

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลกุศปลาตุก
อำเภอชื่นชม จังหวัดมหาสารคาม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – พ.ศ.๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลกุตปลาตูก อำเภอชื่นชม จังหวัดมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลกุตปลาตูก ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลกุตปลาตูก สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

เทศบาลตำบลกุตปลาตูก ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลกุตปลาตูก ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เทศบาลตำบลกุตปลาตูก

สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|--|------|
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๒. วัตถุประสงค์ | ๒ |
| ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๓ |
| ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และ ความต้องการของประชาชน | ๕ |
| ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลกุตปลาตูก | ๗ |
| ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลกุตปลาตูก จะดำเนินการ | ๑๐ |
| ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล | ๑๑ |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ | ๑๔ |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น | ๑๗ |
| ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๒๒ |
| ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ | ๓๐ |
| ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | ๓๔ |
| ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง | ๓๕ |

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ปรับปรุงเพิ่มเติม ครั้งที่ ๑ ของเทศบาลตำบลกุฎปลาตูก จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น เทศบาลตำบลกุฎปลาตูก จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงาน ให้มีความสมบูรณ์ และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลกุฎปลาตูก ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลกุดปลาตุก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลกุดปลาตุก มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกุดปลาตุก

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลกุดปลาตุก สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลกุดปลาตุก เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลกุดปลาตุก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลกุศุดปลาตุก ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลกุศุดปลาตุกเป็นประธานเห็นควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลกุศุดปลาตุกตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลกุศุดปลาตุก เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลกุศุดปลาตุก บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดมหาสารคาม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานกองการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานกองการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย แล้วพบว่า การกำหนดกรอบอัตราในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดกรอบอัตราในประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะเกิดผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Reengineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่ เพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกุดปลาตุก มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลกุดปลาตุกได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลว่ามีปัญหาอะไรความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมในพื้นที่ยังไม่สะดวก
- ๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอ
- ๑.๓ การระบายน้ำภายในหมู่บ้านยังไม่มีประสิทธิภาพ
- ๑.๔ ระบบประปาหมู่บ้านที่ยังไม่สะอาด

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ปัญหาด้านรายได้ของประชาชนที่ยังต่ำอยู่
- ๒.๒ ปัญหาขาดการส่งเสริมการประกอบอาชีพหลักและอาชีพเสริม
- ๒.๓ ขาดความรู้ในการประกอบอาชีพและความรู้ทางด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ
- ๒.๔ การขาดความรู้ด้านการตลาด การจำหน่ายและพัฒนาสินค้า

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาด้านการให้บริการและสวัสดิการของประชาชนที่ยังไม่ถึง
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออก หรือโรคติดต่ออื่น ๆ
- ๓.๔ ปัญหาการขาดโอกาสทางการศึกษาหรือการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์

๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ๔.๑ บุคลากร งบประมาณและเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ
- ๔.๒ ประชาชนไม่สนใจรับทราบข้อมูลข่าวสาร และการมีส่วนร่วมเท่าที่ควร
- ๔.๓ องค์กรภาคประชาชนยังไม่เข้มแข็ง
- ๔.๔ การบริการด้านข้อมูลข่าวสารระหว่างฝ่ายบริหารและประชาชนยังไม่ทั่วถึง

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปัญหาการทิ้งขยะมูลฝอยในพื้นที่สาธารณะ
- ๕.๒ ปัญหาการไม่มีที่กำจัดสิ่งปฏิกูลมูลฝอยที่ถูกสุขลักษณะ
- ๕.๓ แหล่งน้ำสาธารณะตื้นเขิน และไม่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
- ๕.๔ การบุกรุกที่สาธารณะ

ความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ เส้นทาง การคมนาคมที่ได้มาตรฐานและสะดวกรวดเร็ว
- ๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าสว่างอย่างทั่วถึง
- ๑.๓ การระบายน้ำในหมู่บ้านที่มีประสิทธิภาพ
- ๑.๔ น้ำประปาที่สะอาดสามารถดื่มได้

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ รายได้ที่เพิ่มขึ้น เพียงพอต่อการดำรงชีวิต
- ๒.๒ การส่งเสริมอาชีพหลักและอาชีพเสริมรวมทั้งความรู้ในการประกอบอาชีพและเทคโนโลยีใหม่ ๆ
- ๒.๓ ส่งเสริมด้านการตลาดการจำหน่ายและพัฒนาสินค้าให้สามารถแข่งขันในตลาดได้

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ การบริการและสวัสดิการของประชาชนอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง
- ๓.๒ การบริการด้านสาธารณสุขที่เท่าเทียมและทั่วถึง
- ๓.๓ ชุมชนเข้มแข็ง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ
- ๓.๔ การเข้าถึงบริการด้านข้อมูลข่าวสารและโอกาสทางการศึกษา

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ๔.๑ บุคลากร งบประมาณและเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ
- ๔.๒ การมีส่วนร่วมในการบริหารและการพัฒนาตำบล
- ๔.๓ การให้บริการและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ มีการกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูลมูลฝอยอย่างถูกสุขลักษณะ
- ๕.๒ ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลกุดปลาตุก

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลกุดปลาตุก เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำและส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลกุดปลาตุก ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลกุดปลาตุกจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลกุดปลาตุกยังได้เน้นให้คนเป็นจุดศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และเป็นเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นของเทศบาลตำบล โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลกุดปลาตุก กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการในเขตเทศบาล ให้ได้รับความสะดวกสบาย ซึ่งมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ปรับปรุงและพัฒนาด้านสาธารณูปโภค บริการสาธารณะให้เพียงพอแก่ความต้องการและได้มาตรฐานอย่างทั่วถึง เช่น ไฟฟ้า ประปา เป็นต้น
- ๒) ปรับปรุงและพัฒนา ด้านสาธารณูปการให้ครบถ้วน ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึงและอยู่ในสภาพดี
- ๓) ปรับปรุงและจัดให้มีทางระบายน้ำ ให้เพียงพอเพื่อลดปัญหาน้ำท่วมขัง

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีภารกิจดังนี้

- ๑) ให้ความสำคัญในการจัดการศึกษา สร้างโอกาสให้กับประชาชนสามารถเข้าถึงบริการทางการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยโดยการจัดหาหรือการสร้างนวัตกรรมในการให้บริการในรูปแบบต่าง ๆ จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยเพื่อเปิดโอกาสให้เด็กเยาวชนและประชาชนทั่วไปให้เป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้ได้อย่างกว้างขวาง
- ๒) สนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังแรงงานให้มีความรู้ ทักษะในวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างภาวะการแข่งขันและเป็นการเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน

๓) จัดให้มีการรณรงค์ ป้องกันและควบคุมโรคระบาด โรคติดต่อที่เป็นอันตรายต่อประชาชน และบริการความรู้ด้านสาธารณสุขมูลฐานแก่ประชาชนเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี

๔) การส่งเสริมสงเคราะห์ ได้จัดให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์ให้ได้รับการสงเคราะห์ตามสมควร

๕) จัดให้มีการรณรงค์ให้ประชาชนช่วยกันรักษาความสะอาดของถนน ทางเดินและที่สาธารณะ

๖) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะโดยปรับปรุงภูมิทัศน์หนองสาธารณะและที่สาธารณะให้เป็นสถานที่ออกกำลังกายและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๗) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎรโดยการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ เพื่อกระจายรายได้สู่ชุมชนเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน และมุ่งเน้นพัฒนาเศรษฐกิจแบบพอเพียงเพื่อสร้างความกินดีอยู่ดีแก่ชุมชนในท้องถิ่นให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน โดยส่งเสริมและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ และยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย และส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารบ้านเมือง โดยร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบและติดตามประเมินผลการดำเนินการ เพื่อให้การบริหารและการพัฒนาบ้านเมืองเป็นไปตามหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล

๔) มีการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในชุมชน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) มีการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๒) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสินค้าเกษตรกรรมที่มีมาตรฐาน คุณภาพศักยภาพทางการตลาดสูง และมีโอกาสเพิ่มมูลค่า

๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ โดยส่งเสริมการรวมกลุ่มของเกษตรกร เพื่อให้เกิดแนวทางในการนำไปสู่ขบวนการวิสาหกิจชุมชนและสนับสนุนสหกรณ์ที่มีความเข้มแข็งแล้ว ให้พัฒนาเข้าสู่การลงทุนธุรกิจการเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ประชาชนอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีอย่างมีความสุข

๒) การส่งเสริมการปรับปรุงภูมิทัศน์ในเขตเทศบาล

๓) การจัดให้มีบ่อกำจัดขยะมูลฝอยที่ได้มาตรฐาน และรณรงค์ให้ประชาชนคัดแยก

ประเภทขยะ

๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๒) การส่งเสริมกีฬา

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒) ให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- ๓) พัฒนาบุคลากร เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเพื่อให้มีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเสริมสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน โดยใช้ระบบคุณธรรมและจิตสวัสดิกิจการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม
- ๔) เพื่อรองรับกับแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (ปี พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของเทศบาลตำบล กุดปลาตุก ตามยุทธศาสตร์ของจังหวัด และยุทธศาสตร์ของ อปท. ในเขตจังหวัด

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล จะเป็นการสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี และสามารถพึ่งตนเองได้ ใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม

วิสัยทัศน์ (Vision)

“เทศบาลตำบลกุดปลาตุก เป็นตำบลสภาพแวดล้อมน่าอยู่ มุ่งสู่การบริหารจัดการที่ดี มีวิถีพอเพียง”

ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) เทศบาลตำบลกุดปลาตุก อำเภอชื่นชม จังหวัดมหาสารคาม

ก.ยุทธศาสตร์จังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาการผลิตภาคการเกษตรเพื่อสร้างรายได้กับการเกษตรกร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการนำองค์ความรู้ทางภูมิปัญญาเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้า บริการ การท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ ศิลปะและ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มศักยภาพด้านการค้าการลงทุน เพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนสู่สังคมมีสุข ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ดี

