แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ของ

เทศบาลตำบลบ้านยวด

อำเภอสร้างคอม จังหวัดอุดรธานี



สำนักปลัดเทศบาล
งานการเจ้าหน้าที่
โทร ๐ ๔๒๒๑ ๙๘๘๗



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านยวด
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

****

ตามที่เทศบาลตำบลบ้านยวด ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งของเทศบาล และวางแผนอัตรากำลังคนของแต่ละส่วนราชการ เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพตลอดจนควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง แจ้งซักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ถือปฏิบัติตามคู่มือการจัดทำหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น

ที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี (ก.ท.จ.อุดรธานี) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๙ ได้มีมติให้ความเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลบ้านยวด อำเภอสร้างคอม จังหวัดอุดรธานี เป็นที่เรียบร้อยแล้ว เทศบาลตำบลบ้านยวด จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ และประกาศประชาสัมพันธ์มาให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ลงชื่อ

(นายทองคูณ ยางขัน)
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านยวด

การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ระเบียบวาระที่ ๕.๑๓

ประกอบการประชุม ก.ท.จ.อุดรธานี ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๙

ลำดับที่	อำเภอ	เทศบาล	องค์ประกอบของแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล (ตามหนังสือ สนง. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๒ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙)						มติ ก.ท.จ. อุดรธานี
			๑.หลักการและเหตุผล	๒.เป้าหมายการพัฒนา	๓.หลักสูตรการพัฒนา	๔.วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการ	๕.งบประมาณในการ	๖.การติดตามและประเมินผลการ	
๑	เมือง	ทม.หนองสำโรง	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๒	เมือง	ทม.โนนสูง-น้ำคำ	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๓	เมือง	ทต.นาข่า	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๔	เมือง	ทต.นิคมสงเคราะห์	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๕	เมือง	ทต.หนองไผ่	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๖	เมือง	ทต.หนองบัว	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๗	บ้านดุง	ทม.บ้านดุง	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๘	เพ็ญ	ทต.เพ็ญ	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๙	เพ็ญ	ทต.บ้านธาตุ	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๑๐	โนนสะอาด	ทต.หนองแวงโนนสะอาด	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๑๑	ไชยวาน	ทต.ไชยวาน	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๑๒	กุดจับ	ทต.เมืองเพีย	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๑๓	กุดจับ	ทต.ตาลเลียน	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๑๔	กุดจับ	ทต.ยางชุม	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๑๕	กุดจับ	ทต.สร้างก่อ	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๑๖	กุมภวาปี	ทต.กุมภวาปี	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๑๗	กุมภวาปี	ทต.ปะโค	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๑๘	กุมภวาปี	ทต.ห้วยเกิ้ง	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๑๙	กู่แก้ว	ทต.คอนสาย	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ

ลำดับที่	อำเภอ	เทศบาล	องค์ประกอบของแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล (ตามหนังสือ สนง. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๒ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙)						มติ ก.ท.จ. อุดรธานี
			๑.หลักการและเหตุผล	๒.เป้าหมายการพัฒนา	๓.หลักสูตรการพัฒนา	๔.วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการ	๕.งบประมาณในการ	๖.การติดตามและประเมินผลการ	
๒๐	ทุ่งฝน	ทต.ทุ่งฝน	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๒๑	น้ำโสม	ทต.นางัว	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๒๒	บ้านผือ	ทต.เมืองพาน	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๒๓	วังสามหมอ	ทต.ลำพันชาด	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๒๔	ศรีธาตุ	ทต.จำปี	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๒๕	ศรีธาตุ	ทต.ศรีธาตุ	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๒๖	สร้างคอม	ทต.บ้านโคก	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๒๗	สร้างคอม	ทต.บ้านยวด	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๒๘	หนองแสง	ทต.แสงสว่าง	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๒๙	หนองวัวซอ	ทต.โนนหวาย	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๓๐	หนองวัวซอ	ทต.กุดหมากไฟ	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๓๑	หนองวัวซอ	ทต.ภูผาแดง	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๓๒	หนองวัวซอ	ทต.หนองวัวซอ	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๓๓	หนองหาน	ทต.ผักตบ	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๓๔	หนองหาน	ทต.หนองเม็ก	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ
๓๕	หนองหาน	ทต.หนองหาน	/	/	/	/	/	/	เห็นชอบ

(นางนวลอนงค์ ยุทธิ์เลิศวิริยะ)
ผู้อำนวยการกลุ่มมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กรรมการ/เลขานุการ ก.ท.จ.จังหวัดอุดรธานี

สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ. อุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) ของเทศบาลตำบล บ้านยวด อำเภอสร้างคอม จังหวัดอุดรธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านยวด ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลบ้านยวด สามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านยวด อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและ เป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

เทศบาลตำบลบ้านยวด ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านยวด ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เกิดผลสัมฤทธิ์ ตามภารกิจของอำนาจ หน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานลดภารกิจนำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี จึงทำให้เทศบาลตำบลบ้านยวด มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

เทศบาลตำบลบ้านยวด

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

๑. หลักการและเหตุผล ๑
๒. วัตถุประสงค์ ๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒ - ๗
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๗ - ๑๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๑ - ๑๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ ๑๕ - ๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๑๖ - ๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๑๗ - ๒๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๔ - ๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๘- ๓๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๓๓- ๓๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชหรือพนักงาน ๓๙- ๔๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ๔๑

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)
- บัญชีการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการโด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้ อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา จัดทำแผนอัตรากำลังของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้ อบจ. เทศบาล อบต. และ เมืองพัทยา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงาน ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจ หน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๓๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านยวด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านยวด มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านยวด

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านยวดสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านยวดดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลบ้านยวดมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายของเทศบาลตำบลบ้านยวดเอง

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลมติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารของเทศบาลตำบลบ้านยวด รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบ้านยวดเพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบ้านยวด บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะกับเป้าหมายดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันนั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุดรธานี ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับสายงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดการประเภทงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งาน เทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ใน กรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนด

คำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะ คำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน แต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความ สอดคล้องกับภารกิจงานของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งบางเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมี ลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

Full Time Equivalent (FTE) เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลบ้านยวด
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณ ระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลบ้านยวด ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี X ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> **๒๓๐ X ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที**

<u>หมายเหตุ</u>

๑.	๒๓๐	คือ จำนวนวันใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒.	๖	คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓.	๑,๓๘๐	คือ จำนวนวัน คูณด้วย จำนวนชั่วโมง / ๑ ปี ทำงน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔.	๘๒,๘๐๐	คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐X๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการสอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลบ้านยวด (การตรวจประเมิน LPA)

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดสรรโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นมีผลต่อการกำหนกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานสารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผน กำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานแรกประมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนโดยต้องได้รับความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นการเพิ่ม เกลี่ย หรือการลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมี. มุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ในประเทศทั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี่จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพอเพียงในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการนอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจะทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้มาตรฐานที่สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จำทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลังประจำปีของเทศบาลตำบลบ้านยวด มีดังนี้

๑. ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน

๒. ทำการสำรวจภาระงานของเทศบาลตำบลบ้านยวดในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ ต้องทำเพิ่มหรือไม่จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้

๓. รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากร ปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรร

๔. นำงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้าง เงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงาน

๕. ใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์

๖. ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปี

๗. ดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลังลด-เพิ่ม จำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น เกลี่ยคน จากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด

๘. ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคน ครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลบ้านยวด

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลบ้านยวด เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วน ราชการภายในและกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๒.๔ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ ตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล

๓. เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบ้านยวด และส่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อปรับปรุงร่างแผนอัตรากำลัง

๔. เทศบาลตำบลบ้านยวด ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ต่อคณะกรรมการพนักงานงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี

๕. เทศบาลตำบลบ้านยวด ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๖. จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ส่งให้ ก.ท.จ.และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาการคมนาคม

สภาพถนนบางสายในเขตเทศบาล มีสภาพชำรุดเพราะผ่านการใช้งานมาหลายปีและไม่ได้มาตรฐาน บางแห่งคับแคบ เป็นลูกรังซึ่งเป็นอุปสรรคในการคมนาคมสัญจรไปมา

