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ
- ไม่มี

ปิดประชุม เวลา ๑๒.๑๐ น.

(ลงชื่อ) ผู้จดรายงานการประชุม
(นางสุกัลยา โค้งสูงเนิน)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายวิทยา บุญล้อม)
ปลัดเทศบาลตำบลหนองหงส์

(ลงชื่อ) ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายอมรศักดิ์ ตั้งบริพัตรสกุล)
นายกเทศมนตรีตำบลหนองหงส์

สำเนาถูกต้อง
นางสุกัลยา โค้งสูงเนิน
นักบริหารงานทั่วไป