ข.ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การจัดการศึกษา และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเข้มแข็งของสังคม และชุมชนในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาโครงสร้างการผลิตและสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาโครงสร้างประสิทธิภาพองค์กร

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลลาดปลาตุก นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์แล้วนำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
 ๒. การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
 ๓. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพ และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๔. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๕. การจัดระเบียบชุมชน และรักษาความสงบเรียบร้อยให้กับประชาชน
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
๘. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ

ภารกิจรอง

๑. ส่งเสริมการกีฬา
๒. การส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต สนับสนุนส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
๓. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
๕. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลกุดปลาตุกเป็นเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดให้เป็นเทศบาลสามัญ และได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผน อัตรากำลังสามปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา
๖. กองสวัสดิการสังคม
๗. งานตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลกุดปลาตุก ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวน **ทั้งสิ้น ๓๓ อัตร** **ว่าง ๑๒ อัตร** พนักงานจ้างตามภารกิจ **จำนวน ๑ อัตร** และพนักงานจ้างทั่วไป **จำนวน ๑๗ อัตร** **ว่าง ๑ อัตร**

- อัตรากำลังพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ เทศบาลตำบลกุดปลาตุกดังนี้

| | | |
|-------------------------|-------|-------|
| ๑. พนักงานเทศบาล | จำนวน | ๑๘ คน |
| ๒ พนักงานครูเทศบาล | จำนวน | ๓ คน |
| ๓. ลูกจ้างประจำ | จำนวน | - คน |
| ๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน | ๑ คน |
| ๕. พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน | ๑๖ คน |

รวมทั้งสิ้น ๓๘ คน

สภาพปัญหา

ปัจจุบันเทศบาลตำบลกุดปลาตุกยังมีปัญหาความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน เทศบาลจะต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งเทศบาลได้มีการวางแผนพัฒนาเทศบาลให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด ตลอดจนนโยบายของรัฐบาลในการพัฒนาเทศบาลให้เจริญก้าวหน้า และแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชน เทศบาลได้วิเคราะห์ปัญหาในเขตเทศบาลว่ามีปัญหาความ จำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ

การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาศูนย์

เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ จำเป็นต้องศึกษาทราบถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยสังเขป รวมทั้งปัจจัย ภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดระบบในการพัฒนาศูนย์ของจังหวัดอย่างทั่วถึงตรงตามเป้าหมายการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
๓. บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ
๔. ระบบบุคลากรพร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา
๕. บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
๖. บุคลากรภายในองค์กรพร้อมบริการประชาชน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. ปัญหายาเสพติด
๒. บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่ของตน
๓. การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์
๔. การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพน้อยยังไม่จริงจัง
๕. บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ
๖. ศักยภาพของบุคคลากรในองค์กรนำมาใช้ปฏิบัติราชการยังไม่เต็มที่

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

โอกาส (Opportunities : O)

๑. การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
๒. ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
๓. ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น
๔. การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากร และทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน
๕. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
๖. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
๗. นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น

๘. การปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น
๙. ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

อุปสรรค (Threat : T)

๑. การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อน ย้ายบุคลากรทุกระดับ ทำให้การวางอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจ
๒. ขาดแคลนบุคลากรในการบริหารงานในตำแหน่งบริหาร
๓. กฎหมายหลายฉบับล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่
๔. รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างสิ่งจูงใจ
๕. ระบบบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นและส่วนภูมิภาค เป็นอุปสรรคต่อการโอนย้ายบุคลากร
๖. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๓๓ อัตรာ พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑ อัตรာ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๗ อัตรารวมกำหนดบุคลากรทั้งสิ้น ๕๑ อัตรารับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลลุดปลาดุกดังกล่าว เทศบาลตำบลลุดปลาดุกมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ.๒๕๖๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ.๒๕๕๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลตำบลลุดปลาดุก

| ที่ | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | ที่ | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|-----|--|-----|--|----------|
| ๑ | สำนักงานปลัดเทศบาล | ๑ | สำนักงานปลัดเทศบาล | |
| | ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ | | ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ | |
| | - งานการเจ้าหน้าที่ | | - งานการเจ้าหน้าที่ | |
| | - งานนิติการ | | - งานนิติการ | |
| | - งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ | | - งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ | |
| | ๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป | | ๑.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป | |
| | - งานบริหารงานทั่วไป | | - งานบริหารงานทั่วไป | |
| | - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | | - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | |
| ๒ | กองคลัง | ๒ | กองคลัง | |
| | - งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน | | - งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน | |
| | - งานการเงินและบัญชี | | - งานการเงินและบัญชี | |
| | - งานการคลัง | | - งานการคลัง | |
| | - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ | | - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ | |
| ๓ | กองช่าง | ๓ | กองช่าง | |
| | - งานแบบแผนและก่อสร้าง | | - งานแบบแผนและก่อสร้าง | |
| | - งานสำรวจ | | - งานสำรวจ | |
| | - งานสถานีสูบน้ำ | | - งานสถานีสูบน้ำ | |
| ๔ | กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | ๔ | กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | |
| | - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม | | - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม | |
| | - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข | | - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข | |
| ๕ | กองการศึกษา | ๕ | กองการศึกษา | |
| | - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | |
| | - งานธุรการ | | - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | |
| | - งานกีฬาและนันทนาการ | | - งานกีฬาและนันทนาการ | |
| ๖ | กองสวัสดิการสังคม | ๖ | กองสวัสดิการสังคม | |
| | - งานสังคมสงเคราะห์ | | - งานสังคมสงเคราะห์ | |
| | - งานพัฒนาชุมชน | | - งานพัฒนาชุมชน | |
| ๗ | หน่วยตรวจสอบภายใน | ๗ | หน่วยตรวจสอบภายใน | |
| | ๗.๑ งานตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายใน | | ๗.๑ งานตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ภายใน | |
| | - งานตรวจสอบภายใน | | -งานตรวจสอบภายใน | |

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลกุตปลาตูก สามารถวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของแต่ละภารกิจ เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลกุตปลาตูก และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลกุตปลาตูกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้นำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าที่จะดำเนินการว่าจะใช้บุคลากรที่มีตำแหน่งอะไร จำนวนเท่าใด ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|--|--------------------|---|------|------|----------|------|------|----------------------------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ๑. ปลัดเทศบาล | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง | | | | | | | | |
| สำนักปลัดเทศบาลตำบลกุตปลาตูก | | | | | | | | |
| ๒. หัวหน้าสำนักปลัด | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | รับโอน ๓ ก.ค.๖๖ |
| นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น | | | | | | | | |
| ๓. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น | | | | | | | | |
| ๔. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น | | | | | | | | |
| ๕. นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม รับโอน |
| ๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๘. นิติกรชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๙. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๐. จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๑. พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน) | ๕ | ๕ | ๕ | ๕ | - | - | - | ว่างเดิม (๑) |
| กองคลัง | | | | | | | | |
| ๑๒. ผู้อำนวยการกองคลัง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น | | | | | | | | |
| ๑๓. นักวิชาการคลัง ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๔. นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑๕. เจ้าพนักงานพนักงานพัสดุ ปง/ชง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กสค.) |
| ๑๖. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กสค.) |
| ๑๗. พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน) | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | |
| กองช่าง | | | | | | | | |
| ๑๘. ผู้อำนวยการกองช่าง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| นักบริหารงานช่าง ระดับต้น | | | | | | | | |
| ๑๙. วิศวกรโยธา ปก/ชก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กสค.) |
| ๒๐. นายช่างโยธาชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒๑. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒๒. พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน) | ๕ | ๕ | ๕ | ๕ | - | - | - | |
| กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | | | | | | | | |
| ๒๓. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น | | | | | | | | |
| ๒๔. นักวิชาการสุขาภิบาล ปก/ชก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม (ขอใช้บัญชี กสค.) |
| ๒๕. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒๖. พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรากำลัง เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า | | | เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---------------------------------------|-------------------------|--|-----------|-----------|-----------|----------|----------|------------------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| กองการศึกษา | | | | | | | | |
| ๒๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น | | | | | | | | |
| ๒๘. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ม.๑ | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | (รอจัดสรรจากกรม) |
| นักบริหารงานการศึกษา | | | | | | | | |
| ๒๙. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ม.๖ | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | (รอจัดสรรจากกรม) |
| นักบริหารงานการศึกษา | | | | | | | | |
| ๓๐. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓๐. เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓๒. ครู (คศ.๒) | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | |
| ๓๓. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ภารกิจ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓๔. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓๕. พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| กองสวัสดิการสังคม | | | | | | | | |
| ๓๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | รับโอน ๑ มี.ย.๖๖ |
| นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น | | | | | | | | |
| ๓๗. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๓๘. พนักงานจ้างทั่วไป (คนงาน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | | | | | | | | |
| ๓๙. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก/ชก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิมรับโอน |
| รวม | ๔๙ | ๕๑ | ๕๑ | ๕๑ | +๒ | - | - | |