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

ก่อสร้างขยายและปรับปรุงถนนให้ได้มาตรฐาน มีสภาพที่ดีเหมาะสมและอำนวยความสะดวกแก่ราษฎรที่สัญจรไปมา

- ปัญหาแหล่งน้ำ-ทางระบายน้ำ

เร่งเก็บกักน้ำตื้นเขินและท่อระบายน้ำมีไม่ต่อเนื่องกัน บางแห่งท่อระบายน้ำตื้นเขินเป็นขนาดที่ไม่เหมาะสม ทำให้น้ำไหลไม่สะดวกเกิดน้ำท่วมในช่วงฤดูฝน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

พัฒนาแหล่งน้ำต่าง ๆ สร้างรางและท่อระบายน้ำเพิ่มเติมให้ครบชุมชนและให้มีความต่อเนื่องพร้อมทั้งปรับปรุงให้สามารถใช้การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ปัญหาไฟฟ้า

ปัญหาระบบไฟฟ้าสาธารณะที่ติดตั้งในชุมชน หมู่บ้านยังไม่ทั่วถึงและบางแห่งชำรุดใช้การไม่ได้ ทำให้ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกในการสัญจรเวลากลางคืน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

ขยายไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกตรอกซอย พร้อมทั้งตรวจสอบแก้ไขจุดที่ชำรุดให้มีสภาพใช้งานได้ดี

- ปัญหาระบบประปา

ปัญหาระบบการประปาในหมู่บ้าน/ชุมชน ระบบการจำหน่าย และขยายเขตท่อเมนบริเวณประปาไม่ทั่วถึง

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

ขยายเขตบริการระบบประปาในเขตเทศบาลให้ทั่วถึงสภาพปัญหา

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

ปัญหาการว่างงาน มีรายได้ต่ำ ขาดทักษะในการบริหารจัดการในการประกอบอาชีพประชาชนว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวผู้ที่มีอาชีพมีรายได้ต่ำในกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ขาดความรู้ในการบริหารจัดการกลุ่มและพัฒนาคุณภาพสินค้าและขาดแหล่งเงินทุนในการประกอบกิจกรรม

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

ส่งเสริมให้ความรู้ฝึกอบรมและฝึกทักษะเพิ่มเติมด้านการประกอบอาชีพเพื่อลดปัญหาการจ้างงานและการมีรายได้ต่ำตลอดจนจัดหาตลาดในชุมชนและเครือข่ายนอกชุมชนเพื่อการจำหน่ายผลผลิตและผลิตภัณฑ์

- **ปัญหาการท่องเที่ยว**

ปัญหาแหล่งท่องเที่ยวขาดการดูแลรักษาและส่งเสริมพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวท้องถิ่นสร้างรายได้ให้แก่ชาวบ้านและขาดการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจให้เป็นที่ยอมรับของนักท่องเที่ยว

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

๑.สนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวในท้องถิ่น

๒.ปลุกจิตสำนึกแก่หมู่บ้าน/ชุมชนและนักท่องเที่ยวช่วยกันดูแลแหล่งท่องเที่ยว

๓.ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวท้องถิ่นให้ชาวไทยและชาวต่างชาติได้รู้จักอย่างแพร่หลาย

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร ชาวบ้านขาดความรู้ทางด้านกฎหมายการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนดูแลไม่ทั่วถึง ประชากรแสงอพยพมาอยู่ในพื้นที่มากขึ้นคนอพยพเข้ามาโดยผิดกฎหมาย

๒. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด เยาวชนขาดการดูแลเอาใจใส่จากครอบครัว

๓. อาการสงเคราะห์ราษฎรผู้ด้อยโอกาส คนชรา เด็ก ผู้พิการผู้ยากไร้ขาดการได้รับความช่วยเหลือไม่ทั่วถึงเป็นธรรมผู้สูงอายุได้รับเบี้ยยังชีพไม่เพียงพอ

๔. ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคเอดส์ภายในหมู่บ้านการขาดที่สำนึกของผู้ติดเชื้อชุมชนขาดการมีส่วนร่วมในการวางแผนการป้องกันการช่วยเหลือผู้ที่ได้รับผลกระทบของโรคเอดส์

๕. ปัญหาด้านคุณภาพชีวิตประชาชนบางส่วนยังมีสุขภาพอนามัยไม่ดีพอเนื่องจากปัญหาความยากจน

๖. ขาดแคนทุนการศึกษาวัสดุปกรณ์สื่อการเรียนการสอน เช่น คอมพิวเตอร์เครื่องรับจานดาวเทียม ห้องสมุด ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องโสต เป็นต้น

๗. ปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของเด็กเยาวชนผู้ด้อยโอกาสทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียนเกิดจากขาดการวางแผนจัดการศึกษาในระดับท้องถิ่นขาดบุคลากรในการจัดการเรียนการสอนซึ่งมีไม่เพียงพอในการกำหนดหลักสูตรการกำหนดของท้องถิ่นขาดแคลนงบประมาณในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

๘. ปัญหาเกี่ยวกับการศาสนาวัฒนธรรมจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นประชาชนขาดจิตรสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปะวัฒนะธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ขาดศูนย์กลางสถานที่ในการวางแผนเกี่ยวกับการศึกษาศาสนาวัฒนธรรมขาดอาคารสถานที่งบประมาณในการแสดงออกถึงศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่น

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

๑. ควรมีการรณรงค์ต่อต้านและป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๒. จัดให้มีสวัสดิการสังคมเพื่อผู้สูงอายุหรือผู้ด้อยโอกาส

๓. ควรจัดให้มีการส่งเสริมกิจกรรมทางการศึกษาสนับสนุนสถาบันการศึกษาในเขตเทศบาลตลอดจนให้การดูแลและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน

๔. ควรจัดให้มีการส่งเสริมด้านกีฬาแกประชาชนและเยาวชน

๕. ส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมและกิจกรรมต่าง ๆ โดยให้ประชาชนทุกคนได้มีส่วนร่วม

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจด้านการเมือง การปกครอง กฎหมายรัฐธรรมนูญการเลือกตั้ง ประชาชนยังไม่ให้ความสนใจตระหนักเห็นความสำคัญของการเข้ามามีส่วนร่วม และตรวจสอบการทำงานของเทศบาล และประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงาน การบริหารกิจการเทศบาล

๒. ปัญหาความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองขอสมาชิกสภาท้องถิ่นบทบาทของพนักงานเทศบาล ยังขาดวิสัยทัศน์ ที่สำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

๓. ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ คานอาคารบ้านพักของพนักงานเทศบาลทำให้ไม่สามารถอยู่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่

๔. ปัญหาการพัฒนาจัดเก็บรายได้ยังไม่สามารถจัดเก็บภาษีได้ทั่วถึง ประชาชนยังไม่เข้าใจในการที่ต้องเสียภาษีให้ท้องถิ่น ทำให้มีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณในการบริหารงานพัฒนา ประกอบกับประชากรที่อยู่อาศัยบางส่วนเป็นประชากรแฝง รวมทั้งผู้ที่เข้ามาค้าขายในพื้นที่อยู่อาศัย แต่ไม่ย้ายทะเบียนบ้าน เป็นต้น

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

๑. ส่งเสริม สร้างความรู้ ความเข้าใจงานของท้องถิ่นให้แก่ผู้นำท้องถิ่นและประชาชนรับทราบ

๒. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสาร ความรู้ ให้แก่ประชาชนอย่างเข้าใจทั่วถึง

๓. เพิ่ม ประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีของเทศบาล

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาการขาดงบประมาณก่อสร้างและการดูแลรักษาสวนสาธารณะ ให้เป็นสถานที่พักผ่อนของประชาชน ขาดการปรับปรุงก่อสร้าง สนามเด็กเล่นสวนสุขภาพประจำหมู่บ้าน/ตำบล

๒. ประชาชนไม่ตระหนักถึงคุณค่าและความเห็นความสำคัญของป่าไม้ ขาดการดูแลรักษาอนุรักษ์แรงต้นไม้และการปลุกป่า

๓. ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในหมู่บ้าน เกิดจากประชาชนขาดจิตรสำนึกที่ดีในการทำลายขยะ ในการลดปริมาณของขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ ขาดงบประมาณในการจัดหาสถานที่ทิ้งขยะและอุปกรณ์อื่น ๆที่เกี่ยวข้อง

๔. ปัญหาเกี่ยวกับการบำบัดน้ำเสีย เกิดจากประชาชนขาดจิตรสำนึกและในการรักษาคุณภาพน้ำที่ปล่อยสู่แหล่งน้ำสาธารณะ ไม่มีการจัดทำบ่อบำบัดน้ำเสียของบ้านเรือนอาคาร ก่อนปล่อยลงสู่ล่องระบายน้ำ แหล่งน้ำสาธารณะ ทำให้เกิดกินน้ำเน่าเสีย คูคลองระบายน้ำสกปรก ค่าสถานที่ก่อสร้างบอกบำบัดน้ำเสียรวม

๕. ปัญหาเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประชากรขาดที่สำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขาดการอนุรักษ์ดินและน้ำ

๖. ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษเกิดจากการเลี้ยงสัตว์ โรงสีข้าว โรงงานอุตสาหกรรมในย่านชุมชนมีฝุ่นละอองส่งกินเหม็นสร้างความรักค้าต่อชุมชนบางครั้งทำให้น้ำใต้ดินใช้อุปโภคบริโภคไม่ได้

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

๑. ให้มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ในเขตเทศบาล

๒. ให้มีวิธีการจัดเก็บขยะและกำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะตามหลักวิชาการ

๓. รณรงค์สร้างจิตรสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาการแพร่ระบาดยาเสพติด

๒. ปัญหาขยะมูลฝอย

๓. ขาดจิตรสำนึกในการดูแลรักษาสมบัติส่วนรวม

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

๑. จัดชุดออกตรวจพื้นที่เสี่ยงต่อการลักลอบค้ายาเสพติดและจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติด

๒. เสพติดอย่างต่อเนื่องทั้งเยาวชนและผู้ปกครอง

๓. ดำเนินการจัดโครงการบริหารการจัดการขยะในชุมชนเพื่อลดปริมาณขยะ

๔. สร้างจิตรสำนึกให้แก่ประชาชนในพื้นที่ให้รู้จักรักสาสมบัติส่วนรวม

๔.๗ การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

๑. ประชาชนขาดความรู้เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของตนเองตามรัฐธรรมนูญ

๒. คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีโดยรวมมีน้อย

๓. ผู้ปกครองของนักเรียนบางส่วนมีรายได้น้อยและยากจน

๔. วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นที่ดีงามถูกลืมเลือนไปตามกาลเวลา

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

๑. ส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักสิทธิและหน้าที่ของตนตามรัฐธรรมนูญ

๒. สงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิต

๓. ส่งเสริมการดำรงชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

๔. สนับสนุนโครงการอาหารกลางวัน

๕. สร้างความร่วมมือของประชาชนเพื่อลด ละ เลิก อบายมุข

๖. สร้างความเข้มแข็งสถาบันครอบครัวและส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักศาสนา

๗. ส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบ้านยวด นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกๆ ด้าน ซึ่งการพัฒนาเทศบาลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ ต้องร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง โดยได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง โดยได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดตั้งให้เศรษฐกิจแบบพอเพียง โดยประชาชนมีส่วนร่วม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๔๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจหลักของเทศบาลตำบลบ้านยวด จึงกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๒. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
๓. การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
๔. การสาธารณูปการ
๕. การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๖. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๗. การจัดให้มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๘. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๙. การควบคุมอาคาร

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนไข้
๒. ป้องกันและละงับโรคติดต่อ
๓. การจัดการศึกษา
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๕. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

๖. การจัดให้มีและความคุมการฆ่าสัตว์

๗. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

๘. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๙. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๑๐. การส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็กเยาวชนผู้สูงอายุและผู้พิการ

๑๑. การรักษาความสะอาดปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณะอื่น ๆ

๑๒. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

๑๓. การส่งเสริมกีฬา

๑๔ .การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดผังเมือง

๒ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และเสรีภาพของประชาชน

๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔. การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

๕. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๖. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

๕.๖ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๓. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

๔. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. การรัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

๖. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๗. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีธุรกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดการศึกษา

๒. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๓. ให้ราษฎรได้รับการศึกษา

๔. การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕. การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

๖. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๔. การให้บริหารแก่ประชาชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ของเทศบาลตำบลบ้านยวด แบบองค์รวม ดังนี้

จุดแข็ง (S)

๑. เป็นชุมชนที่อยู่ห่างไกลตัวเมือง มีความสัมพันธ์ในลักษณะเครือญาติ เนื่องจากระบบเครือญาติ

๒. บุคลากรของเทศบาล มีความตั้งใจและเสียสละในการทำงานสูง และสามารถพัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับภารกิจใหม่ได้

๓. ผู้บริหารของเทศบาลมีการยอมรับระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ทำให้มีปัญหาในการทำงานน้อย

๔. มีการทำงานและการประสานงานกันเป็นอย่างดีระหว่างเทศบาลกับส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. เป็นชุมชนที่พึ่งตนเองได้ อยู่ห่างจากตัวจังหวัดเป็นเส้นทางผ่านของ หลายอำเภอข้างเคียง

๖. มีการรวมตัวกันของกลุ่มที่เข้มแข็งสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนงานของราชการและสร้างสรรค์ผลผลิตที่ขึ้นชื่อให้แก่ท้องถิ่นได้

๗. มีสถานศึกษาและสถานีอนามัยในพื้นที่อย่างเพียงพอ

๘. มีวัฒนธรรมประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์และมีภูมิปัญญาท้องถิ่น

๙. มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์

จุดอ่อน (W)

๑. การใช้อำนาจหน้าที่หลายเรื่องไม่มีความชัดเจนเนื่องจากไม่เข้าใจระบบมีปัญหาในเรื่องการสั่งการว่ากระทำการไม่ตรงตามอำนาจหน้าที่

๒. ระเบียบกฎหมายในหลายเรื่องล้าสมัย ไม่สอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจตามรัฐธรรมนูญแต่ผู้เกี่ยวข้องไม่มีการเสนอแก้ไข ทำให้มีปัญหาในทางปฏิบัติ

๓. จำนวนบุคลากรมีน้อย ไม่สมดุลกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ การพัฒนาบุคลากรเนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ

๔. เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอกับการทำงาน

๕. การบริหารงานของเทศบาลมีการทำงานในลักษณะของงานประจำ สูง ยังขาดการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ที่มองถึงอนาคตของเทศบาลในระยะยาว

๖. มีการอพยพเข้าไปทำงานในเมืองและต่างประเทศจำนวนมากส่งผลให้สถาบันครอบครัวล่มสลาย มีการแพร่หลายของค่านิยมเกี่ยวกับการแข่งขันกันในด้านวัตถุสูง

๗. การบริการด้านสาธารณะประโยชน์ไม่เพียงพอ

๘. การรวมกลุ่มของอาชีพมีเฉพาะโครงสร้างแต่ไม่มีระบบการบริหารจัดการที่ดีการรวมกลุ่มยังไม่เข้มแข็ง

๙. ยังมีปัญหาเรื่องขยะมูลฝอย

๑๐. บุคลากรในหน่วยงานบางส่วนยังไม่มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติต้องได้รับการพัฒนา

๑๑. บุคลากรในหน่วยงานมีการหยุดย้ายบ่อย ขาดความต่อเนื่องในการทำงาน

โอกาส (O)

๑. การกระจายอำนาจเป็นหลักการที่ยังเป็นที่ยอมรับว่าเป็นวิธีการที่ถูกต้องในการแก้ปัญหาการให้บริการของรัฐกับประชาชน

๒. รูปแบบการบริหารงานแบบเทศบาล ยังเป็นที่ยอมรับว่าสามารถให้บริการแก่ประชาชนได้ในระดับดีมีวิวัฒนาการที่ยาวนานพอที่จะสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ของประชาชน

๓. มีแผนการกระจายอำนาจที่มีการกำหนดภารกิจและขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจให้เทศบาลอย่างชัดเจน มีการกำหนดสัดส่วนรายได้ที่เทศบาลจะได้รับในสภาพรวมที่ชัดเจนการจัดสรรภาษีและเงินอุดหนุนมีหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมชาติมากขึ้น