| ที่ | ชื่อสายงาน | เลขที่ ตำแหน่ง | ระดับ ตำแหน่ง | จำนวน ทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า | | อัตราภาษีที่เพิ่มขึ้น (2) | | ค่าใช้จ่ายรวม (3) | | | หมายเหตุ | | |
|-----|--|-------------------|------------------|------------------|------------------------|------------------|-------------------------|--|------|---------------------------|------|-------------------|--------|--------|----------|---------|---------|
| | | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (1) | เงินประจำตำแหน่ง (2) | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | | 2568 | 2569 |
| 1 | ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) (นายวิเชียร เค้าศิริ) | 42-2-00-1101-001 | กลาง | 1 | 1 | 659,520 | 168,000 | 1 | 1 | 1 | 1 | 21,240 | 21,960 | 22,680 | 848,760 | 870,720 | 893,400 |
| | สำนักปลัดเทศบาล | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | 42-2-01-2101-001 | ต้น | 1 | 1 | 416,160 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | 1 | 13,080 | 13,080 | 13,200 | 471,240 | 484,320 | 497,520 |
| 3 | นางนงนุช รัตทิพย์ | 42-2-01-2101-002 | ต้น | 1 | 1 | 468,960 | 18,000 | 1 | 1 | 1 | 1 | 14,160 | 15,480 | 16,080 | 501,120 | 516,600 | 532,680 |
| 4 | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป | 42-2-01-2101-003 | ต้น | 1 | 1 | 506,520 | 18,000 | 1 | 1 | 1 | 1 | 16,440 | 16,920 | 18,000 | 540,960 | 557,880 | 575,880 |
| 5 | นางสุวิสา เค้าศิริ | 42-2-01-3103-001 | ชก | 1 | 1 | 389,400 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 13,320 | 13,440 | 13,080 | 402,720 | 416,160 | 429,240 |
| 6 | นักจัดการงานทั่วไป (ว่าง) | 42-2-01-3101-001 | ปก/ชก | 1 | - | 355,320 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 12,000 | 12,000 | 12,000 | 367,320 | 379,320 | 391,320 |
| 7 | นักทรัพยากรบุคคล (นางสาวชฎาดี มาตราโตภา) | 42-2-01-3102-001 | ชก | 1 | 1 | 317,520 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 12,240 | 12,960 | 13,440 | 329,760 | 342,720 | 356,160 |
| 8 | นิติกร (นางสาวนริสา พลหมอ) | 42-2-01-3105-001 | ชก | 1 | 1 | 362,640 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 13,440 | 13,320 | 13,320 | 376,080 | 389,400 | 402,720 |
| 9 | เจ้าพนักงานธุรการ (นางเบญญาภา สายแสน) | 42-2-01-4101-001 | ชง | 1 | 1 | 341,160 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10,920 | 11,400 | 11,640 | 352,080 | 363,480 | 375,120 |
| 10 | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส.อ.เกียรติศักดิ์ ไชยปัญญา | 42-2-01-4805-001 | ปง | 1 | 1 | 196,080 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7,440 | 7,320 | 7,440 | 203,520 | 210,840 | 218,280 |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | คนงาน (นายสายชัย ชนบุญสว่าง) | - | - | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 |
| 12 | คนงาน (นางสาววรัญญา คำฤกษ์) | - | - | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 |
| 13 | คนงาน (นางสาวณัฏฐพร เหล่าลาพะ) | - | - | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 |

| ที่ | ชื่อสถานงาน | เลขที่ ตำแหน่ง | ระดับ ตำแหน่ง | จำนวน ทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราที่เข้าถึงคน | | | ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (3) | | | หมายเหตุ | | | | |
|-------------------|---|-------------------|------------------|------------------|------------------------|------------------|-----------------------|---|------|------|----------------------------|------|------|-------------------|---------|---------|----------|---------|----------|---------|--------------------|
| | | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (1) | เงินประจำเดือน (2) | อัตราที่เข้าถึงคน เพิ่ม (+) / ตก (-) | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | | 2569 | | | |
| 14 | คนงาน (นายประดิษฐ์ กระจ่างโพธิ์) | - | - | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | | | |
| 15 | คนงาน (ว่าง) | - | - | 1 | - | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | ฟรีแลนซ์ | | |
| กองคลัง | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง (ว่าง) | 42-2-04-2102-001 | ต้น | 1 | - | 393,600 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,620 | 13,620 | 13,620 | 449,220 | 462,840 | 476,460 | ฟรีแลนซ์ Follow |
| 17 | นักวิชาการคลัง (นางสาวพรสวรรค์ วัฒนสมบัติ) | 42-2-04-3202-001 | ชก | 1 | 1 | 396,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 13,320 | 13,320 | 13,080 | 409,320 | 422,640 | 435,720 | |
| 18 | นักวิชาการเงินและบัญชี (นางสาวยุรธัตร์ ปัญญา) | 42-2-04-3201-001 | ปก | 1 | 1 | 199,200 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 8,280 | 7,080 | 7,680 | 207,480 | 214,560 | 222,240 | |
| 19 | เจ้าพนักงานพัสดุ (ว่าง) | 42-2-04-4203-001 | ปจ/ชง | 1 | - | 297,900 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 9,720 | 9,720 | 9,720 | 297,900 | 307,620 | 317,340 | ฟรีแลนซ์ |
| 20 | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ว่าง) | 42-2-04-4204-001 | ปจ/ชง | 1 | - | 297,900 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 9,720 | 9,720 | 9,720 | 297,900 | 307,620 | 317,340 | ฟรีแลนซ์ |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 21 | คนงาน (นางสาวอรทัย พรหมเทศ) | - | - | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | |
| 22 | คนงาน (นางสาวอุษิตา บรรณิษฐ์) | - | - | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | |
| 23 | คนงาน (นางสาวอุษกรณ์ สุ่มเงิน) | - | - | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | |

| ที่ | ชื่อรายงาน | เลขที่ ตำแหน่ง | ระดับ ตำแหน่ง | จำนวน ทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า | | อัตรากำลึงคน | | | ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (2) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (3) | | | หมายเหตุ | |
|-----|--|-------------------|------------------|------------------|------------------------|------------------|--|------|--------------|------|--------------------|-------------------------|---------|---------|-------------------|------------|------------|------------|----------|
| | | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (1) | เงินประจำตำแหน่ง (2) | 2567 | 2568 | 2569 | เพิ่ม (+) / ลด (-) | 2567 | 2568 | 2569 | 2567 | 2568 | 2569 | | |
| | กองสวัสดิการสังคม | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 48 | นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (นางสาวรักเกียรติ ชูตรชยา) | 42-2-11-2105-001 | ต้น | 1 | 1 | 455,520 | 42,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | 13,440 | 14,160 | 15,480 | 510,960 | 525,120 | 540,600 | |
| 49 | นักพัฒนาชุมชน (นางสาวอรทัย โสฬะอ่อน) | 42-2-11-3801-001 | ปก | 1 | 1 | 258,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | 8,760 | 9,000 | 8,760 | 266,760 | 278,760 | 284,520 | |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 50 | คนงาน (นางสาวณัฐกัญญา ศรีคุ้ม) | - | - | 1 | 1 | 108,000 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 | |
| | หน่วยตรวจสอยภายใน | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 51 | นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ว่าง) | 42-2-12-3205-001 | ปก/ชก | 1 | - | 355,320 | 0 | 1 | 1 | 1 | - | - | 12,000 | 12,000 | 12,000 | 355,320 | 367,320 | 379,320 | ห้ามลบลู |
| (4) | รวม | | | 51 | 39 | 11,917,680 | 456,000 | 51 | 51 | 51 | - | - | 345,000 | 490,248 | 499,249 | 12,663,240 | 13,016,040 | 13,368,840 | ห้ามลบลู |
| (5) | ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 1.5% | | | | | | | | | | | | | | | 1,899,486 | 1,952,406 | 2,005,326 | |
| (6) | รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น | | | | | | | | | | | | | | | 14,562,726 | 14,968,446 | 15,374,166 | |
| (7) | คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี | | | | | | | | | | | | | | | 29.86 | 29.23 | 28.59 | |

งบประมาณปี 2567 เท่ากับ 48,776,500 **กรณีหัก เงินอุดหนุนเบี่ยผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ปีงบประมาณ 2567 14,757,600 34,018,900

งบประมาณปี 2568 เท่ากับ 51,215,325 ปีงบประมาณ 2568 15,495,480 35,719,845

งบประมาณปี 2569 เท่ากับ 53,776,091 ปีงบประมาณ 2569 16,270,254 37,505,837

งบประมาณปี 2567 เท่ากับ 48,776,500 **กรณีหัก เงินอุดหนุนเบี่ยผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ปีงบประมาณ 2567 14,757,600 34,018,900


งบประมาณปี 2568 เท่ากับ 51,215,325 ปีงบประมาณ 2568 15,495,480 35,719,845


งบประมาณปี 2569 เท่ากับ 53,776,091 ปีงบประมาณ 2569 16,270,254 37,505,837


งบประมาณปี 2567 เท่ากับ 48,776,500 **กรณีหัก เงินอุดหนุนเบี่ยผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ปีงบประมาณ 2567 14,757,600 34,018,900


งบประมาณปี 2568 เท่ากับ 51,215,325 ปีงบประมาณ 2568 15,495,480 35,719,845

งบประมาณปี 2569 เท่ากับ 53,776,091 ปีงบประมาณ 2569 16,270,254 37,505,837

ลงชื่อ  ผู้จัดทำ
(นางสาวณัฐ มาตราโสภาค)

ลงชื่อ  ผู้ตรวจสอบ
(นางสาวพรสวรรค์ วะสมบัติ)

ลงชื่อ  ผู้ตรวจสอบ
(นางสาวพรสวรรค์ วะสมบัติ)

ลงชื่อ  ผู้ให้ความยินยอม
(นายภาคภูมิ กองเพชร)

ทรพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้อำนวยการกองคลัง

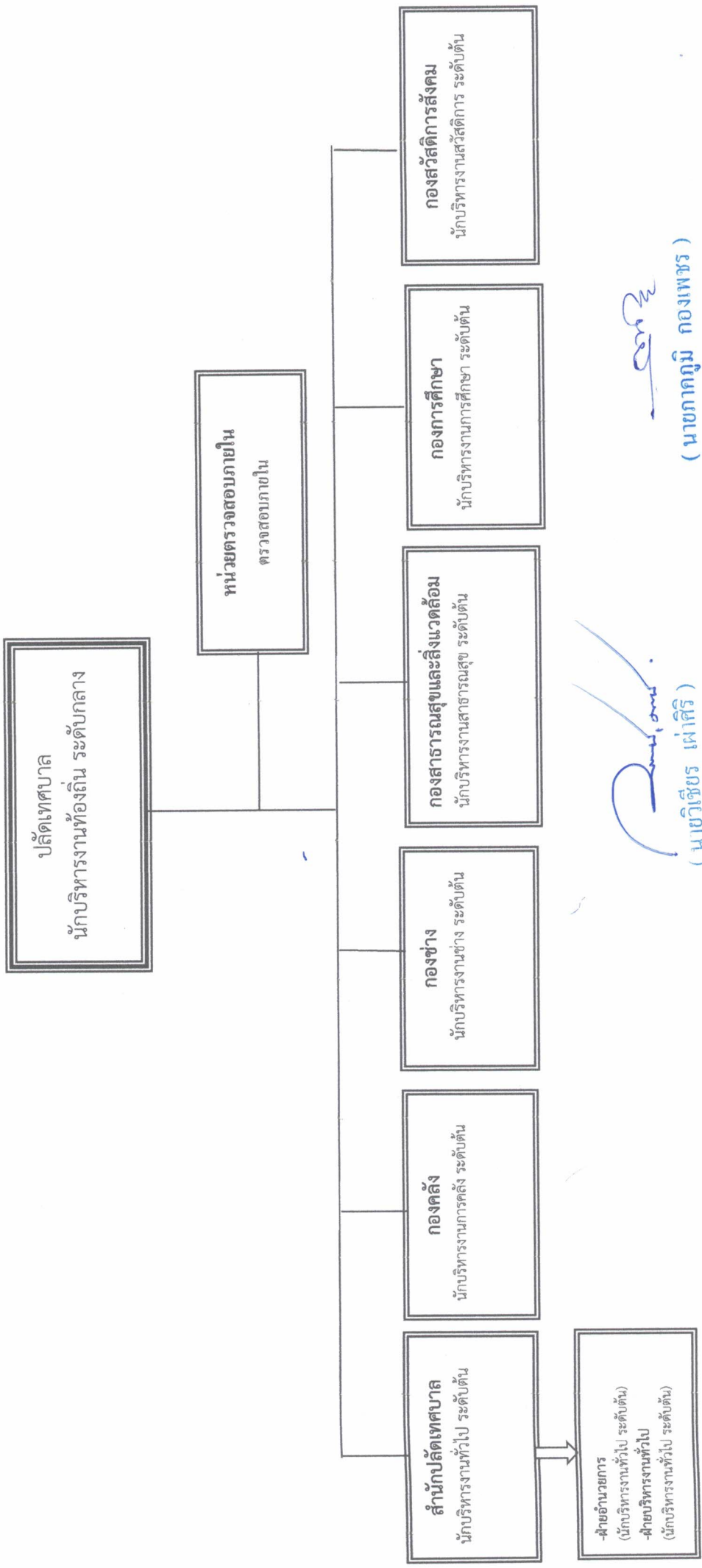
นักวิชาการคลังชำนาญการ
ผู้อำนวยการกองคลัง

ปลัดเทศบาลตำบลกุดปลาตุก

นายกเทศมนตรีตำบลกุดปลาตุก

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

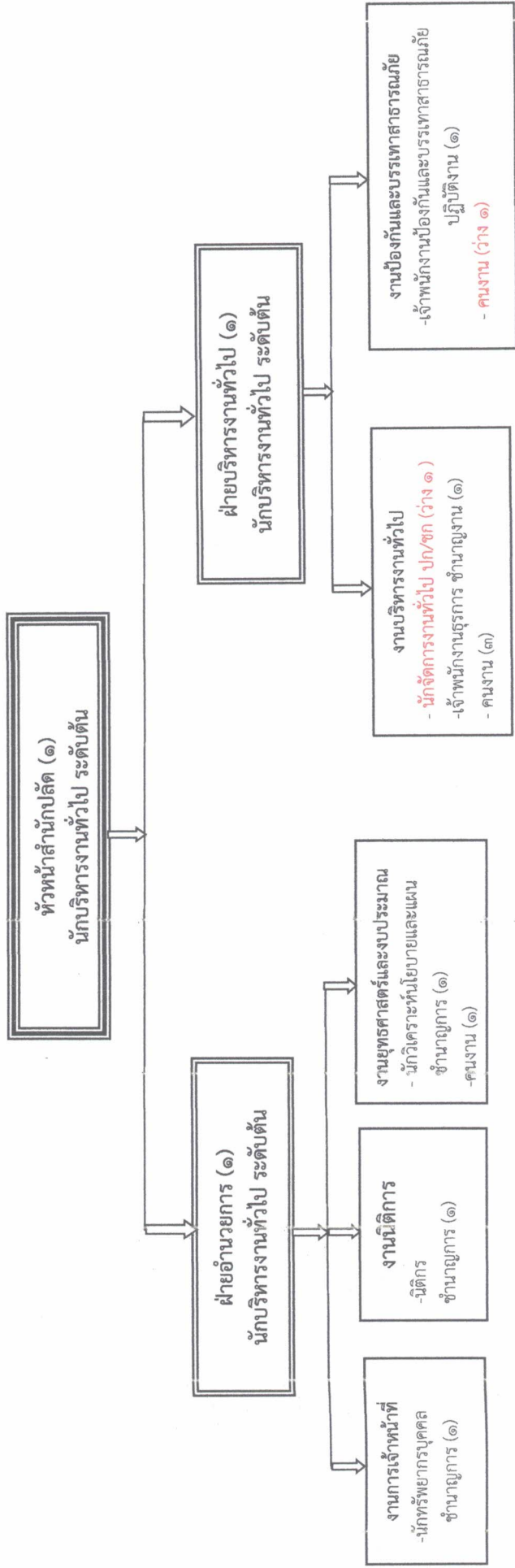
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



(Signature)
(นายวีเชษฐ์ เฟ่ศิริ)
ปลัดเทศบาลตำบลกุยปลาดุก

(Signature)
(นายทศกฤต กองเพชร)
นายกเทศมนตรีตำบลกุยปลาดุก

โครงสร้างของสำนักงานปลัดเทศบาล

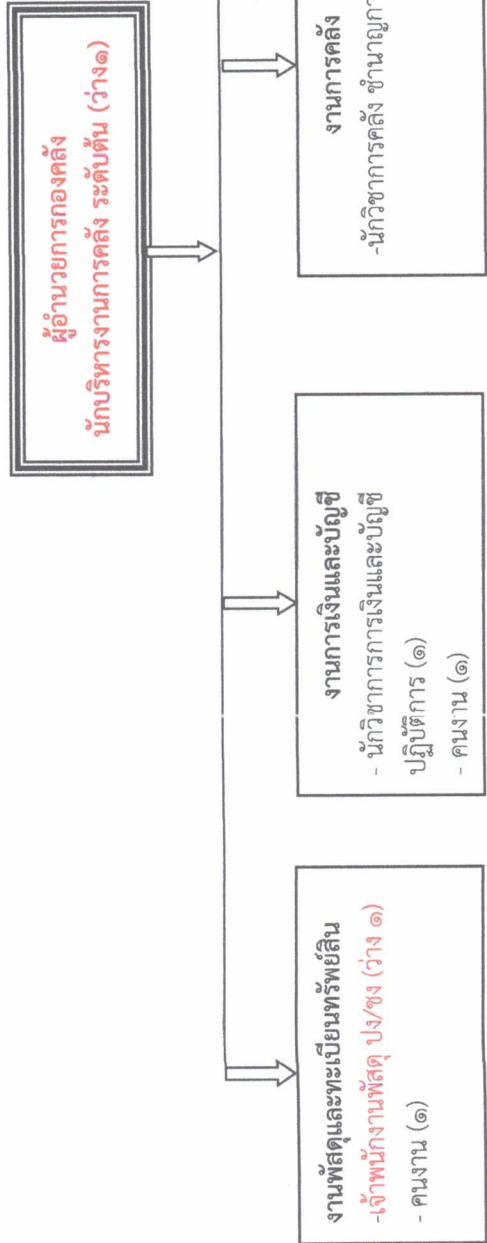


| ประเภท | ระดับ | จำนวน | |
|-------------------|---------------|---------|------|
| | | มีนครอง | ว่าง |
| อำนวยการ | ต้น | ๓ | - |
| วิชาการ | ปฏิบัติการ | - | - |
| | ชำนาญการ | ๓ | ๑ |
| | ชำนาญการพิเศษ | - | - |
| ทั่วไป | ปฏิบัติงาน | ๑ | - |
| | ชำนาญงาน | ๑ | - |
| พนักงานจ้างทั่วไป | - | ๔ | ๑ |


(นายวิเชียร เผ่าศิริ)
 (นายภาคภูมิ กองเพชร)


ปลัดเทศบาลตำบลคูคต นายเกษมมนตรีตำบลคูคต

โครงสร้างของกองคลัง



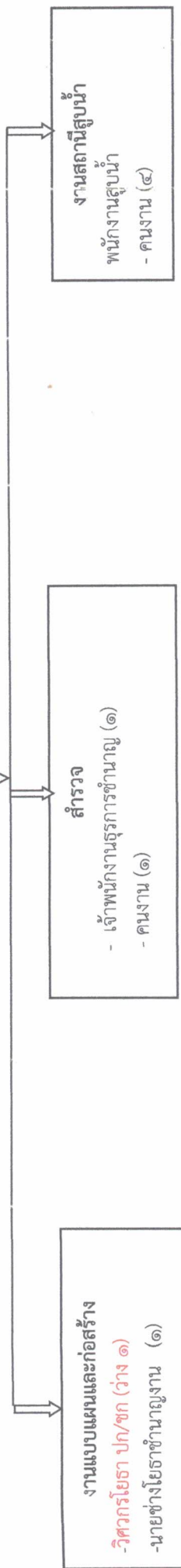
| ประเภท | ระดับ | จำนวน | |
|-------------------|---------------|--------|------|
| | | มีครอง | ว่าง |
| ผู้อำนวยการ | ต้น | - | ๑ |
| วิชาการ | ปฏิบัติการ | ๑ | - |
| | ชำนาญการ | ๑ | - |
| | ชำนาญการพิเศษ | - | - |
| | เชี่ยวชาญ | - | - |
| | ปฏิบัติงาน | - | ๒ |
| ทั่วไป | ชำนาญงาน | - | - |
| | ชำนาญงานพิเศษ | - | - |
| พนักงานจ้างทั่วไป | - | ๓ | - |


 (นายวีเชษฐ์ เพ้าศิริ)
 ปลัดเทศบาลตำบลกุสุมาลย์


 (นายภาคภูมิ กองเพชร)
 นายกเทศมนตรีตำบลกุสุมาลย์

โครงสร้างของกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น ว่าง (๑)