๔. เศรษฐกิจของประเทศในภาพรวมเริ่มดีขึ้น ประชาชนสามารถประกอบอาชีพได้ เทศบาลสามารถเก็บรายได้เพิ่มขึ้น

๕. ได้รับจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนเช่น เบียร์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ

๖. ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมือง

๗. พื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลบ้านยวดเหมาะแก่การทำการเกษตร

อุปสรรค (T)

๑. นโยบายด้านการกระจายอำนาจในระดับปฏิบัติยังไม่ชัดเจน ขาดแรงสนับสนุนจากนักการเมืองระดับชาติที่มีอำนาจบริหาร

๒. มีภาพลักษณ์ที่ไม่ดีเกี่ยวกับการคอรัปชั่นในการแสวงหาผลประโยชน์ที่ไม่ถูกต้องของท้องถิ่นทุกรูปแบบ

๓. ประชาชนส่วนใหญ่ยังมีฐานะยากจน มีอัตราการว่างงานตามฤดูกาลในอัตราสูงเนื่องจากการผลิตยังพึ่งพาการเกษตรซึ่งยังขาดการส่งเสริมการแปรรูปและไม่มีตลาดรองรับที่แน่นอน

๔. สังคมโดยทั่วไปมีปัญหาคุณภาพชีวิต ปัญหาเศรษฐกิจปัญหาอาชญากรรม ปัญหาโรคเอดส์ และปัญหาตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร

๕. การขยายตัวของคิดว่าเป็นไปอย่างรวดเร็ว การจัดหาบริการพื้นฐานไม่เพียงพอกับความต้องการ

๖. ขาดแคลนงบประมาณในการก่อสร้างและดำเนินการระบบจัดการมูลฝอยที่ถูกต้องตามหลักสุขาภิบาล นอกจากนี้เทศบาลตำบลบ้านยวดยังได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลแผนพัฒนาหมู่บ้าน และนโยบายของรัฐบาลตลอดจนนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลบ้านยวด ได้พิจารณาจากภารกิจอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายศักยภาพความต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารเทศบาล ประกอบกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาของเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาเทศบาล จึงกำหนดภารกิจที่เทศบาลจะดำเนินการ ดังนี้

๑. ภารกิจหลัก

๑. การให้มีการบำรุงทางบกและทางน้ำ

๒. การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

๓. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๕. การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

๖. การให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

๗. การส่งเสริมพัฒนาสตรีเด็กเยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการผู้ได้โอกาส

๘. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๙. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๑๐. การให้มีโรงฆ่าสัตว์ การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

๑๑. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ

๑๒. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๑๓. การให้มีได้บำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่าง

๑๔. การให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

๑๕. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ

๑๖. การสาธารณูปการ

๑๗. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ ส่งเสริมการศึกษาและการประกอบอาชีพ

๑๘. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑๙. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๒๐. การส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
๒๑. การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒๒. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๒๓. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
๒๔. การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒๕. การผังเมือง
๒๖. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
๒๗. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๒๘. การควบคุมอาคาร
๒๙. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓๐. การพัฒนาบุคลากรและทรัพยากรมนุษย์
๓๑. การพัฒนาการบริหารเทศบาลและการพัฒนาการเมืองการบริหาร

๒. ภารกิจรอง

๑. การให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๒. การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
๓. การให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
๔. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
๕. การจัดการศึกษา
๖. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๗. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๘. การรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถาน อื่นๆ
๙. การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๐. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๗. สรุปปัญหาแนวทางในการกำหนดโครงสร้างราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบ้านยวด อำเภอสร้างคอม จังหวัดอุดรธานี ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๖๔ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมา เทศบาลตำบลบ้านยวด มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัดและกองช่าง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อ

เป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงาน ของส่วนราชการ สำนักปลัดและกองช่าง ของเทศบาลตำบลบ้านยวด ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

เทศบาลตำบลบ้านยวด อำเภอสร้างคอม จังหวัดอุดรธานี กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนรวมทั้งสิ้น **๖๕** อัตรา แยกเป็น

พนักงานเทศบาล	จำนวน	๑๙	อัตรา
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๓	อัตรา (เงินอุดหนุน)
พนักงานครูเทศบาล	จำนวน	๖	อัตรา (เงินอุดหนุน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทคุณวุฒิ	จำนวน	๑๕	อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ	จำนวน	๔	อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้ช่วยครูผู้ช่วย ประเภทคุณวุฒิ	จำนวน	๒	อัตรา (เงินอุดหนุน)
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้ดูแลเด็ก ประเภทผู้มีทักษะ	จำนวน	๔	อัตรา (เงินอุดหนุน)
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้ช่วยครูผู้ช่วย ประเภทคุณวุฒิ	จำนวน	๑	อัตรา (เทศบาลจ้างเอง)
พนักงานจ้างตามภารกิจผู้ดูแลเด็ก ประเภทผู้มีทักษะ	จำนวน	๑	อัตรา (เทศบาลจ้างเอง)
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๑๐	อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลบ้านยวด ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว โดยนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ ทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่าโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจและกรอบโครงสร้างส่วนราชการรายละเอียดดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล	**๑. สำนักปลัดเทศบาล**	
๑.๑ งานธุรการ	๑.๑ งานธุรการ	
๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๔ งานแผนงานและงบประมาณ	๑.๔ งานแผนงานและงบประมาณ	
๑.๕ งานสวัสดิการและสังคม	๑.๕ งานสวัสดิการและสังคม	
๑.๖ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑.๖ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๑.๘ งานกิจการสภา	๑.๘ งานกิจการสภา	
๒. กองคลัง	**๒. กองคลัง**	
๒.๑ งานการเงินและบัญชี	๒.๑ งานการเงินและบัญชี	
๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง	**๓. กองช่าง**	
๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	
๓.๑.๑ งานโยธา	๓.๑.๑ งานโยธา	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	**๔. หน่วยตรวจสอบภายใน**	
๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	
๔.๒ งานตรวจสอบการดำเนินงาน	๔.๒ งานตรวจสอบการดำเนินงาน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่งมี ๓ ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบันเพื่อจะได้รับทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

๑.ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒.ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่งการโอน การลาออก

๓.ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน เพื่อขอว่าปัจจุบันใช้กำลังคุณได้เหมาะสมหรือไม่ ตัวไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางในการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและคู่สร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ทำบุญตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภาระหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่มี การมอบหมายและความเป็นทำงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงานและมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและหน้าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ่านได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึงเวลามาตรฐานที่คน ๑ คนจะใช้ในการทำแต่ละชิ้นการคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการมีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี(พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดในหนึ่งปี	๓๐	วัน
*วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง

(๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น.-เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. - เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

**เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐*๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐*๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องสร้างสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งทำงานคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวอาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ เหลืองานด้านการเงินแต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เทศบาลตำบลบ้านยวด จึงได้วิเคราะห์ปริมาณงานในปีปัจจุบัน เพื่อกำหนดตำแหน่งใน ๓ ปีข้างหน้าโดยได้วิเคราะห์ปริมาณงานดังนี้

จากการวิเคราะห์ปริมาณงานดังกล่าวในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งได้วิเคราะห์ภารกิจที่จะต้องดำเนินการใน ๓ ปีข้างหน้า โดยยึดภารกิจจากแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ซึ่งเทศบาลตำบลบ้านยวด จะต้องดำเนินการ และเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจของเทศบาลตำบลบ้านยวด เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดในทุกยุทธศาสตร์ โดยสรุปกำลังคนที่จะต้องกำหนดในแผนอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการได้ดังนี้

๑. สำนักปลัด	จำนวนคนที่ต้องการ	๔๖	คน
๒. กองคลัง	จำนวนกำลังคนที่ต้องการ	๘	คน
๓. กองช่าง	จำนวนกำลังคนที่ต้องการ	๑๐	คน
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน		๑	คน
	รวมอัตราทั้งหมด	**๖๕**	**คน**