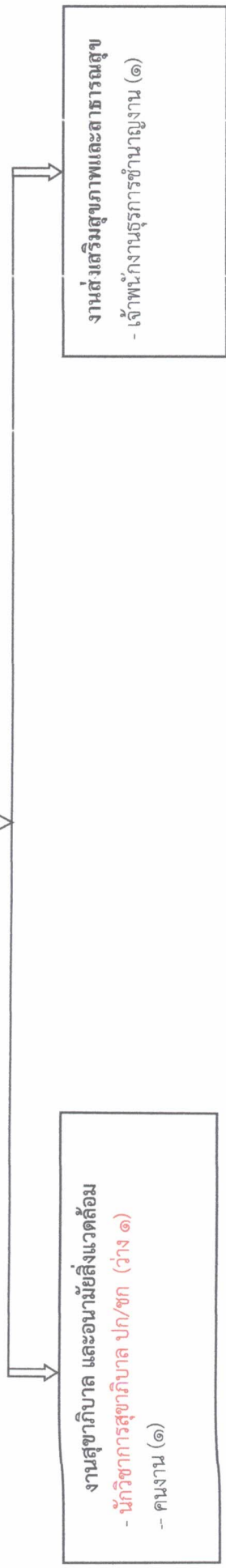
| ประเภท | ระดับ | จำนวน | |
|-------------------|---------------|--------|------|
| | | มีครอง | ว่าง |
| อำนาจการ | ต้น | - | ๑ |
| วิชาการ | ปฏิบัติการ | - | ๑ |
| | ชำนาญการ | - | - |
| | ชำนาญการพิเศษ | - | - |
| | เชี่ยวชาญ | - | - |
| ทั่วไป | ปฏิบัติงาน | - | - |
| | ช่างงาน | ๒ | - |
| พนักงานจ้างทั่วไป | - | ๕ | - |

(นายวิเชียร เผ่าศิริ)
ปลัดเทศบาลตำบลกุสุมาลย์

(นายภาคภูมิ กองเพชร)
นายกเทศมนตรีตำบลกุสุมาลย์

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น
ว่าง (๑)



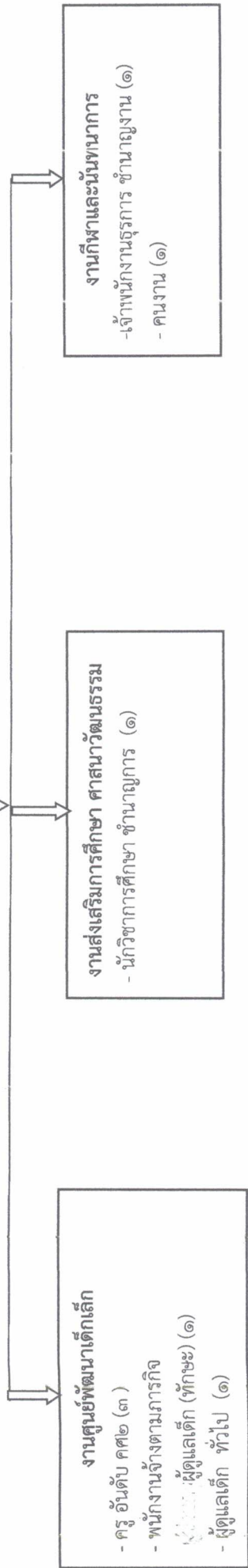
| ประเภท | ระดับ | จำนวน | |
|-------------------|---------------|--------|------|
| | | มีครอง | ว่าง |
| ผู้อำนวยการ | ต้น | - | ๑ |
| วิชาการ | ปฏิบัติการ | - | ๑ |
| | ชำนาญการ | - | - |
| | ชำนาญการพิเศษ | - | - |
| | เชี่ยวชาญ | - | - |
| ทั่วไป | ปฏิบัติงาน | - | - |
| | ชำนาญงาน | ๑ | - |
| พนักงานจ้างทั่วไป | - | ๑ | - |

(นายวิเชียร เผ่าศิริ)
ปลัดเทศบาลตำบลคูคต

(นายภาคภูมิ กองเพชร)
นายกเทศมนตรีตำบลคูคต

โครงสร้างกองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น ว่าง(๑)



| ประเภท | ระดับ | จำนวน | |
|----------------------|------------|---------|------|
| | | มีนครอง | ว่าง |
| อำนวยการ | ต้น | - | ๑ |
| วิชาการ | ปฏิบัติการ | - | - |
| | ชำนาญการ | ๑ | - |
| ศพด. | ครู คศ.๑ | - | - |
| | ครู คศ.๒ | ๓ | - |
| ทั่วไป | ปฏิบัติงาน | - | - |
| | ชำนาญงาน | ๑ | - |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | - | ๑ | - |
| พนักงานจ้างทั่วไป | - | ๒ | - |


 (นายวิเชียร เผ่าศิริ)
 ปลัดเทศบาลตำบลกุศุดปลาดุก

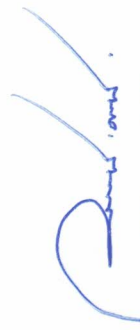

 (นายภาคภูมิ กองเพชร)
 นายกเทศมนตรีตำบลกุศุดปลาดุก

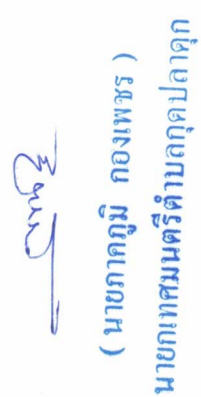
โครงสร้างองค์การสังคม

ผู้อำนวยการองค์การสังคม
นักบริหารงานสังคมระดับต้น (๑)

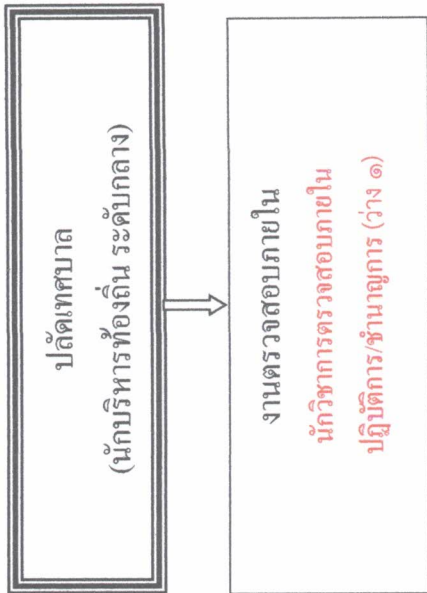


| ประเภท | ระดับ | จำนวน | |
|-------------------|---------------|---------|------|
| | | มีนครอง | ว่าง |
| อำนาจการ | ต้น | ๑ | - |
| วิชาการ | ปฏิบัติการ | ๑ | - |
| | ชำนาญการ | - | - |
| | ชำนาญการพิเศษ | - | - |
| | เชี่ยวชาญ | - | - |
| ทั่วไป | ปฏิบัติงาน | - | - |
| | ชำนาญงาน | - | - |
| พนักงานจ้างทั่วไป | - | ๑ | - |


(นายวิเชียร เฟ็คศิริ)
ปลัดเทศบาลตำบลกุดปลาดุก



(นายภาคภูมิ กองเพชร)
นายกเทศมนตรีตำบลกุดปลาดุก

หน่วยตรวจสอบภายใน



| ประเภท | ระดับ | จำนวน | |
|-------------|---------------|----------|------|
| | | มีคนครอง | ว่าง |
| อำนาจการ | ต้น | - | - |
| วิชาการ | ปฏิบัติการ | - | ๑ |
| | ชำนาญการ | - | - |
| | ชำนาญการพิเศษ | - | - |
| | เชี่ยวชาญ | - | - |
| ทั่วไป | ปฏิบัติงาน | - | - |
| | ชำนาญงาน | - | - |
| พนักงานจ้าง | - | - | - |


 (นายวิเชียร เผ่าศิริ)
 ปลัดเทศบาลตำบลกุศปลาต


 (นายทศภูมิ กองเพชร)
 นายกเทศมนตรีตำบลกุศปลาต


๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ


| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|--|---------------------|--------------------|--|------------|--------------------|--|------------|-----------|------------------|------------------------------|-----------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| ๑ | นางวิเชียร แก้วศิริ | คุณวุฒิ การศึกษา | ๕๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑ | ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | บท/กลาง | ๕๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑ | ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | บท/กลาง | ๒๕๙,๕๒๐ | ๘๕,๐๐๐ | ๘๒๓,๕๒๐ | |
| ๒ | สำนักงานปลัดเทศบาล นางนงนุช วัชรทิพย์ | ปริญญาตรี | ๕๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป) | อท./ต้น | ๕๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป) | อท./ต้น | ๔๒๖,๑๒๐ | - | ๔๕๘,๑๒๐ | รับโอน ๓ ก.ค.๖๖ |
| ๓ | นางนงนุชทิพานัน วงศ์แพง | ปริญญาตรี | ๕๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป) | อท./ต้น | ๕๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒ | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป) | อท./ต้น | ๕๒๘,๙๒๐ | - | ๕๕๖,๙๒๐ | |
| ๔ | นางสุธิดา แก้วศิริ | ปริญญาโท | ๕๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๓ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป) | อท./ต้น | ๕๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๓ | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป) | อท./ต้น | ๕๐๖,๕๒๐ | - | ๕๒๔,๕๒๐ | |
| ๕ | นางบัววิไล ศักดิ์ศักดิ์ | ปริญญาตรี | ๕๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป) | ชำนาญการ | ๕๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (นักบริหารงานทั่วไป) | ชำนาญการ | ๓๘๘,๔๐๐ | - | ๓๘๘,๔๐๐ | |
| ๖ | (ว่าง) | - | ๕๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑ | นักจัดการงานทั่วไป | ป/ชก | ๕๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑ | นักจัดการงานทั่วไป | ชำนาญการ | ๓๕๕,๓๒๐ | - | ๓๕๕,๓๒๐ | |
| ๗ | นางสาวณที มงคลโสภณ | ปริญญาตรี | ๕๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ชำนาญการ | ๕๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ชำนาญการ | ๓๑๓,๕๒๐ | - | ๓๑๓,๕๒๐ | |
| ๘ | นางสาววิภา พหลนอบ | ปริญญาตรี | ๕๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑ | นิติกร | ชำนาญการ | ๕๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑ | นิติกร | ชำนาญการ | ๓๒๒,๖๔๐ | - | ๓๒๒,๖๔๐ | |
| ๙ | นางนงนุชญาภา สอนแสน | ปวส. | ๕๒-๒-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชำนาญงาน | ๕๒-๒-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชำนาญงาน | ๓๔๑,๑๒๐ | - | ๓๔๑,๑๒๐ | |
| ๑๐ | ส.อ.เกียรติศักดิ์ ไชยปัญญา | ปวช. | ๕๒-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปฏิบัติงาน | ๕๒-๒-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปฏิบัติงาน | ๑๙๖,๐๘๐ | - | ๑๙๖,๐๘๐ | |
| ๑๑ | นางสาวณัฐญา ชนม์อรุณรุ่ง | - | - | คณงาน | - | - | คณงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | |
| ๑๒ | นางสาวณัฐญา ชนม์อรุณรุ่ง | - | - | คณงาน | - | - | คณงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | |
| ๑๓ | นางสาวณัฐญา ชนม์อรุณรุ่ง | - | - | คณงาน | - | - | คณงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | |
| ๑๔ | นายประสิทธิ์ กระจ่างโพธิ์ | - | - | คณงาน | - | - | คณงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | |
| ๑๕ | (ว่าง) | - | - | คณงาน | - | - | คณงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | |
| ๑๖ | นายชัชชัย ชนม์อรุณรุ่ง | - | - | คณงาน | - | - | คณงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | |

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตราค่าจ้างเดิม | | | กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|---------------------------|---------------------|----------------------|--|------------|----------------------|--|------------|-----------|------------------|----------------------------------|------------------------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| | กองคลัง | | | | | | | | | | | ๓๑ |
| ๑๖ | (ว่าง) | - | ๕๒-๐๕-๒๓๐๒-๐๐๓ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) | อท./ต้น | ๕๒-๒-๐๕-๒๓๐๒-๐๐๓ | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) | อท./ต้น | ๓๓๓,๖๐๐ | ๕๒,๐๐๐ | - | ๕๓๕,๖๐๐ ว่างเต็ม |
| ๑๗ | นางสาวพรพรรณ ระชนนดิ | ปริญญาตรี | ๕๒-๒-๐๕-๒๓๐๒-๐๐๓ | นักวิชาการคลัง | ชำนาญการ | ๕๒-๒-๐๕-๒๓๐๒-๐๐๓ | นักวิชาการคลัง | ชำนาญการ | ๓๕๖,๐๐๐ | - | - | ๓๕๖,๐๐๐ |
| ๑๘ | นางสาวณัฐพร น้อยยา | ปริญญาตรี | ๕๒-๒-๐๕-๒๓๐๒-๐๐๓ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปฏิบัติการ | ๕๒-๒-๐๕-๒๓๐๒-๐๐๓ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปฏิบัติการ | ๑๓๕,๒๐๐ | - | - | ๑๓๕,๒๐๐ |
| ๑๙ | (ว่าง) | - | ๕๒-๒-๐๕-๒๓๐๒-๐๐๓ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปท/สจ | ๕๒-๒-๐๕-๒๓๐๒-๐๐๓ | เจ้าพนักงานพัสดุ | ปฏิบัติการ | ๒๓๗,๕๐๐ | - | - | ๒๓๗,๕๐๐ ขอใช้บัญชี ก.ส.บ. |
| ๒๐ | (ว่าง) | - | ๕๒-๒-๐๕-๒๓๐๒-๐๐๓ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปท/สจ | ๕๒-๒-๐๕-๒๓๐๒-๐๐๓ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปฏิบัติการ | ๒๓๗,๕๐๐ | - | - | ๒๓๗,๕๐๐ ขอใช้บัญชี ก.ส.บ. |
| ๒๑ | พนักงานจ้าง | - | - | คณงาน | - | - | คณงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๒๒ | นางสาวอรทัย พรหมเทพ | - | - | คณงาน | - | - | คณงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๒๓ | นางสาวอุลลิตา บรรดิษฐ์ | - | - | คณงาน | - | - | คณงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๒๔ | นางสาวอุษารณ์ สัมปັນ | - | - | คณงาน | - | - | คณงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| | กองช่าง | | | | | | | | | | | |
| ๒๕ | (ว่าง) | - | ๕๒-๒-๐๕-๒๓๐๒-๐๐๓ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | อท./ต้น | ๕๒-๒-๐๕-๒๓๐๒-๐๐๓ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | อท./ต้น | ๓๓๓,๖๐๐ | ๕๒,๐๐๐ | - | ๓๘๕,๖๐๐ ว่างเต็ม |
| ๒๖ | (ว่าง) | - | ๕๒-๒-๐๕-๒๓๐๒-๐๐๓ | วิศวกรโยธา | ปท/ชก | ๕๒-๒-๐๕-๒๓๐๒-๐๐๓ | วิศวกรโยธา | ปท/ชก | ๓๕๕,๓๒๐ | - | - | ๓๕๕,๓๒๐ ขอใช้บัญชี ก.ส.บ. |
| ๒๗ | นายอนุชา ะราชูรินทร์ | ปริญญาตรี | ๕๒-๒-๐๕-๒๓๐๒-๐๐๓ | นายช่างโยธา | ชำนาญงาน | ๕๒-๒-๐๕-๒๓๐๒-๐๐๓ | นายช่างโยธา | ชำนาญงาน | ๒๔๘,๓๒๐ | - | - | ๒๔๘,๓๒๐ |
| ๒๘ | จำสลิณเอก อภิศก ศรีชัยตุง | ป.ส. | ๕๒-๒-๐๕-๒๓๐๒-๐๐๓ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชำนาญงาน | ๕๒-๒-๐๕-๒๓๐๒-๐๐๓ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชำนาญงาน | ๒๕๖,๓๒๐ | - | - | ๒๕๖,๓๒๐ |
| ๒๙ | พนักงานจ้าง | - | - | คณงาน | - | - | คณงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๓๐ | นายเจริญ ขุนวาท | - | - | คณงาน | - | - | คณงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๓๑ | นายอนุชาติ จุฑาทักษ์ | - | - | คณงาน | - | - | คณงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๓๒ | นายธนาช บุญชัย | - | - | คณงาน | - | - | คณงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๓๓ | นายสมรงค์ กิ่งก้านเพชร | - | - | คณงาน | - | - | คณงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | | หมายเหตุ |
|-----------------------------------|------------------------|---------------------|--------------------|---|----------|--------------------|---|----------|-----------|-------------------------------------|------------------------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง/ เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| ๓๒ | นายเสถียร ชัยสุโข | | | คนงาน | - | | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๓๒ |
| กองการศึกษา | | | | | | | | | | | |
| ๓๓ | (ว่าง) | | ๕๒-๐๕-๒๓๐๗-๐๐๓ | ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๕๒-๐๕-๒๓๐๗-๐๐๓ | ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๓๓๓,๖๐๐ | - | ๕๓๕,๖๐๐ |
| ๓๔ | นางกาญจนา กองพร | ปริญญาตรี | ๕๒-๐๕-๒๓๐๗-๐๐๓ | นักวิชาการศึกษา | ชำนาญการ | ๕๒-๐๕-๒๓๐๗-๐๐๓ | นักวิชาการศึกษา | ชำนาญการ | ๓๕๖,๑๖๐ | - | ว่างเดิม ๓๕๖,๑๖๐ |
| ๓๕ | นายสุวิทย์ วงศ์เพชร | ปวส. | ๕๒-๐๕-๒๓๐๗-๐๐๔ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชำนาญงาน | ๕๒-๐๕-๒๓๐๗-๐๐๔ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชำนาญงาน | ๓๓๓,๔๕๐ | - | ๓๓๓,๔๕๐ |
| ๓๖ | (ว่าง) | | รองกรมกษัตริย์ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ม.๑ (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | รองกรมกษัตริย์ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ม.๑ (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๓๓๓,๖๐๐ | - | ๓๓๓,๖๐๐ |
| ๓๗ | กษัตริย์ | | รองกรมกษัตริย์ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ม.๖ (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | รองกรมกษัตริย์ | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ม.๖ (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๓๓๓,๖๐๐ | - | ๓๓๓,๖๐๐ |
| ๓๘ | นางสาวยุทธา คำรัมย์ | ปริญญาตรี | ๕๒-๐๕-๒๓๐๗-๐๐๕ | ครู | ศส.๒ | ๕๒-๐๕-๒๓๐๗-๐๐๕ | ครู | ศส.๒ | ๕๐๓,๒๐๐ | - | ๕๐๓,๒๐๐ |
| ๓๙ | นางยุทธิ โปธิ์เสียว | ปริญญาตรี | ๕๒-๐๕-๒๓๐๗-๐๐๕ | ครู | ศส.๒ | ๕๒-๐๕-๒๓๐๗-๐๐๕ | ครู | ศส.๒ | ๓๕๑,๓๒๐ | - | ๕๐๓,๒๐๐ |
| ๔๐ | นางทองทิพย์ ศิมโพธิ์ | ปริญญาตรี | ๕๒-๐๕-๒๓๐๗-๐๐๖ | ครู | ศส.๒ | ๕๒-๐๕-๒๓๐๗-๐๐๖ | ครู | ศส.๒ | ๓๕๘,๘๕๐ | - | ๕๐๓,๒๐๐ |
| ๔๑ | พรภิรมย์ | | | | | | | | | | |
| ๔๒ | นางศรีวิภา นิ่มมงคล | | | ผู้อำนวยการ (รักษาระ) | | | ผู้อำนวยการ (รักษาระ) | | ๑๕๗,๑๖๐ | - | ๑๕๗,๑๖๐ |
| ๔๓ | นางสาวณัฐพร พลเดช | | | ผู้อำนวยการ (ว่าง) | | | ผู้อำนวยการ (ว่าง) | | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๔๔ | นายสุวิทย์ สายแสน | | | คนงาน | | | คนงาน | | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | | | | | | | | | | | |
| ๔๕ | (ว่าง) | | ๕๒-๐๖-๒๓๐๘-๐๐๓ | ผู้อำนวยการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข) | ต้น | ๕๒-๐๖-๒๓๐๘-๐๐๓ | ผู้อำนวยการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข) | ต้น | ๓๓๓,๖๐๐ | - | ๕๓๕,๖๐๐ |
| ๔๕ | (ว่าง) | | ๕๒-๐๖-๒๓๐๘-๐๐๓ | นักวิชาสาธารณสุข | ชำนาญการ | ๕๒-๐๖-๒๓๐๘-๐๐๓ | นักวิชาสาธารณสุข | ชำนาญการ | ๓๕๕,๓๒๐ | - | ว่างเดิม ๓๕๕,๓๒๐ |
| ๔๖ | นางสาวณิรัตน์ วงศ์เพชร | ปวช. | ๕๒-๐๖-๒๓๐๘-๐๐๓ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชำนาญงาน | ๕๒-๐๖-๒๓๐๘-๐๐๓ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชำนาญงาน | ๒๓๔,๕๖๐ | - | สงฆ์บุญศรี ก.ส.ก. ๒๓๔,๕๖๐ |
| ๔๗ | นายสุนันท์ แซ่พ่วง | | | คนงาน | | | คนงาน | | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑๐๘,๐๐๐ |

| ที่ | ชื่อ - สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม | | | กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่ | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|--------------------------|---------------------|-----------------------|---|------------|-----------------------|---|------------|-----------|------------------|----------------------------------|--------------------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| | | | | | | | | | | | | ๓๓ |
| | กองสวัสดิการสังคม | | | | | | | | | | | |
| ๔๘ | นางสาวรัชชภัทร บุตรธา | ปริญญาโท | ๕๒-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑ | ผู้อำนวยการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) | ต้น | ๕๒-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑ | ผู้อำนวยการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) | ต้น | ๕๕๕,๕๒๐ | ๕๒,๐๐๐ | - | ๕๕๗,๕๒๐ |
| ๔๙ | นางสาวอรทัย โสภณอ่อน | ปริญญาตรี | ๕๒-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ปฏิบัติการ | ๕๒-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ปฏิบัติการ | ๒๕๘,๐๐๐ | - | - | รับโอน ๑.๖.๖๖ ๒๕๘,๐๐๐ |
| ๕๐ | นางสาวนงลักษณ์ ศรีคุ้ม | - | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| | หน่วยตรวจสอบภายใน | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| ๕๑ | (ว่าง) | - | ๕๒-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก. | ๕๒-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก. | ๓๘๗,๒๕๐ | - | - | ๓๘๗,๒๕๐ |
| | | | | | | | | | | | | ว่างเดิม (รับโอน) |

ลงชื่อ  ผู้จัดทำ
(นางสาวนงนุช มาศรีโสภณ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ  ผู้ตรวจสอบ
(นางนงนุช รัตทิพย์)
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

ลงชื่อ  ผู้ตรวจสอบ
(นายวิเชียร แก่ศิริ)
ปลัดเทศบาล

ลงชื่อ  ผู้ให้ความยินยอม
(นายภาคภูมิ กองเพชร)
นายกเทศมนตรีตำบลฤๅษีลาตุก

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลกุดปลาตุก ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ลูกจ้างประจำทุกตำแหน่งและกลุ่มงาน และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลโดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลกุดปลาตุก ได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลกุดปลาตุก จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงาน ในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาลฯ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลฯ ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการ

๓๕

ตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self – Assessment) โดยเทศบาลตำบลลุดลาดุกจะใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภายในของเทศบาลตำบลลุดลาดุก เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นท้องถิ่นดิจิทัล ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลลุดลาดุกได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามกฎหมายกำหนด

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายที่รักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลกุตปลาตุก
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙)

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม (ก.ท.จ.มหาสารคาม) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลกุตปลาตุก ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลกุตปลาตุก แล้วนั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบ ข้อ ๑๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และข้อ ๑๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๗ เทศบาลตำบลกุตปลาตุก อำเภอชื่นชม จังหวัดมหาสารคาม จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายภาคภูมิ กองเพชร)
นายกเทศมนตรีตำบลกุตปลาตุก



ประกาศเทศบาลตำบลกุตปลาตูก
เรื่อง แนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ตามที่ เทศบาลตำบลกุตปลาตูก ได้มีประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และพนักงานจ้าง
ของเทศบาลตำบลกุตปลาตูก อำเภอชื่นชม จังหวัดมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลกุตปลาตูก
ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคล และเป็น
เครื่องมือการตรวจสอบการทำงานต่าง ๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่น แก่ผู้รับบริการ
และแก่ประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กร และข้าราชการของเทศบาลตำบลกุตปลาตูก ในทุกระดับโดย
ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลกุต
ปลาตูก ต่อตนเอง และต่อองค์กร ผู้ได้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์ โดยมีขอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้ง
สร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กร ข้าราชการ พนักงานจ้าง ทุกคน เพื่อยึดถือเป็นแนว
ปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบ และกฎบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

ในการนี้ เพื่อให้การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัด
ฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ของ
ข้าราชการและพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลกุตปลาตูกไว้เป็นแนวทางปฏิบัติ

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายภาคภูมิ กองเพชร)

นายกเทศบาลตำบลกุตปลาตูก



ประกาศเทศบาลตำบลกุตปลาตุก
เรื่อง คุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ มาตรา ๑๙ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายที่รักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนาจความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน 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

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายภาคภูมิ กองเพชร)
นายกเทศบาลตำบลกุตปลาตุก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลกุดปลาตุก ๐๔๓-๗๐๖-๘๕๖

ที่ มค ๕๓๖๐๑/๒๕๖๖

วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ และเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลกุดปลาตุก จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และได้ดำเนินการแต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งเทศบาลตำบลกุดปลาตุก ที่ ๔๑๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น

จึงขอแจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ และเชิญท่านเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในวันอังคารที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลกุดปลาตุก ชั้น ๒ อำเภอชื่นชม จังหวัดมหาสารคาม

(นายภาคภูมิ กองเพชร)
ประธานกรรมการ

ปลัดเทศบาล
 ผู้อำนวยการกองคลัง
 ผู้อำนวยการกองช่าง
 ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ฯ
 ผู้อำนวยการกองการศึกษา
 ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ
 หัวหน้าสำนักปลัด
 หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
 นักทรัพยากรบุคคล



คำสั่งเทศบาลตำบลกุตปลาตุก

ที่ ๔๑๗/๒๕๖๖

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

.....

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๖ และข้อ ๑๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล
จังหวัดมหาสารคาม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล หมวด ๒
เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลกุตปลาตุก | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลกุตปลาตุก | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๙. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๐. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่พิจารณา การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยให้พิจารณาถึงภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายกำหนดแผน
และขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ
ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาลตำบลกุตปลาตุกตลอด
จนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงิน
งบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

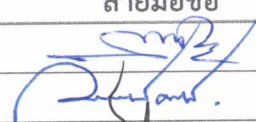
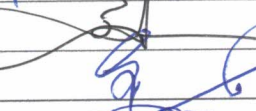
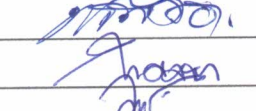
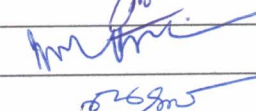

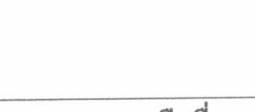
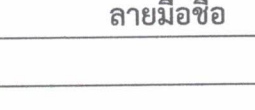
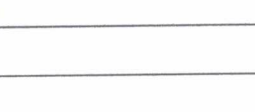
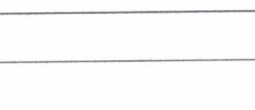

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายภาคภูมิ กองเพชร)

นายกเทศมนตรีตำบลกุตปลาตุก

ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลกุดปลาตุก อำเภอชื่นชม จังหวัดมหาสารคาม
วันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลกุดปลาตุก

รายชื่อผู้มาประชุม

| ลำดับที่ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่ง | ลายมือชื่อ |
|----------|-------------------------|-------------------|---|
| ๑ | นายภาคภูมิ กองเพชร | ประธานกรรมการ |  |
| ๒ | นายวิเชียร เผ่าศิริ | กรรมการ |  |
| ๓ | นางสาวรัชชอักษร บุตรธา | กรรมการ |  |
| ๔ | นางสุนิสา เผ่าศิริ | กรรมการ |  |
| ๕ | นางสาวพรสวรรค์ วะสมบัติ | กรรมการ |  |
| ๖ | นางกาญจนา กองเพชร | กรรมการ |  |
| ๗ | นายอนุชา วราภูรินทร์ | กรรมการ |  |
| ๘ | นางนงค์นุช รัตทิพย์ | กรรมการ/เลขานุการ |  |
| ๙ | นางณัฐศิกาณ วงศ์แซ | ผู้ช่วยเลขานุการ |  |
| ๑๐ | นางสาวณฤดี มาตรโสภา | ผู้ช่วยเลขานุการ |  |

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

| ลำดับที่ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่ง | ลายมือชื่อ |
|----------|-----------|---------|------------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลกุตปลาตูก

ที่ มค ๕๓๖๐๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลกุตปลาตูก

เรื่องเดิม

ตามที่เทศบาลตำบลกุตปลาตูก ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๔ ไปแล้วนั้น และตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ข้อเท็จจริง

ตามหนังสือ ที่ มค ๐๐๒๓.๒/ว ๗๗๓๗ ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และก.อบต.จังหวัด) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ในแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่น และตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และให้การจัดทำแผนอัตรากำลังเป็นไปอย่างถูกต้อง จึงกำหนดแนวทางดำเนินการซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
- ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
- ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ระเบียบข้อกฎหมาย

๑. อาศัยความในมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๒ การกำหนดตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๑ ข้อ ๑๖ ข้อ ๑๗ (๖) (๗)

/ข้อพิจารณา....