ตามที่เทศบาลตำบลบ้านยวด ได้วิเคราะห์ปริมาณงานและการกำหนดตำแหน่งจากภายในคิดที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะได้ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑.	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒.	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
๓.	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๑. งานบริหารทั่วไป									
๔.	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจกิจ									
๕.	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณ ฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๘.	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๙.	คนสวน (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๐.	คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถยนต์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๑๑.	คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๒. งานการเจ้าหน้าที่									
๑๒.	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๓.	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๓. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย									
๑๔.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๕.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๔. งานแผนงานและงบประมาณ									
๑๖.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๗.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะได้ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๕. งานสวัสดิการและสังคม									
๑๘.	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๙.	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป									
๒๐.	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานสวัสดิการและสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๖. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม									
๒๑.	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๒๒.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดธาตุศรีสำราญ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๓.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ศรีเจริญ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๔.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดไชยพร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๕.	ครู (อันดับ คศ.๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๖.	ครู (อันดับ คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๗.	ครู (อันดับ คศ.๒)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๘.	ครู (ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๒๙.	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๓๐.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เทศบาลจ้างเอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓๑.	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ) (เทศบาลจ้างเอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๓๒.	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ) (เงินอุดหนุน)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๓.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป									
๓๔.	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๗. งานสาธารณสุขสิ่งแวดล้อม									
๓๕.	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓๖	พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๓๗.	พนักงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป									
๓๘.	คนงานทั่วไป (ประจำรถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๓๙	คนงานทั่วไป (ช่วยปฏิบัติงานสาธารณสุข)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะได้ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๘. งานกิจการสภา									
พนักงานจ้างทั่วไป									
๔๐	คนงานทั่วไป (ปฏิบัติงานด้านงานกิจการสภา)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง (๐๔)									
๔๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑. งานการเงินและบัญชี									
๔๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างภารกิจ									
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๒. งานพัฒนารายได้									
๔๕.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างภารกิจ									
๔๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๓. งานพัสดุและทรัพย์สิน									
๔๗.	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างภารกิจ									
๔๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองช่าง (๐๕)									
๔๙.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง									
๕๐.	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕๑.	นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๒.	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๕๓.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
๕๔.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕๓.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงานทั่วไป									
๕๔	คนงานทั่วไป (งานประปา)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีคนครอง

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะได้ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
หน่วยตรวจสอบภายใน									
๕๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑				ว่างเดิม
รวม		๖๐	๖๕	๖๕	๖๕	+๕	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ

อธิบายหลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล : ให้เทศบาลตำบลบ้านยวดนำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี หรือตามคำแนะนำที่กำหนด

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด) หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินค่าครองชีพชั่วคราว เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๙๐	๓๔,๘๖๐	๓๖,๙๕๐	๗๔๘,๙๓๐	๗๘๓,๗๙๐	๘๒๐,๗๔๐	ว่างเดิม
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๖๕,๔๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๙๖๐	๓๖,๐๐๐	๓๘,๑๖๐	๖๔๑,๔๐๐	๖๗๗,๔๐๐	๗๑๕,๕๖๐	๔๗,๑๒๐
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๔๗,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๘๐	๓๔,๙๒๐	๓๖,๙๖๐	๖๒๒,๒๐๐	๖๕๗,๑๒๐	๖๙๔,๐๘๐	๔๕,๖๑๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๒๖๑,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๖๔๐	๒๗๗,๐๘๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๑๑,๔๐๐	๒๑,๗๘๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๑๗,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๐๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๑,๔๘๐	๓๓๖,๔๘๐	๓๕๖,๗๖๐	๓๗๘,๒๔๐	๒๖,๔๕๐
๖	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๒๖๑,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๖๔๐	๒๗๗,๐๘๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๑๑,๔๐๐	๒๑,๗๘๐
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๔๔,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๗๖๐	๑๕,๖๐๐	๑๖,๕๖๐	๒๕๙,๕๖๐	๒๗๕,๑๖๐	๒๙๑,๗๒๐	๒๐,๔๐๐
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๑๗๖,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๒,๐๐๐	๑๘๗,๕๖๐	๑๙๘,๘๔๐	๒๑๐,๘๔๐	๑๔,๗๔๐
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	กำหนดเพิ่มปี ๗๐
๑๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดธาตุศรีสำราญ (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๑๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ศรีเจริญ (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๑๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดไชยพร (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๑๔	ครู (คศ.๒)	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๑๕	ครู (คศ.๒)	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๑๖	ครู (คศ.๒)	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๑๗	ครู (คศ.๓)	ชพ.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๑๘	ครู (คศ.๒)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๑๙	ครูผู้ช่วย		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๒๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ)		๑	๑	๒๖๐,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๐,๖๐๐	๒๘๑,๕๒๐	๒๙๒,๘๐๐	๒๑,๖๘๐
๒๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (คุณวุฒิ)		๑	๑	๓๒๓,๖๒๘	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๗๒	๑๓,๕๖๐	๑๔,๐๔๐	๓๓๖,๖๐๐	๓๕๐,๑๖๐	๓๖๔,๒๐๐	๒๖,๙๖๙
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)		๑	๑	๑๔๑,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๗๒๐	๑๕๓,๗๒๐	๑๕๙,๙๖๐	๑๑,๘๓๐
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)		๑	๑	๑๕๑,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๒๐๐	๑๖๓,๕๖๐	๑๗๐,๑๖๐	๑๒,๕๙๐
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (คุณวุฒิ)		๑	๑	๒๐๑,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๙,๕๒๐	๒๑๗,๙๒๐	๒๒๖,๖๘๐	๑๖,๗๘๐
๒๕	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	๑๑,๓๘๐
๒๖	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	๑	๑๘๓,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๙๑,๐๔๐	๑๙๘,๗๒๐	๒๐๖,๗๖๐	๑๕,๓๐๐
๒๗	คนสวน (ทักษะ)		๑	๑	๑๘๓,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๙๑,๐๔๐	๑๙๘,๗๒๐	๒๐๖,๗๖๐	๑๕,๓๐๐
๒๘	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)		๑	๑	๑๖๖,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๔๐๐	๑๘๐,๓๖๐	๑๘๗,๖๘๐	๑๓,๘๙๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๓๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๓๓	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๓๕	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)		๑	๑	๒๔๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๕๐,๔๔๐	๒๖๐,๕๒๐	๒๗๐,๙๖๐	๒๐,๐๖๐
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	-	๑๓๖,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	ว่างเดิม
๓๗	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)		๑	๑	๒๔๘,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๘๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๘,๓๒๐	๒๗๙,๑๒๐	๒๐,๖๗๐
๓๘	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (คุณวุฒิ)		๑	๑	๒๔๑,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๕๐,๙๒๐	๒๖๑,๐๐๐	๒๗๑,๔๔๐	๒๐,๑๐๐
๓๙	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (คุณวุฒิ)		๑	๑	๒๔๑,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๕๐,๙๒๐	๒๖๑,๐๐๐	๒๗๑,๔๔๐	๒๐,๑๐๐
๔๐	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๑	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๒	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๓	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๔	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๕	คนงานทั่วไป		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่มปี ๗๐
๔๖	คนงานทั่วไป		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่มปี ๗๐
	กองคลัง (๐๔)																		
๔๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเดิม
๔๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๒๒๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๒๔๐	๒๓๘,๕๖๐	๒๕๒,๙๖๐	๒๖๘,๒๐๐	๑๘,๗๕๐
๔๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๑๗๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๗๖๐	๑๘๓,๙๖๐	๑๙๕,๐๐๐	๒๐๖,๗๖๐	๑๔,๔๖๐
๕๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๗๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๗๖๐	๑๘๓,๙๖๐	๑๙๕,๐๐๐	๒๐๖,๗๖๐	๑๔,๔๖๐
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)		๑	๑	๒๔๙,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๒๕๘,๙๖๐	๒๖๙,๔๐๐	๒๘๐,๒๐๐	๒๐,๗๕๐
๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)		๑	๑	๑๔๑,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๗๒๐	๑๕๓,๗๒๐	๑๕๙,๙๖๐	๑๑,๘๓๐
๕๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)		๑	-	๑๖๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	ว่างเดิม
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)		๑	๑	๑๔๑,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๗๒๐	๑๕๓,๗๒๐	๑๕๙,๙๖๐	๑๑,๘๓๐
	กองช่าง (๐๕)																		
๕๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๐๐๐	๒๘,๕๖๐	๓๐,๓๖๐	๕๑๗,๘๐๐	๕๔๖,๓๖๐	๕๗๖,๗๒๐	๓๗,๔๐๐
๕๖	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและ (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๓๕,๒๒๐	๔๖๐,๒๖๐	๔๘๖,๘๐๐	ว่างเดิม
๕๗	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	กำหนดเพิ่มปี ๗๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ (จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า)			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๕๘	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
๕๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)		๑	๑	๒๐๑,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๒๐๙,๕๒๐	๒๑๗,๙๒๐	๒๒๖,๖๘๐	๑๖,๗๘๐
๖๐	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)		๑	-	๑๖๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	ว่างเดิม
๖๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๖๗,๐๔๐	๐	๖,๗๒๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	กำหนดเพิ่มปี ๗๐
๖๒	คนงานทั่วไป (ประปา)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๖๓	คนงานทั่วไป (ประปา)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๖๔	คนงานทั่วไป (ประปา)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๖๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
(๕)	**รวม**		**๖๕**	**๔๖**	**๑๐,๔๗๐,๔๖๘**	**๓๕๔,๐๐๐**	**๖๕**	**๖๕**	**๖๕**	**๕**	**๐**	**๐**	**๑,๕๗๔,๔๖๒**	**๕๖๘,๒๔๐**	**๖๐๕,๘๑๐**	**๑๒,๓๙๘,๙๓๐**	**๑๒,๙๖๗,๑๗๐**	**๑๓,๕๗๒,๙๘๐**	
(๖)	**ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%**															๑,๘๕๙,๘๔๐	๑,๙๔๕,๐๗๖	๒,๐๓๕,๙๔๗	
(๗)	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๑๐)+(๑๑)**															๑๔,๒๕๘,๗๗๐	๑๔,๙๑๒,๒๔๖	๑๕,๖๐๘,๙๒๗	
(๘)	**คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี**															**๓๒.๔๑**	**๓๒.๒๘**	**๓๒.๑๘**	
(๙)	**งบประมาณรายจ่ายประจำปี**															๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๔๖,๒๐๐,๐๐๐	๔๘,๕๑๐,๐๐๐	

หมายเหตุ

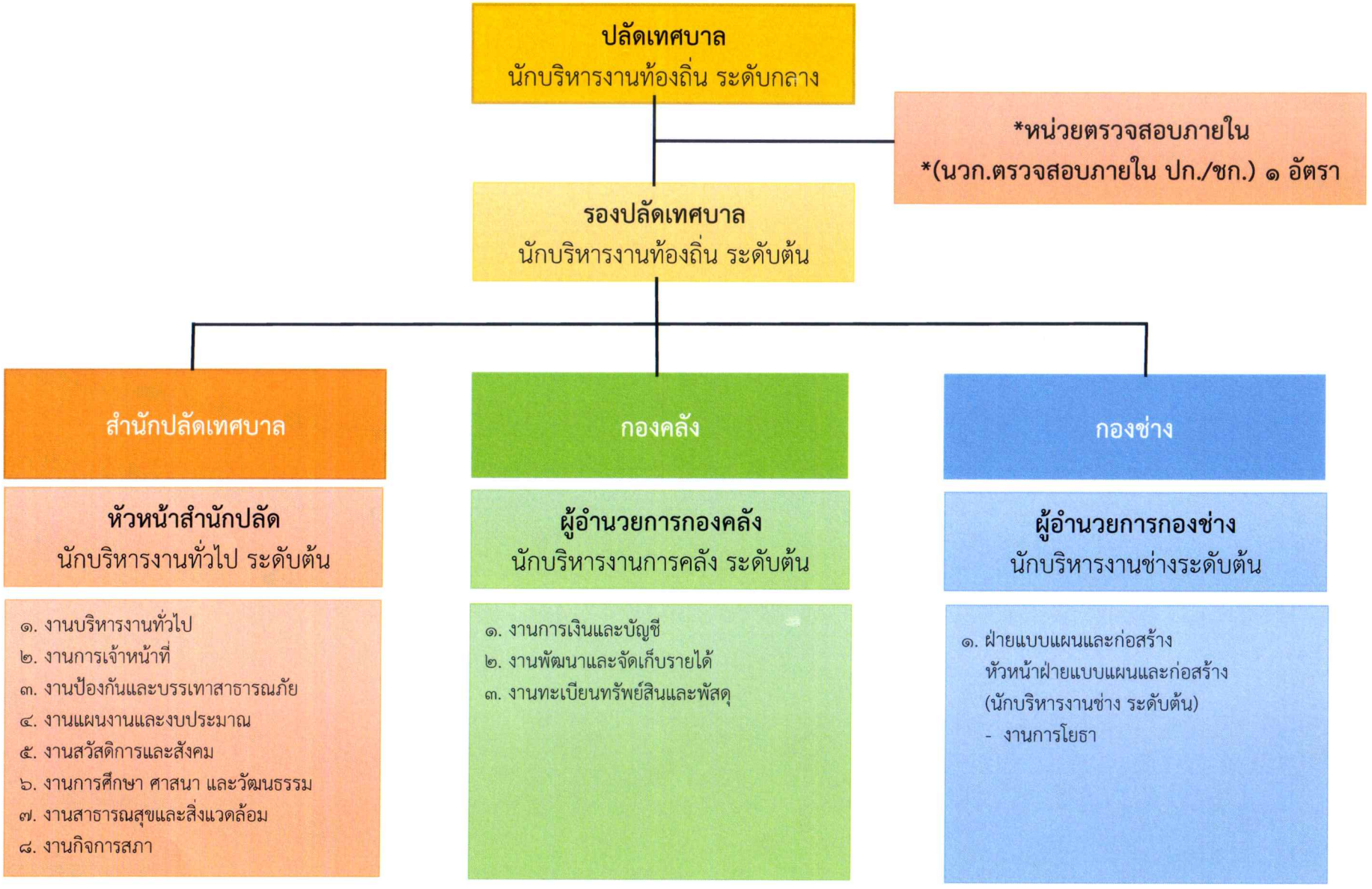
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ ๔๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ ๔๖,๒๐๐,๐๐๐ บาท (คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ ๔๘,๕๑๐,๐๐๐ บาท (คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลบ้านยวด อำเภอสร้างคอม จังหวัดอุดรธานี



โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล (๐๑)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น

๑.งานบริหารงานทั่วไป
๑. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.ชง.) (๑)
๒. ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (คุณวุฒิ) (๑)
๓. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (คุณวุฒิ) (๒)
๔. พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)
๕. คนสวน (ทักษะ) (๑)
๖. คนงานทั่วไป (๒)

๒.งานการเจ้าหน้าที่
๑. นักทรัพยากรบุคคล (ปก.ชก.) (๑)
๒. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (คุณวุฒิ) (๑)

๓. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) (๑)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (คุณวุฒิ) (๑)