ข้อพิจารณา

๑. เห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
๒. เห็นควรเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อเสนอแนะ

หากเห็นชอบ โปรดลงนามในเอกสาร ที่แนบมาพร้อมนี้


(นางสาวณฤดี มาตรโสภา)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

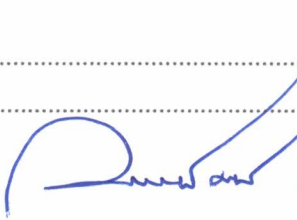
- เห็นไม่สมควรเสนอไว้

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล


(นางณัฐศิกาณ วงศ์แข)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ


ความเห็นของปลัดเทศบาล


(นางณัฐศิกาณ วงศ์แข)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล


(นายวิเชียร เผ่าศิริ)
ปลัดเทศบาลตำบลลาดกุด
๑๑ ก.ค. ๒๕๖๖

พิจารณาแล้ว

- () อนุมัติ.....
- () ไม่อนุมัติเพราะ.....


(นายภาคภูมิ กองเพชร)
นายกเทศมนตรีตำบลลาดกุด

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙)

วันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลกุฎปลาตุก

ผู้มาประชุม

| | |
|------------------------------|-------------------|
| ๑. นายภาคภูมิ กองเพชร | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายวิเชียร เผ่าศิริ | กรรมการ |
| ๓. นางสาวรัชชอักษร บุตรษา | กรรมการ |
| ๔. นางสุนิสา เผ่าศิริ | กรรมการ |
| ๕. นางสาวพรสวรรค์ วัฒนสมบัติ | กรรมการ |
| ๖. นางกาญจนา กองเพชร | กรรมการ |
| ๗. นายอนุชา วราภรณ์ | กรรมการ |
| ๘. นางนงศ์นุช รัตทิพย์ | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๙. นางณัฐศิกาณ วงศ์แข | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๐. นางสาวณฤดี มาตรโสภา | ผู้ช่วยเลขานุการ |

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น. เมื่อที่ประชุมชมมาครบองค์ประชุม เลขานุการได้เชิญประธานเปิดการประชุมและดำเนินการตามระเบียบวาระการประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายภาคภูมิ กองเพชร
นายกเทศมนตรี
ประธานกรรมการ

๑.๑ แจ้งคำสั่งเทศบาลตำบลกุฎปลาตุกที่ ๔๑๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลกุฎปลาตุกโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลตำบลกุฎปลาตุก ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลตำบลกุฎปลาตุกโดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลกุฎปลาตุกในระยะเวลา ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๒ แจ้งหนังสือจังหวัดมหาสารคาม ที่ มค ๐๐๒๓.๒ /ว ๗๙๓๗ ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
- ไม่มี เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

นางสาวณฤดี มาตรโสภา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

ตามหนังสือจังหวัดมหาสารคาม ที่ มค ๐๐๒๓.๒ /ว ๗๙๓๙ ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งแผนอัตรากำลังเดิมจะครบกำหนดภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อน เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ แนวทางของจังหวัดมหาสารคามคือ ยังไม่กำหนดเพิ่ม/ยุบ/ปรับปรุงตำแหน่ง ในการจัดทำแผนอัตรากำลังรอบนี้จะให้ดำเนินการขอความเห็นชอบหลังที่ ก.ท.จ.เห็นชอบแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ก่อนเพื่อจะประกาศ มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

นายวิเชียร เผ่าศิริ
ปลัดเทศบาล
กรรมการ

สำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ ให้ทางเลขานุการได้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ซึ่งได้กำหนดว่าการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้ หรือเงิน อื่นใด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้ นั้น การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายดังกล่าวขอให้ทางเลขานุการได้ชี้แจงให้ที่ประชุมทราบ

นางนงคันุช รัตทิพย์
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
เลขานุการกรรมการ

เชิญนักทรัพยากรบุคคลชี้แจง

นางสาวณฤดี มาตรโสภา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

จากการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ตาม พ.ร.บ.บริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตามมาตรา ๓๕ ผลปรากฏว่า ภาระค่าใช้จ่ายของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ อยู่ที่ร้อยละ ๒๙.๘๖ ซึ่งในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของปี งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้การคำนวณในอัตราร้อยละ ๔๐ ซึ่งไม่สูงกว่าที่กฎหมายได้กำหนดไว้ ซึ่งหากภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลฯ เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด คือเกินร้อยละสี่สิบ ทางเทศบาลจะสามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์การพิจารณา มีดังนี้

๑. สามารถยุบเลิกตำแหน่งว่าง เกิน ๑ ปี ที่ไม่มีคนครองได้
๒. ถ้าหากภาระค่าใช้จ่ายยังสูงกว่าที่กฎหมายกำหนดสามารถยุบตำแหน่งบริหารที่ว่างได้
๓. ใช้มาตรการกำหนดเงื่อนไขสำหรับการต่อสัญญาจ้างของพนักงาน เพื่อที่จะยุบเลิกตำแหน่งจึงขอเรียนให้ทางคณะกรรมการทราบ

ที่ประชุม

รับทราบ

| | |
|---|--|
| นายวิเชียร เผ่าศิริ ปลัดเทศบาล กรรมการ | เชิญแต่ละกองเสนอโครงสร้างงานที่รองรับผิดชอบ |
| นายอนุชา วราภุรินทร์ รท.ผอ.กองช่าง กรรมการ | เสนอในส่วนของกองช่าง มี ๓ งาน ๑).งานแบบแผน และก่อสร้าง ๒). งานสำรวจ ๓). งานสถานีสูบน้ำ เนื่องจากการปฏิบัติงานจริง ในส่วนของงานสำรวจ มีแค่พนักงานจ้างทั่วไป คนเดียว จึงเสนอให้เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน เดิมอยู่งานแบบแผนและก่อสร้าง ไปอยู่ในส่วนงานสำรวจ เพื่อจะได้กำกับดูแลพนักงานจ้างทั่วไปด้วย จึงเสนอต่อคณะกรรมการว่าเห็นสมควรหรือไม่ ในส่วนของงานสถานีสูบน้ำ ให้คงไว้เหมือนเดิม คือมีพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน ประจำสถานีสูบน้ำ จำนวน ๔ คน |
| นางกาญจนา กองเพชร รท.ผอ.กองการศึกษา กรรมการ | ในส่วนของกองการศึกษา ดิฉันเห็นว่า ในกองการศึกษามีงาน ๓ งาน ได้แก่งาน ๑). งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีนักวิชาการศึกษาชำนาญการ ๑ ตำแหน่ง และครู คศ.๒ ๓ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ตำแหน่ง และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก ๑ ตำแหน่ง งานที่ ๒). งานธุรการ มีเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๑ ตำแหน่ง และ งานที่ ๓). งานกีฬา และนันทนาการ มีพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน (ธุรการ) ซึ่งปฏิบัติงานด้านธุรการของกองการศึกษา ดิฉันเห็นว่า งานที่ ๒ งานธุรการ เห็นควรเปลี่ยนชื่อเป็นงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และให้นักวิชาการการศึกษาชำนาญการมาอยู่ในงาน ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เนื่องจากงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นภารกิจที่มีความสำคัญ และมีการจัดงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม อยู่อย่างต่อเนื่อง และในส่วนของเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงานเดิมให้ไปอยู่ในงานกีฬาและนันทนาการ และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน (ธุรการ) เพื่อให้การปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน |
| นางสุนิสา เผ่าศิริ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป กรรมการ | ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีงานอยู่ ๒ งาน คืองาน ๑). งานสุขาภิบาล และอนามัยสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะมี นักวิชาการสุขาภิบาล ๑ ตำแหน่งเป็นตำแหน่งว่าง และมีเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๑ ตำแหน่ง มีคนครอง และ ๒). งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข มี พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน (ขับรถบรรทุกขยะ) ซึ่งการปฏิบัติงานจริงคนงาน (ขับรถบรรทุกขยะ) ต้องไปอยู่ในงานสุขาภิบาล และอนามัยสิ่งแวดล้อม ดิฉันขอเสนอในส่วนของเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน เดิมอยู่งานสุขาภิบาล และอนามัยสิ่งแวดล้อม ให้มาอยู่ในงานส่งเสริมสุขภาพ และสาธารณสุข และให้ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน (ขับรถบรรทุกขยะ) เดิมอยู่งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข มาอยู่งานสุขาภิบาล และอนามัยสิ่งแวดล้อม เพื่อความเหมาะสมในการปฏิบัติงานจริง |
| นางสาวณฤติ มาตรโสภา นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ | ดังนั้นจึงขอสรุปกองที่ ไม่มีการแก้ไข คงไว้เช่นเดิม คือ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองสวัสดิการสังคม |

/นายภาคภูมิ..

นายภาคภูมิ กองเพชร
นายกเทศมนตรี
ประธานกรรมการ

มีกองไหน เสนอเพิ่มเติมหรือไม่

มติที่ประชุม
ไม่มีผู้เสนอเพิ่มเติม

นายภาคภูมิ กองเพชร
นายกเทศมนตรี
ประธานกรรมการ

ถ้าไม่มีผมขอให้ที่ประชุมได้พิจารณาตามที่ทั้ง ๓ กอง ได้ขอเสนอ เพื่อความ เหมาะสมในการ ปฏิบัติงาน และตรงกับงานที่รับผิดชอบจริง

มติที่ประชุม
เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ให้แก้ไขตามเสนอ และในส่วนของกองอื่นให้คงไว้ ตามงานเดิม ทุกตำแหน่งในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ที่มีอยู่เดิม

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

นายภาคภูมิ กองเพชร
นายกเทศมนตรี
ประธานกรรมการ

มอบทาง เลขานุการคณะกรรมการ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ต่อไป มีท่านใดมีข้อเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ครับ ถ้าไม่มีผมขอปิดประชุม

มติที่ประชุม
ไม่มี

เลิกประชุม เวลา ๑๑.๔๕ น.

(ลงชื่อ)



(นางสาวณฤดี มาตรโสภา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม


(ลงชื่อ)




(นางนงนุช รัตทิพย์)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายวิเชียร เผ่าศิริ)
ปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายภาคภูมิ กองเพชร)
นายกเทศมนตรีตำบลกุตปลาตุก

ระเบียบวาระประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลกุตปลาจุก

.....

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา
๓.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
มติที่ประชุม
.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๔ วาระอื่น ๆ (ถ้ามี)
.....