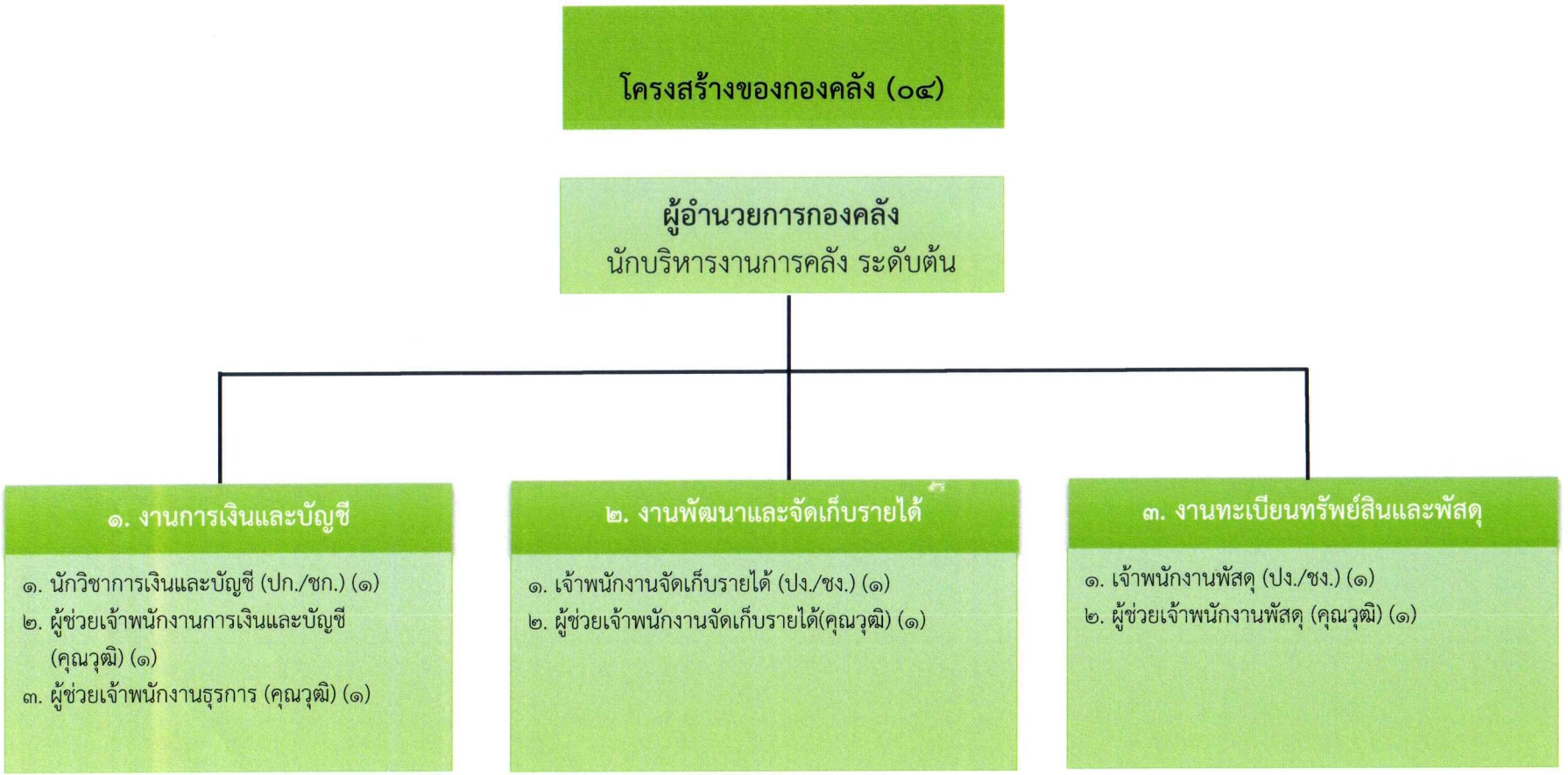
๔.งานแผนงานและงบประมาณ
๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (๑)
๒. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ) (๑)

๕.งานสวัสดิการและสังคม
๑. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) (๑)
๒. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ) (๑)
๓. คนงานทั่วไป (๑)

๖.งานการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
๑. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (๑)
๒. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (คุณวุฒิ) (๑)
๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๓)
๔. ครู (คศ.๓) (๑)
๕. ครู (คศ.๒) (๔)
๖. ครู (ครูผู้ช่วย) (๑)
๗. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ) (๓)
๘. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๕)
๙. ผู้ดูแลเด็ก (คนงานทั่วไป) (๑)

๗.งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๑. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.ชก.) (๑) ขอกำหนดเพิ่ม ปี ๗๐)
๒. พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ) (๑)
๓. คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ) (๑)
๔. คนงานทั่วไป (๒) (ขอกำหนดเพิ่ม ปี ๗๐ จำนวน ๑ อัตรา)

๘.งานกิจการสภา
๑. คนงานทั่วไป (๑) (ขอกำหนดเพิ่ม ปี ๗๐)


โครงสร้างของกองคลัง (๐๔)
ผู้อำนวยการกองคลัง
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น
๑. งานการเงินและบัญชี
๑. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (๑)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ) (๑)
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) (๑)
๒. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (๑)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(คุณวุฒิ) (๑)
๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
๑. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (๑)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ) (๑)

โครงสร้างของกองช่าง (๐๕)

ผู้อำนวยการกองช่าง
นักบริหารงานช่างระดับต้น

ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

๑. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)
๒. นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.) (๑)
(ขอกำหนดเพิ่ม ปี ๗๐)
๓. นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑)
๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ) (๑)
๕. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ) (๑)
๖. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (คุณวุฒิ) (๑)
(ขอกำหนดเพิ่ม ปี ๗๐)
๗. คนงานทั่วไป (ประปา) (๓)

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

ปลัดเทศบาล
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง

*(นวก.ตรวจสอบภายใน ปก./ชก.) ๑ อัตรา

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	-ว่างเดิม-	๐	๗๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	(ว่างเดิม)
๒	จ.ส.อ. เรวัติ อุไร	ป.โท	๗๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)	ต้น	๗๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)	ต้น	๕๖๕,๔๔๐ (๔๗,๑๒๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๖๐๗,๔๔๐
๓	นางสาววรรธนวรรณ บัวสูง	ป.โท	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๔๗,๓๒๐ (๔๕,๖๑๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๘๙,๓๒๐
๔	นายเฉลิมพล แก้วเหล่า	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๖๑,๓๖๐ (๒๑,๗๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๖๑,๓๖๐
๕	นางวัชรี ขาวอินทร์	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๑๗,๔๐๐ (๒๖,๔๕๐ x ๑๒)	-	-	๓๑๗,๔๐๐
๖	นายศราวุฒิ พลากุล	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๗๓-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๖๑,๓๖๐ (๒๑,๗๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๖๑,๓๖๐
๗	นายทวิภาค นามสมบัติ	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๗๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๔๔,๘๐๐ (๒๐,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๔,๘๐๐
๘	-ว่าง-	-	๗๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๗๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๙	สิบโทวิทยา ทิพย์พระ	ปวส.	๗๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๗๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑๗๖,๘๘๐ (๑๔,๗๔๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๖,๘๘๐
๑๐	-	-	-	-	-	๗๓-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๗๐
๑๑	-ว่าง-	๐	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดธาตุศรีสำราญ (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดธาตุศรีสำราญ (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	-	๔๔๗,๔๘๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(เงินอุดหนุน)

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๒	-ว่าง-	๐	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ศรีเจริญ	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ศรีเจริญ	-	๔๔๗,๔๘๐	-	-	(เงินอุดหนุน)
				(ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)			(ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)		(ค่ากลางเงินเดือน)			
๑๓	-ว่าง-	๐	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดไชยพร	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดไชยพร	-	๔๔๗,๔๘๐	-	-	(เงินอุดหนุน)
				(ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)			(ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)		(ค่ากลางเงินเดือน)			
๑๔	นางสาวศิรินยา แก้วอาษา	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๘๗๔	ครู (คศ.๒)	ชก.	๗๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๘๗๔	ครู (คศ.๒)	ชก.	๓๗๐,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	-	(เงินอุดหนุน)
									(๓๐,๘๔๐ x ๑๒)	(๓,๕๐๐ x ๑๒)		
๑๕	นางทิพวรรณ พินธุนิบาต	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๘๗๕	ครู (คศ.๒)	ชก.	๗๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๘๗๕	ครู (คศ.๒)	ชก.	๓๖๘,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	(เงินอุดหนุน)
									(๓๐,๗๒๐ x ๑๒)	(๓,๕๐๐ x ๑๒)		
๑๖	นางสาวยุวรีย์ แก้วเหล่า	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๘๗๖	ครู (คศ.๒)	ชก.	๗๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๘๗๖	ครู (คศ.๒)	ชก.	๓๖๙,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	-	(เงินอุดหนุน)
									(๓๐,๗๖๐ x ๑๒)	(๓,๕๐๐ x ๑๒)		
๑๗	นางสุดใจ ครองยุติ	ป.โท	๗๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๘๗๗	ครู (คศ.๓)	ชพ.	๗๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๘๗๗	ครู (คศ.๓)	ชพ.	๔๔๑,๘๔๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	(เงินอุดหนุน)
									(๓๖,๘๒๐ x ๑๒)	(๕,๖๐๐ x ๑๒)	(๕,๖๐๐ x ๑๒)	
๑๘	-ว่าง-	๐	๗๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๘๗๘	ครู (คศ.๒)	-	๗๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๘๗๘	ครู (คศ.๒)	-	๓๔๒,๓๖๐	-	-	(เงินอุดหนุน)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			
๑๙	-ว่าง-	๐	๗๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๘๗๙	ครูผู้ช่วย	-	๗๓-๒-๐๑-๖๖๐๐-๘๗๙	ครูผู้ช่วย	-	๓๔๒,๓๖๐	-	-	(เงินอุดหนุน)
									(ค่ากลางเงินเดือน)			
๒๐	น.ส.อมรรัตน์ สุระธรรม	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ)	-	๒๖๐,๑๖๐	-	-	๒๖๐,๑๖๐
									(๒๑,๖๘๐ x ๑๒)			
๒๑	น.ส.สร้อยสุวรรณ ยางขัน	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (คุณวุฒิ)	-	๓๒๓,๖๒๘	-	-	๓๒๓,๖๒๘
									(๒๖,๙๖๙ x ๑๒)			
๒๒	นางสาวจันจิรา ชาติโสม	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑๔๑,๙๖๐	-	-	๑๔๑,๙๖๐
									(๑๑,๘๓๐ x ๑๒)			
๒๓	น.ส.ณัฏฐธิดา สุดใจ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑๕๑,๐๘๐	-	-	๑๕๑,๐๘๐
									(๑๒,๕๙๐ x ๑๒)			
๒๔	นายนัฐพงษ์ พลไกร	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (คุณวุฒิ)	-	๒๐๑,๓๖๐	-	-	๒๐๑,๓๖๐
									(๑๖,๗๘๐ x ๑๒)			

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๒๕	นายสุนทร หว่างเค็ง	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๖,๕๖๐
๒๖	นายศุภากร วระคัน	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๘๓,๖๐๐ (๑๕,๓๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๓,๖๐๐
๒๗	นายประยูร ชาติโสม	ป.๖	-	คนสวน (ทักษะ)	-	-	คนสวน (ทักษะ)	-	๑๘๓,๖๐๐ (๑๕,๓๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๓,๖๐๐
๒๘	นายสากล หว่างเค็ง	ม.ปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	๑๖๖,๖๘๐ (๑๓,๘๙๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๖,๖๘๐
๒๙	น.ส.สุปราณี พินธุนิบาต	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒๑๑,๒๐๐ (๑๗,๖๐๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๓๐	น.ส.นาราภัทร อินหวังสุข	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒๐๓,๕๒๐ (๑๖,๙๖๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๓๑	น.ส.วรรณวนัส กลางโยธี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-	๒๑๐,๓๖๐ (๑๗,๕๓๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๓๒	น.ส.เพ็ญณี ผาระสิทธิ์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒๐๔,๐๐๐ (๑๗,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๓๓	น.ส.ปิยพร ยางขัน	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-	๒๑๒,๕๒๐ (๑๗,๗๑๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๓๔	น.ส.กมลมาส จันทชาติ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒๐๔,๙๖๐ (๑๗,๐๘๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๓๕	นางมลิวัลย์ งามชมภู	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)	-	๒๔๐,๗๒๐ (๒๐,๐๖๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๐,๗๒๐
๓๖	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๓๖,๕๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๓๗	น.ส.อภิญญา หัสดี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	-	๒๔๘,๐๔๐ (๒๐,๖๗๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๘,๐๔๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๓๘	น.ส.อนันต์พร บุญยวด	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (คุณวุฒิ)	-	๒๔๑,๒๐๐ (๒๐,๑๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๑,๒๐๐
๓๙	น.ส.อรชร พลยศ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (คุณวุฒิ)	-	๒๔๑,๒๐๐ (๒๐,๑๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๑,๒๐๐
๔๐	นายทรงศิลป์ แสนพรม	ม.ต้น	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	น.ส.เทียมจันทร์ งามชมภู	ม.ปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๒	น.ส.ปาริชาติ แก้วเหล่า	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๓	นายพุทธพงษ์ โพธิวาระ	ม.ปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	นางสาวกฤษณา ยวดยาน	ม.ปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๗๐
๔๖	-	-	-	- - กองคลัง (๐๔)	-	-	คนงานทั่วไป กองคลัง (๐๔)	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๗๐
๔๗	-ว่าง-	๐	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๔๘	นางสาวดวงนภา ราชภักดี	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๗๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๒๕,๐๐๐ (๑๘,๗๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๕,๐๐๐
๔๙	นายศุภนัฐ จันทะจวง	ปวส.	๗๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๗๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๗๓,๕๒๐ (๑๔,๔๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๓,๕๒๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๕๐	นายวิทยา ศรีจันทร์	ปวส.	๗๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๗๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๗๓,๕๒๐ (๑๔,๔๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๓,๕๒๐
๕๑	น.ส.สรัญญา ผาระสิทธิ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	-	๒๔๙,๐๐๐ (๒๐,๗๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๙,๐๐๐
๕๒	น.ส.จิราพร ยางขัน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	-	๑๔๑,๙๖๐ (๑๑,๘๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๑,๙๖๐
๕๓	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	-	๑๖๗,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๕๔	น.ส.ภัควลัญชญ์ นามสมบัติ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) กองช่าง (๐๕)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) กองช่าง (๐๕)	-	๑๔๑,๙๖๐ (๑๑,๘๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๑,๙๖๐
๕๕	นายทรงกฎ เรืองแสง	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๔๘,๘๐๐ (๓๗,๔๐๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๙๐,๘๐๐
๕๖	-ว่าง-	๐	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและ (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและ (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๕๗	-	-	-	-	-	๗๓-๒-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๗๐
๕๘	-ว่าง-	๐	๗๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๗๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๕๙	นายวีระชน รอดชมภู	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	-	๒๐๑,๓๖๐ (๑๖,๗๘๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๑,๓๖๐
๖๐	-ว่าง-	๐	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	-	๑๖๗,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๖๑	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๗๐
๖๒	นางพิชชานันท์ ชนะสงคราม	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป (ประปา)	-	-	คนงานทั่วไป (ประปา)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๖๓	นายไพรัตน์ วระคัน	ม.ต้น	-	คนงานทั่วไป (ประปา)	-	-	คนงานทั่วไป (ประปา)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๔	นางสาวศุจินธร ผงจันทร์	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป (ประปา) หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	-	-	คนงานทั่วไป (ประปา) หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๕	-ว่าง-	๐	๗๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๗๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลตำบล

เทศบาลตำบลบ้านยวดได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยกำหนดให้ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างของทุกคน ทุกตำแหน่ง โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้อง ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนา บุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีความโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกัน ก็ยังต้องเชื่อมโยง การทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับการประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหาร ส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข บัญหาความต้องการและสนองตอบความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้อง รวมทั้งใช้ประโยชน์จากขอมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงทันสมัย ต้องทำงาน เตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์คามรู้ ในแบบสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลก แห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น แลความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม กับบทบาทของตนซึ่งเทศบาลตำบลบ้านยวดได้ดำเนินการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านยวด ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

ลำดับที่	แนวทางการพัฒนา	เป้าหมาย	ผลที่คิดว่าจะได้รับ
๑	การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆตามสายงาน	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง/คน	เพื่อพัฒนาความรู้ในเรื่องต่างๆในการปฏิบัติงาน
๒	การฝึกอบรม สัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง/ต่อปี	เพื่อพัฒนาความรู้วิสัยทัศน์ในเรื่อง ในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ
๓	การฝึกอบรมเกี่ยวกับกฎหมายในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง/ต่อปี	เพื่อพัฒนาความรู้ ศักยภาพเกี่ยวกับกฎหมายในการปฏิบัติงาน
๔	การฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง/ต่อไป	เพื่อพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน
๕	ส่งเสริมการศึกษาต่อ	อย่างน้อยปีละ ๑ คน	เพื่อให้มีวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น
๖	การประชุมประจำเดือน	อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง	เพื่อติดตามความเคลื่อนไหวในการปฏิบัติงาน
๗	การจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์เพื่อการปฏิบัติงาน	แล้วแต่ความจำเป็น	เพื่อให้เพียงพอต่อการทำงาน
๘	การฝึกทดลองการปฏิบัติงาน (สำหรับพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่)	เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่	เพื่อทดสอบความสามารถในการ ทำงานเบื้องต้น
๙	การส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	เพื่อส่งเสริมทักษะการปฏิบัติงาน พนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลบ้านยวด
๑๐	โครงการให้รางวัลดีเด่นแก่พนักงานผู้มีผล การปฏิบัติงานดีเด่น	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของ พนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลบ้านยวด
๑๑	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง	เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของ พนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลบ้านยวด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างเทศบาลตำบลบ้านยวดมีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนร่วมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและ ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจริยธรรมวิชาชีพขององค์กร ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย