



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลตาเกา

อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดอุบลราชธานี

โทร / โทรสาร ๐๔๕-๔๒๙๓๗๗

www.takao.co.th



แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลตาเกา
อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

โทร / โทรสาร ๐-๔๕๔๒-๙๓๙๗

www.takao.co.th



ประกาศเทศบาลตำบลตาเกา

เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปีของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ด้วยเทศบาลตาเกา ได้รายงานขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) จากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.ท.จ.อุบลราชธานี) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลตาเกา ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลตาเกา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ซึ่งแจ้งให้เทศบาลทราบแล้ว ตามหนังสืออำเภอน้ำขุ่น ที่ อบ ๐๐๒๓.๒๐/ว๗๒๕ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๔, ๑๘, ๒๕๑, ๒๕๒, ๒๕๓ และ ๒๕๔ แห่งประกาศ ก.ท.จ.อุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม เทศบาลตาเกา จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

ประกาศ ณ วันที่ ๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสมรงค์ โมลานิ์)

นายกเทศมนตรีตำบลตาเกา



สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๔
๒. วัตถุประสงค์	๕
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๒๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๒
๑๔. ภาคผนวก	๖๒



๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลตาเกา จะสิ้นสุดลง ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นเทศบาลตำบลตาเกา จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระ ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบ ในการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การ วางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี



๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลตาเกา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลตาเกา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลตาเกา มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลตาเกา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลตาเกา ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลตาเกา

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลตาเกา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลตาเกา เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลตาเกา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลตาเกา มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน



๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลตาเกา มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น หรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลตาเกา

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลตาเกา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของ เทศบาลตำบลตาเกา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมี ประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือ หน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้เป็นอย่างดี ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล และกิจการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลตาเกา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไป ตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลตาเกา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล /หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้า ส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วน



ท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุบลราชธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด



๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้ การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบ การพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด



๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น



- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลตาคลี ดังนี้

- พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

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

- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลตาคลีเป็นเทศบาลสมัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้



- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลตาเกา ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักปลัดคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

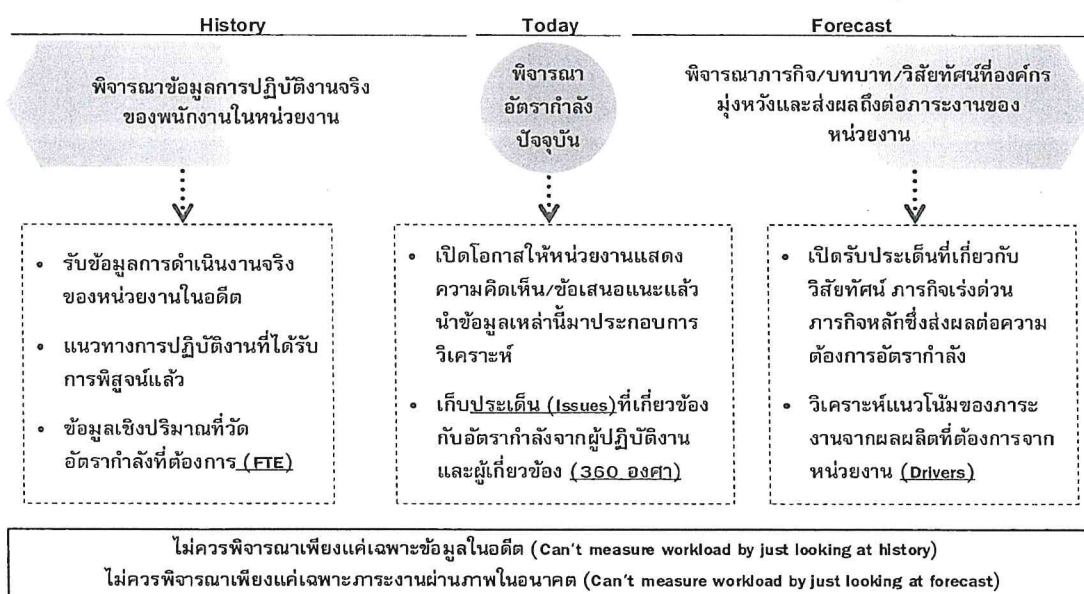
- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี



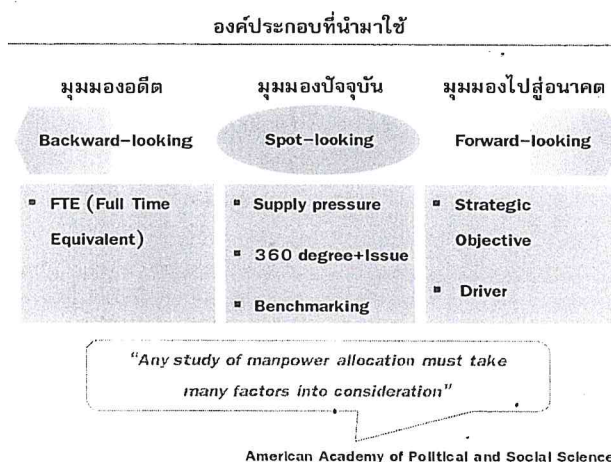
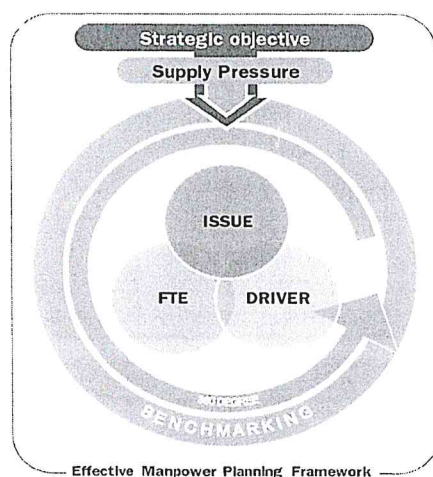
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลตาเกา ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลตาเกา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การ

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลตาเกา จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และ ประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิ การศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ใน ส่วนของสำนักปลัดเทศบาลไปก่อนซึ่งในอนาคตจะได้จัดตั้งกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และ บริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการ พิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภท ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมี ผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลตาเกา ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนด ตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น



การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลตาเกา ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระเจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ พิจารณางานพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีการะงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะ ความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลตาเกา
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลตาเกา ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

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

กระเจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลตาเกา (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลตาเกา) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้าง



ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลตาเกา (การตรวจประเมิน LPA)

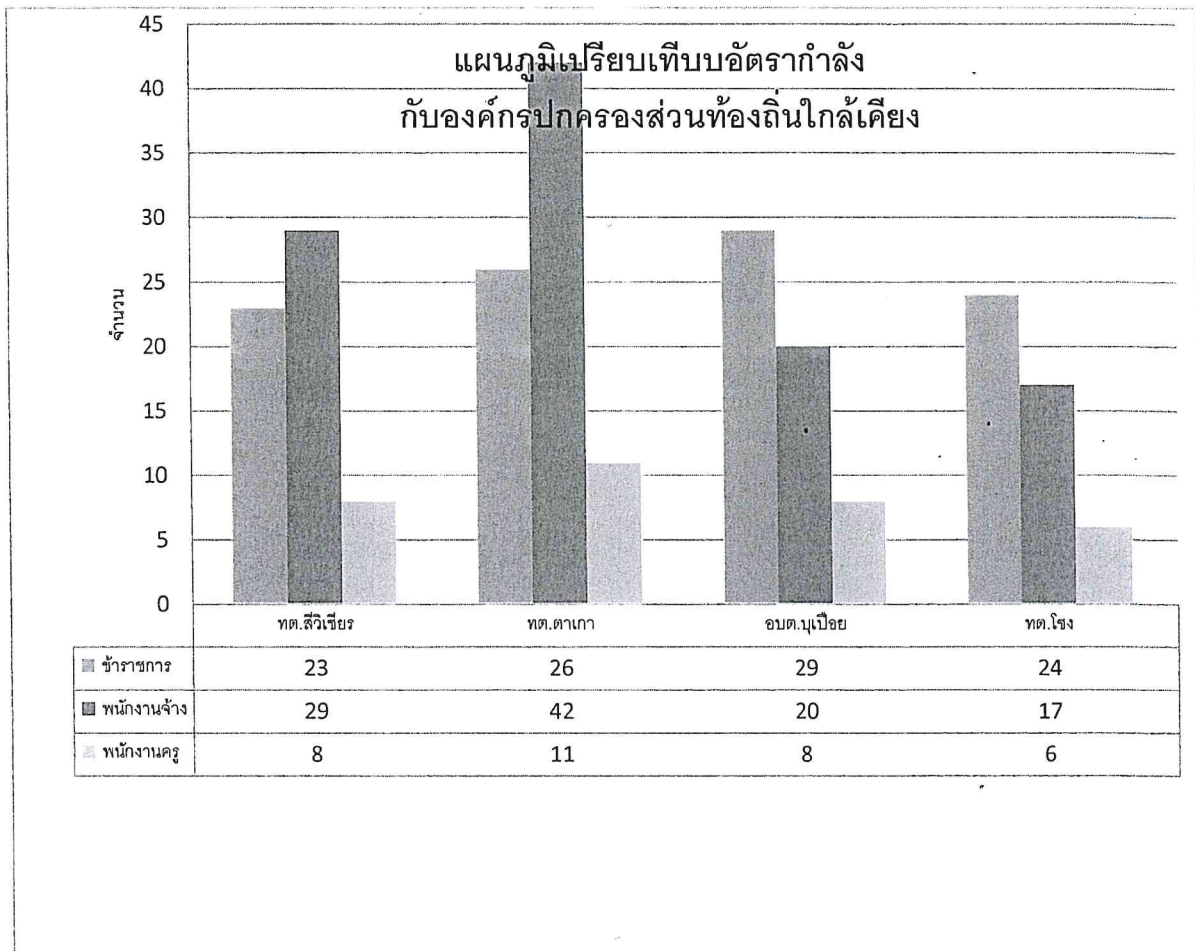
กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลตาเกา พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน

- ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลตาเกา เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุน้อย แต่ต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสม ขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบลตาเกา รองนายกเทศมนตรีตำบลตาเกา ปลัดเทศบาลตำบลตาเกา และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลตาเกา เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลขี้เหล็ก เทศบาลตำบลโขง และเทศบาลตำบลสีวิเชียร ซึ่งเทศบาลทั้งสามแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลตาเกา เทศบาลตำบลสวิเชียร เทศบาลตำบลโฆง และองค์การบริหารส่วนตำบลบุเปือย ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสี่แห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสี่หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ของเทศบาลตำบลตาเกา จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลตาเกา ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



๓.๑.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลการกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลตาเกา สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

- ทำให้เทศบาลตำบลตาเกา สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลตาเกาสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลตาเกา จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้
- ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต เทศบาลตำบลตาเกา จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
- การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลตาเกา ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลตาเกา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
- ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้
- ช่วยให้เทศบาลตำบลตาเกา สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคน ให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลตาเกา บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลตาเกา โดยรวม
- การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลตาเกา เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ
- ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ



แต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๑.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๑.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลตาเกา

๓.๑.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลตาเกา เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๑.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๑.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลตาเกา และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๔.๔ เทศบาลตำบลตาเกา ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี

๓.๑.๔.๕ เทศบาลตำบลตาเกา ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๑.๔.๖ เทศบาลตำบลตาเกา จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลตาเกา

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
ก.ค.๒๕๖๖	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลใกล้เคียง	เทศบาลตำบลขี้เหล็ก ,เทศบาลตำบลสีวิเชียร เทศบาลตำบลโขง อบต.บุเปือย
ส.ค. ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะทำงาน	
ส.ค. ๒๕๖๖	ประชุมคณะทำงาน	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
ส.ค.๒๕๖๖	จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๖ - ๒๒ ส.ค. ๒๕๖๖	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดอุบลราชธานีพิจารณา	
ก.ย.๒๕๖๖	ก.ท.จ.อุบลราชธานี ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
ก.ย.๒๕๖๖	จังหวัดจัดส่งมติ ก.ท.จ. ให้ เทศบาลตำบลตาเกา	ปลายเดือน ก.ย.๖๖



คต.ย.๒๕๖๖	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๙
ต.ค.๒๕๖๓	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดอุบลราชธานี , อำเภอ น้ำขุ่น อุบลราชธานี

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลตาเกา พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (๒๕๖๖-๒๕๗๐) แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

- งบประมาณที่ได้รับมีจำนวนน้อย จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการพัฒนาตามแผนที่กำหนดไว้ได้ทั้งหมด
- ประชาชนบางส่วนยังไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร และยังไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามกำหนดเนื่องจากงบประมาณที่ได้รับอุดหนุนจากรัฐบาลมีความล่าช้าและไม่เป็นไปตามประมาณการที่ทางเทศบาลคาดว่าจะได้รับ จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการพัฒนาตามแผน และระยะเวลาที่กำหนด

ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

- ๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
- ๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓
- ๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด
- ๑.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑ วิสัยทัศน์

สร้างนวัตกรรมนำวิถี สามัคคีและพอเพียง รับฟังเสียงประชาชน สนับสนุนคนร่วมทำดี

๒.๒ ยุทธศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น เป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งแสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคตโดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด อำเภอ แผนชุมชน และนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่น การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดสภาพการณ์ที่ต้องการบรรลุและแนวทางใน



การบรรลุนพื้นฐานของการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับศักยภาพท้องถิ่น และปัญหา/ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามีความสำคัญต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เนื่องจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเป็นแผนพัฒนาที่มุ่งไปสู่สภาพการณ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนาให้มุ่งสู่สภาพการณ์อันพึงประสงค์ได้อย่างเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถจัดทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ดีจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ เพื่อสามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง เป็นกรอบยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลตาเกา

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาของเทศบาลตำบลตาเกา

จุดแข็ง (Strengths)

๑. เป็นเทศบาลที่สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่นสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่
๒. มีบุคลากรที่มีความรู้ มีเครื่องมือ และอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ
๓. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด

จุดอ่อน (Weakness)

๑. ท้องถิ่นมีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและแก้ไขปัญหา
๒. บุคลากรของท้องถิ่นมีน้อย ไม่เพียงพอ
๓. การบริหารงบประมาณยังไม่สามารถกระจายการพัฒนาท้องถิ่นได้ครอบคลุมในทุกด้าน
๔. ท้องถิ่นยังมีข้อจำกัดและไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานในเขตพื้นที่รับผิดชอบได้ทั้งหมด และโครงสร้างพื้นฐานบางส่วนไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ
๕. ผลผลิตภาคการเกษตรขาดคุณภาพ
๖. เยาวชนไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา
๗. ประชากรมีรายได้น้อย

โอกาส (Opportunity)

๑. นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น
๒. นโยบายรัฐบาลสนับสนุนให้ท้องถิ่นมีบทบาทในการจัดบริการสาธารณะของท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
๓. นโยบายของรัฐบาลเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการผลิตภัณฑ์ OTOP ให้แต่ละชุมชนสามารถใช้ทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นพัฒนาสินค้าชุมชนสู่ระดับสากล
๔. ความต้องการพืช ผัก สินค้าการเกษตรมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากการเพิ่มของประชากร

ภัยคุกคาม (Threats)

๑. ท้องถิ่นประสบปัญหาภัยแล้ง
๒. ปัญหาโลกร้อนทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลง ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีพ และการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม



๓. การเพิ่มของประชากรแฝงที่เข้ามาอาศัยในตำบลทำให้เกิดปัญหาสังคม

๔. ความผันผวนของสินค้า

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๓ ตัวชี้วัด

๑.๔ ค่าเป้าหมาย

๑.๕ กลยุทธ์

๑.๖ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑.๗ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลตาเกา

เทศบาลตำบลตาเกา ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอนาคตซึ่งเป็นจุดหมายและปรารถนา คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า ตำบลตาเกา เป็นตำบลขนาดเล็กที่มีประชาชนส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่หนาแน่นและสงบสุข และคาดการณ์ว่าในอนาคตต้องเป็นชุมชนที่สงบสุขน่าอยู่ อาศัยและมีทัศนียภาพและสิ่งแวดล้อมดี จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคตดังนี้ “ การคมนาคมสะดวก น้ำไหล ไฟสว่าง เศรษฐกิจดี ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีความรู้ สิ่งแวดล้อมไม่เป็นมลพิษ ”

ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความสุขอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลตาเกาเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลตาเกา ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

๑. ด้านชุมชนน่าอยู่ จะดำเนินการแก้ไขปรับปรุง ถนน ไฟฟ้า น้ำประปา ระบบระบายน้ำ ลำห้วย แหล่งน้ำสาธารณะ ระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยการ รักษาความสงบเรียบร้อยและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจระดับฐานราก การค้า และการลงทุน ให้การส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มอาชีพและกลุ่มกองทุนต่าง ๆ สนับสนุนการค้าการลงทุน

๓. ด้านพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ ให้การสนับสนุนด้านการกีฬา ด้านสาธารณสุข ดูแลผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อ H.I.V. (ผู้ได้รับผลกระทบจากผู้ติดเชื้อ H.I.V.) และปัญหายาเสพติด

๔. ด้านการสืบสานประเพณี วัฒนธรรม ให้การทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และมีปัญญาท้องถิ่น

๕. ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้การดูแลรักษาแหล่งน้ำธรรมชาติ



สนับสนุนโครงการปลูกป่าและแก้ไขปัญหาเรื่องขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและป้องกันการบุกรุกที่สาธารณะ

๖. ด้านการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว เพื่อพัฒนาฟื้นฟู แหล่งท่องเที่ยว บริการและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยว ด้านบุคลากร โครงสร้างพื้นฐานและความปลอดภัย

๗. ด้านการเมืองและการบริหารจัดการที่ดี จัดระเบียบบริหารการจัดการภายใน เทศบาลตำบลตาเกา ให้ความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับการเมือง การปกครองใน ระบอบประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของเทศบาล มียุทธศาสตร์ หลักที่จะดำเนินการให้ประสบความสำเร็จรวม ๗ ยุทธศาสตร์ และมีแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลตาเกา จำนวน ๓๗ แนวทาง ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ชุมชนน่าอยู่

เป้าหมาย

เพื่อก่อสร้างและซ่อมบำรุงโครงสร้างพื้นฐานในเขตเทศบาลตำบลตาเกา ให้ความสะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านคมนาคมขนส่ง ด้านความสงบเรียบร้อย และความสงบสุขของประชาชนและด้านเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางการยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะให้ความสะดวกและรวดเร็วขึ้น โดยเน้นการมีมาตรฐานและเกิดความยุติธรรมดังนี้

๑. การจัดทำผังเมืองเฉพาะและการใช้ประโยชน์ที่ดิน
๒. ก่อสร้างและปรับปรุงบำรุงถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำให้เป็นไปด้วยความสะดวก
๓. ก่อสร้างและขยายเขตการบริการประปา ไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะ
๔. การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในท้องถิ่น
๕. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนระบบการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยใน

ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๖. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิตสินค้าเกษตร

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนการก่อสร้างและปรับปรุงถนน สะพาน ทางเท้า ทางระบายน้ำ
๒. จำนวนปริมาณการขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะให้ครบทุกครัวเรือน
๓. จำนวนปริมาณการขยายเขตประปาให้ครบทุกครัวเรือน
๔. จำนวนประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพิ่มขึ้น
๕. จำนวนการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการผลิต

สินค้าเกษตร

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจระดับฐานราก การค้า และการลงทุน

เป้าหมาย

เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์และการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ให้ความสามารถในการและ



ทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดกลาง ซึ่งเป็นไปตาม ยุทธศาสตร์ การพัฒนาเกษตรอินทรีย์ และการแปรรูปสินค้าเกษตร และยุทธศาสตร์สร้างความสามารถในการ แข่งขันทางเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจนของท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์และ การแปรรูปสินค้าทางการเกษตร

๒. เสริมสร้างและเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการค้าและการลงทุน

๔. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ในการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตัวชี้วัด

๑. จำนวนบุคลากรที่มีทักษะในการผลิตผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์

๒. จำนวนมูลค่าของสินค้าทางการเกษตรเพิ่มขึ้น

๓. จำนวนครัวเรือนและกลุ่มอาชีพที่มีทักษะในการประกอบอาชีพ

๔. จำนวนสถานประกอบการที่เพิ่มขึ้นอย่างมีระบบ

๕. จำนวนครัวเรือนที่มีการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ

เป้าหมาย

เพื่อเสริมสร้างทักษะของคนภายในชุมชนทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนา ท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมให้เด็กและเยาวชนได้เรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

๒. การแก้ไขปัญหาความยากจน

๓. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาที่มีคุณภาพในทุกระดับทั้งในและนอกระบบครอบคลุมทุก

ช่วงวัย

๔. ส่งเสริมการป้องกัน การรักษาฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง

๕. พัฒนาด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในชุมชน

๖. การพัฒนาและส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา เพื่อสร้างนิสัยรักการกีฬาและสร้างโอกาสให้ เยาวชนพัฒนาการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ

๗. เสริมสร้างครอบครัวให้เข้มแข็งมีสัมพันธภาพที่ดี เกิดความอบอุ่นรักชาติสืบทอดวัฒนธรรม และค่านิยมที่ดีสู่คนรุ่นต่อไป

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนประชาชนที่ได้รับการศึกษาและศึกษาเพิ่มขึ้น

๓. จำนวนประชาชนผู้มีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตดี



๔. จำนวนประชาชนที่เสพยาเสพติดลดลง

๕. จำนวนครัวเรือนมีความเข้มแข็งและมีสัมพันธภาพที่ดีเกิดความอบอุ่นมากขึ้น

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสืบสานประเพณี วัฒนธรรม

เป้าหมาย

เพื่อให้มีการทำนุบำรุงศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น และสืบสานประเพณี
อันดีงามให้คงอยู่ต่อไป ซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาและส่งเสริมการทำนุบำรุง วัด โบสถ์ทางด้านศาสนา
๒. พัฒนาและส่งเสริมการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. พัฒนาและส่งเสริมการอนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี อันดีงาม

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนวัด โบสถ์ ที่ได้รับการทำนุบำรุงเพิ่มขึ้น
๒. จำนวนประชาชนที่อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
๓. จำนวนประชาชนที่อนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามเพิ่มขึ้น
๔. จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมโครงการ
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหา
ภายในชุมชนซึ่งเป็นไปตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาฟื้นฟูแหล่งน้ำและการกระจายน้ำ
๒. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรน้ำและสิ่งแวดล้อม
๓. สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ฟื้นฟูป่าต้นน้ำ ลำธารให้เกิดความสมบูรณ์
๔. การบริหารจัดการและรณรงค์กำจัดขยะมูลฝอย
๕. พัฒนาและปรับปรุงคุณภาพดิน
๖. อนุรักษ์ฟื้นฟูความหลากหลายของพันธุกรรมท้องถิ่น
๗. พัฒนาสภาพแวดล้อมเมืองและชุมชนให้สวยงามปลอดภัย

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนนันทท่องเที่ยวที่เข้ามาท่องเที่ยว
๒. จำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่พัฒนาหรือฟื้นฟู
๓. จำนวนผู้เข้าอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพที่จะมีมีคคุเทศก์
๔. จำนวนปริมาณขยะมูลฝอยที่ให้การบริการลดน้อยลง
๕. วัดค่าความเป็นกรด - ด่าง (pH ในดิน) แร่ธาตุหลัก N-P-K
๖. จำนวนของพันธุกรรมในท้องถิ่น



๗. ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อมเมืองและชุมชนให้สวยงาม ปลอดภัย สะอาด และปลอดภัย

๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเมืองและการบริหารจัดการที่ดี

เป้าหมาย

เพื่อจัดระเบียบบริหารจัดการภายในเทศบาลให้มีความรู้กับประชาชนเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบบประชาธิปไตยและการสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๑. เสริมสร้างการพัฒนาการเมืองท้องถิ่นให้โปร่งใส สุจริต เพื่อสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมประชาธิปไตยและหลักธรรมาภิบาล
๒. พัฒนาภาวะความเป็นผู้นำท้องถิ่นที่มีคุณภาพจริยธรรมและธรรมาภิบาลทุกรูปแบบ
๓. พัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๔. พัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ การเงิน การคลัง และงบประมาณของเทศบาลให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๕. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย
๖. เสริมสร้างความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม
๒. จำนวน ผู้นำท้องถิ่นมีศักยภาพในการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น
๓. จำนวนบุคลากรและอุปกรณ์มีศักยภาพในการบริการประชาชนเพิ่มขึ้น
๔. ร้อยละของความพึงพอใจในการใช้บริการของประชาชนในองค์กร
๕. จำนวนประชาชนและบุคลากรท้องถิ่นก้าวทันต่อเหตุการณ์ที่ทันสมัย
๖. จำนวนประชาชนที่มีส่วนร่วมในกิจการต่าง ๆ ของเทศบาล

ภารกิจทั้ง ๖ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลตาเกาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ เทศบาลตำบลตาเกา จะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๑ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย



๖.๑.๓ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑.๔ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๖.๑.๕ ด้านการส่งเสริมการศึกษา

๖.๑.๖ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ การกิจรอง

๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลตาเกา

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยัง บอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัย ที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้าน ทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats



หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลตาเกา (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลตาเกา (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
--	---



๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่ ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลเต็มที่ ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญตรี / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้อาสาสมัครบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลตาเกา ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้ง - งานตรวจสอบภายใน ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบรรจุและแต่งตั้ง โอน ย้าย - งานเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ - งานวินัย - งานสิทธิและสวัสดิการ ๑.๓ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ ๑.๔ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานเทศบัญญัติเทศบาล ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย - งานสนับสนุนและการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง	๑.สำนักงานปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้ง - งานตรวจสอบภายใน ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ - งานบรรจุและแต่งตั้ง โอน ย้าย - งานเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ - งานวินัย - งานสิทธิและสวัสดิการ ๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานนโยบายและแผนงาน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ ๑.๔ งานนิติการ - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานเทศบัญญัติเทศบาล ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย - งานสนับสนุนและการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง	



๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร -งานส่งเสริมปศุสัตว์ ๑.๗ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ และผู้ด้อยโอกาส ๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริหารสาธารณสุข - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานควบคุมโรค - งานรักษาความสะอาด ๑.๙ งานกิจการสภา - งานประชุมสภาเทศบาล - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานอำนวยการ และประสานราชการ - งานชุมชนสัมพันธ์ ๒.กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน เบิก จ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบประมาณเงินและงบทดลอง	๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานป้องกันโรคพืชและสัตว์ - งานวิจัยและพัฒนาการเกษตร ๑.๗ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ และผู้ด้อยโอกาส ๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริหารสาธารณสุข - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานควบคุมโรค - งานรักษาความสะอาด ๑.๙ งานกิจการสภา - งานประชุมสภาเทศบาล - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานอำนวยการ และประสานราชการ - งานชุมชนสัมพันธ์ ๒.กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน เบิก จ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี	
--	--	--



- งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร - งานก่อสร้างและงานบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานสถาปัตยกรรม และมณฑปศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ ๓.๒ งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานประสานและให้บริการสถานที่ติดต่อและอำนวยความสะดวก - ตรวจสอบและแสดงรายการเอกสารสำคัญของทางราชการ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และร้องเรียน	- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบประมาณเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดหาพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริหารสัญญา ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร - งานก่อสร้างและงานบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานสถาปัตยกรรม และมณฑปศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ ๓.๒ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานประสานและให้บริการสถานที่ติดต่อและอำนวยความสะดวก - ตรวจสอบและแสดงรายการเอกสารสำคัญของทางราชการ	
---	---	--



๓.๓ งานโยธาและสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานระบายน้ำ - งานไฟฟ้าสาธารณะ ๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารการจัดการด้านการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาศึกษาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกีฬาและสันทนาการ - งานบริหารทั่วไป ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานตรวจสอบเอกสารการเงิน - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานวิเคราะห์และประเมินประสิทธิภาพ - การประเมินการควบคุมภายในของหน่วยงาน	- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และร้องเรียน ๓.๓ งานโยธาและสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานระบายน้ำ - งานไฟฟ้าสาธารณะ ๔. กองการศึกษา ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารการจัดการด้านการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาศึกษาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกีฬาและสันทนาการ - งานบริหารทั่วไป ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานตรวจสอบเอกสารการเงิน - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานวิเคราะห์และประเมินประสิทธิภาพ - การประเมินการควบคุมภายในของหน่วยงาน	
---	---	--

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลตาเกา ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ



ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี

โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 5 ส่วนราชการมีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักปลัดเทศบาล		
๑.๑ พนักงานเทศบาล	๑๑	อัตรာ
๑.๓ พนักงานจ้าง	๑๗	อัตรာ
๒. กองคลัง		
๒.๑ พนักงานเทศบาล	๖	อัตรာ
๒.๒ พนักงานจ้าง	๕	อัตรာ
๓. กองช่าง		
๓.๑ พนักงานเทศบาล	๔	อัตรာ
๓.๒ พนักงานจ้าง	๕	อัตรာ
๔. กองการการศึกษา		
๔.๑ พนักงานเทศบาล	๕	อัตรာ
๔.๒ พนักงานครู	๑๑	อัตรာ
๔.๓ พนักงานจ้าง	๑๔	อัตรာ
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน		
๕.๑ พนักงานเทศบาล	๑	อัตรာ

การกำหนดสายงานในเทศบาลตำบลตาเกา เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น เทศบาลตำบลตาเกา มีปลัดเทศบาล(บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล และผู้อำนวยการกอง) ๕ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เมื่อได้จำนวนพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลตาเกา ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของเทศบาลตำบลตาเกา ใน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานคมนาคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เกษตรกรรมยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการโปร่งใส



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานคมนาคม	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุงบำรุงรักษาดถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - ผช.จพง.ธุรการ กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ประชาชนมีคุณภาพ	- ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ ให้บริการด้านทันตกรรม การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่	- นักวิชาการสาธารณสุข - ผช.นักวิชาการสุขาภิบาล - พ.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ) - คนงานประจำรถขยะ - คนงาน
	- ให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และส่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา	- ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครู /ผช.ครู/ ผดต
	- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส	- ปลัดเทศบาล - นักพัฒนาชุมชน
	- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - ผช.จพง.ธุรการ กองช่าง - ผช.นายช่างโยธา - นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



		- จพ.ป้องกันฯ - ผ.จพ.ป้องกันฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เกษตรกรรมยั่งยืน	- ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	- ปลัดเทศบาล - ทน.สำนักปลัดเทศบาล - นักพัฒนาชุมชน - ผ.ช.นักพัฒนาชุมชน - ผ.ช.นักวิชาการเกษตร
	- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ	- ปลัดเทศบาล - ผ.อ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - จพ.ธุรการ กองช่าง - ผ.ช.นายช่างโยธา
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการโปร่งใส	- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนา ในสังกัด	- ปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - นักบริหารบุคคล - ผ.ช.นักวิชาการประชาสัมพันธ์
	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้	- ปลัดเทศบาล - ผ.อ.กองคลัง - นักวิชาการเงินและบัญชี - นักวิชาการพัสดุ - จพ.จัดเก็บรายได้ - ผ.ช.จพ.พัสดุ - ผ.ช.จพ.การเงินฯ
	- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	- พนักงานเทศบาลทุกระดับ

๘.๒ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ของเทศบาลตำบลตาเกา ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลตาเกา จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด (+/-)			หมายเหตุ
		(คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๓ ต.ค. ๖๕
สำนักปลัดเทศบาล(๐๑)								
๒. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๒ ต.ค. ๖๖
๙. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๖ มิ.ย ๖๕
๑๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๒. ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖. ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐. พนักงานขับรถยนต์(ประสบการณ์ ๕ ปี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด (+/-)			หมายเหตุ
	(คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๒.พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓.คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๒๔.ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕.แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖ คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>กองคลัง(๐๔)</u>								
๒๗.นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ ม.ย. ๖๕
๒๙.นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๓ ก.ค. ๖๖
๓๐. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ ก.พ. ๖๖
๓๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๓ ก.ค. ๖๖
๓๒. เจ้าพนักงานพัสดุ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๓ ก.ค. ๖๖
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๓๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๓๗.คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง(๐๕)</u>								
๓๘. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๓ ก.ค. ๖๖
๓๙. วิศวกรโยธา(ปก./ชก.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๐. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑.นายช่างสำรวจ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ ธ.ค. ๖๔
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๔๒.ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓.ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด (+/-)			หมายเหตุ
	(คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๔.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖.ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา(๐๘)								
๔๗. นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ส.ค. ๕๕ ขอใช้บ
๔๘ นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙.นักสันทนากการ(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๓ ก.ค. ๖๖
๕๐.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๓ ก.ค. ๖๖
๕๑.เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๑ ต.ค. ๖๖
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๒.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓.ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านรุ่งตะวัน								
๕๔. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านรุ่งตะวัน	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สด
๕๕.ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๖.ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๗.ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑		-	-	เงินอุดหนุน/เทศบาล
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตาเอี่ยม								
๕๘. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตาเอี่ยม	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สด
๕๙.ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖๐.ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินเทศบาล
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนโฮม								
๖๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนโฮม	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สด
๖๒. ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖๓.ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน/เทศบาล

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด (+/-)			หมายเหตุ
	(คน)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนงาม-น้ำขุ่น</u>						-	-	
๖๔. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนงาม-น้ำขุ่น	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สด
๖๕.ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๖.ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๖๗.ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน/เทศบาล
๖๘.ผู้ประกอบอาหาร (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน/เทศบาล
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๖๙.ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินเทศบาล
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดชำสะกวยน้อย</u>								
๗๐ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดชำสะกวยน้อย	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สด
๗๑.ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗๒.ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๗๓.ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน/เทศบาล
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหมากแห้ง</u>								
๗๔.ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหมากแห้ง	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สด
๗๕.ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗๖.ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๗๗.ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน/เทศบาล
๗๘.ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)</u>								
๗๙. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๗๙	๘๖	๘๖	๘๖	+๗	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

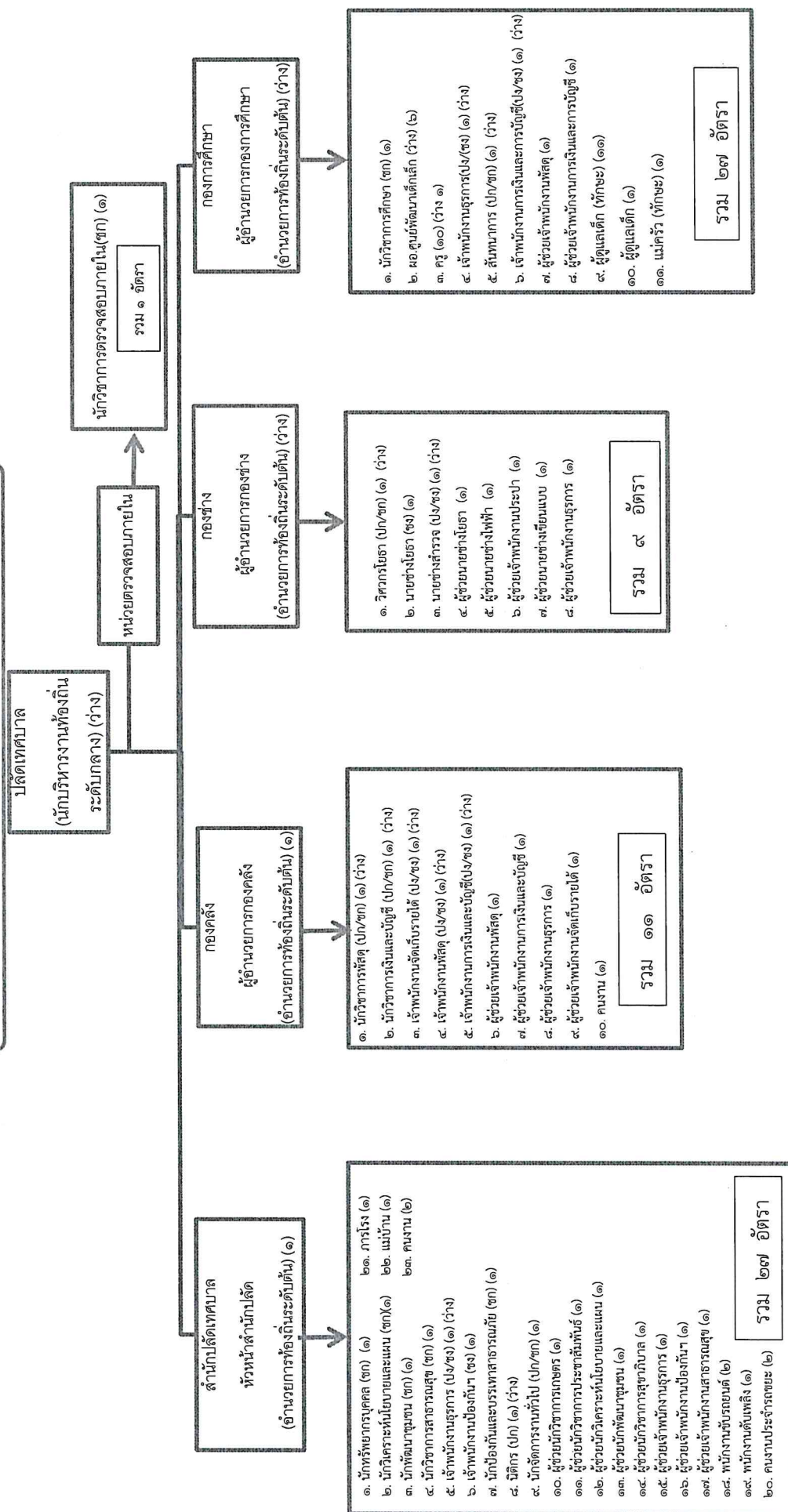
เทศบาลตำบลเกาะนำฝลิวีเคราะห์การกำหนดยอดอัตรากำลังค่าตอบแทนการปฏิบัติงานบุคคล

เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสถาน งาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่ควรจะมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๑	๑	๕๔๔,๐๕๐	๑๖๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓,๕,๐๕๐	๒๕๖๙	ว่าง ๓ ต.ค. ๖๕
	ส่วนนิติ																	บัญชีกรม
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหาร)	ต้น	๑	๑	๔๕๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๓๖๔๖๐
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	๓๖๓๑๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก	๑	๑	๔๐๖,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๔๐	๑๓,๐๔๐	๑๓,๐๔๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๓๓๕๖๐
๕	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก	๑	๑	๔๒๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๘๕,๕๖๐	๓๕๒๒๐
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๘๕,๕๖๐	๓๖๔๖๐
๗	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๐๐๐	๓๖๓๑๐
๘	นิติกร	ป.ก./ช.ก	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๙๐,๐๐๐	ว่าง ๒ ต.ค. ๖๖
๙	นักจัดการทั่วไป	ป.ก./ช.ก	๑	๐	๒๓๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๕๖,๑๒๐	๑๔๔๘๐
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก	๑	๐	๒๔๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๕,๑๖๐	๓๐๓,๐๖๐	๓๐๘,๒๒๐	ว่างเดิม ๖ มิ.ค.๖๕
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	ป.ก./ช.ก	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๑๒๐	๔,๑๒๐	๔,๑๒๐	๒๔๔,๒๘๐	๒๕๙,๕๖๐	๑๔๒๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๑๒	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๑	๑	๒๗๖,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๒๔๙,๘๘๐	๒๖๐,๐๐๐	๒๓๐๖๐
๑๓	ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๒๕๖,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๒๐๐	๒๗๒,๓๒๐	๒๘๓,๕๐๐	๒๑๐๑๐
๑๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและ	-	๑	๑	๒๗๔,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๒๘๗,๖๐๐	๒๙๘,๖๐๐	๒๒๔๘๐
๑๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๗๑,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๔๐๐	๒๘๓,๖๐๐	๒๙๔,๐๐๐	๒๒๒๑๐
๑๖	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขภิบาล	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๙๗,๒๐๐	๒๐๖,๔๐๐	๑๕๖๐๐
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๖,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๑๘๓,๑๖๐	๑๘๙,๘๘๐	๑๓๘๗๐
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	๑	๑	๑๖๖,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๖,๗๒๐	๑๘๖,๐๐๐	๑๙๒,๖๐๐	๑๒๐๑๐
๑๙	ผ.ช.จ.พ.ส.สาธารณสุข	-	๑	๑	๑๓๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๔๑,๔๔๐	๑๔๗,๐๐๐	๑๑๕๐๐
๒๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๖๐๐	๑๐๑๐๐
๒๑	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๖๐๐	๑๐๑๐๐
๒๒	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๖๐๐	๑๐๑๐๐
๒๓	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๖๐๐	๑๐๑๐๐
๒๔	พนักงานขับรถยนต์(ประจำรถ)	-	๑	๑	๑๓๗,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๔๓,๗๖๐	๑๔๙,๐๐๐	๑๑๕๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๒๕	การโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๖	แม่บ้าน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐

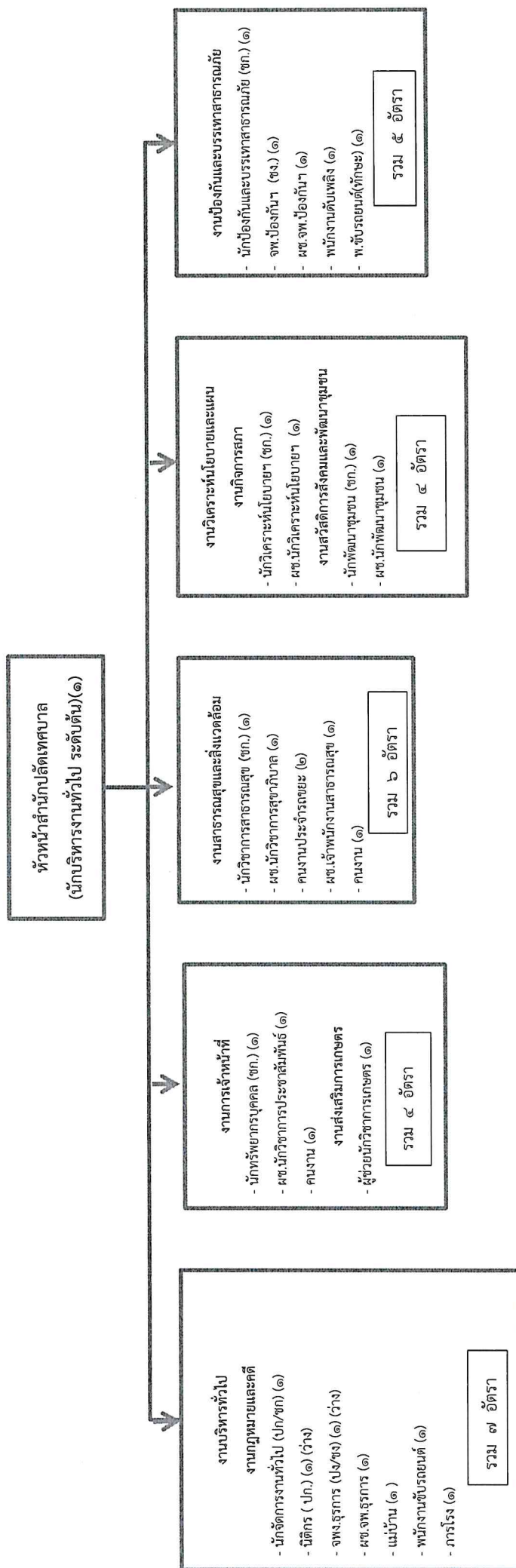
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)				ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๒๗	คนงาน	-	๒	๑	๒๑๖,๐๐๐		๐	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	
	กองคลัง																				
๒๘	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหาร)	ต้น	๑	๑	๔๕๐,๘๐๐			๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๔๕๐,๘๐๐	๔๕๐,๘๐๐	๔๕๐,๘๐๐	๔๐,๙๐๐	
๒๙	นักวิชาการพัสดุ	ป.๓/ชก	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเดิม ๓ ก.ค.๖๖	
๓๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.๓/ชก	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเดิม ๑ เม.ย.๖๕	
๓๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.๓/ชง	๑	๑	๒๙๗,๙๖๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๓๐๗,๖๘๐	๓๐๗,๖๘๐	๓๐๗,๖๘๐	ว่างเดิม ๑ ก.พ.๖๖	
๓๒	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.๓/ชง	๑	๐	๒๙๗,๙๖๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๓๐๗,๖๘๐	๓๐๗,๖๘๐	๓๐๗,๖๘๐	ว่างเดิม ๓ ก.ค.๖๖	
๓๓	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.๓/ชง	๑	๐	๒๙๗,๙๖๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๓๐๗,๖๘๐	๓๐๗,๖๘๐	๓๐๗,๖๘๐	ว่างเดิม ๓ ก.ค.๖๖	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	-	๑	๑	๑๖๔,๕๒๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๗๙,๐๘๐	๑๗๙,๐๘๐	๑๗๙,๐๘๐	๑๓,๗๑๐	
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและ	-	๑	๑	๑๘๓,๗๒๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒๐๒,๖๘๐	๒๐๒,๖๘๐	๒๐๒,๖๘๐	๑๕,๓๑๐	
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๑,๖๔๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๗๑,๓๖๐	๑๗๑,๓๖๐	๑๗๑,๓๖๐	๑๓,๔๗๐	
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๖๔,๕๒๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๗๖,๐๔๐	๑๗๖,๐๔๐	๑๗๖,๐๔๐	๑๓,๗๑๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป						๐														
๓๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
	กองช่าง																				
๓๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหาร)	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐			๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๔๔๙,๒๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๔๙,๒๒๐	ว่างเดิม ๓ ก.ค.๖๖	
๔๐	วิศวกรโยธา	ป.๓/ชก	๑	๐	-			๑	๑	๑	+	๑	๑	๑	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม	
๔๑	นายช่างโยธา	ป.๓/ชง	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๓๐๔,๐๘๐	๓๐๔,๐๘๐	๓๐๔,๐๘๐	๒๕,๗๑๐	
๔๒	นายช่างสำรวจ	ป.๓/ชง	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเดิม ๑ ก.ค.๖๕	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๔๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๗๕,๒๐๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๘๒,๒๘๐	๑๘๒,๒๘๐	๑๘๒,๒๘๐	๑๕,๖๐๐	
๔๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๖๘,๘๔๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๗๗,๓๖๐	๑๗๗,๓๖๐	๑๗๗,๓๖๐	๑๕,๐๗๐	
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานประปา	-	๑	๑	๑๖๙,๘๐๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๕,๑๕๐	
๔๖	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑๖๙,๐๘๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๘๑,๙๖๐	๑๘๑,๙๖๐	๑๘๑,๙๖๐	๑๕,๐๙๐	
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๐,๕๒๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๘๔,๒๐๐	๑๘๔,๒๐๐	๑๘๔,๒๐๐	๑๕,๒๑๐	
	กองการศึกษา																			ว่างเดิม	
๔๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหาร)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐			๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๔๔๙,๒๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๔๙,๒๒๐	ขอใช้บัญชี ก.ค.	
๔๙	นักวิชาการศึกษา	ป.๓/ชก	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๔๑๖,๑๒๐	๔๑๖,๑๒๐	๔๑๖,๑๒๐	๓๓,๕๒๐	
๕๐	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.๓/ชง	๑	๑	๒๒๑,๒๘๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒๔๐,๗๒๐	๒๔๐,๗๒๐	๒๔๐,๗๒๐	ว่าง ๑ ต.ต. ๖๖	
๕๑	สันทนาการ	ป.๓/ชก	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเดิม ๓ ก.ค.๖๖	
๕๒	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.๓/ชง	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่างเดิม ๓ ก.ค.๖๖	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๕๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	-	๑	๑	๑๗๖,๘๘๐		๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๘๓,๙๖๐	๑๘๓,๙๖๐	๑๘๓,๙๖๐	๑๕,๗๔๐	

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตาบตาเกา



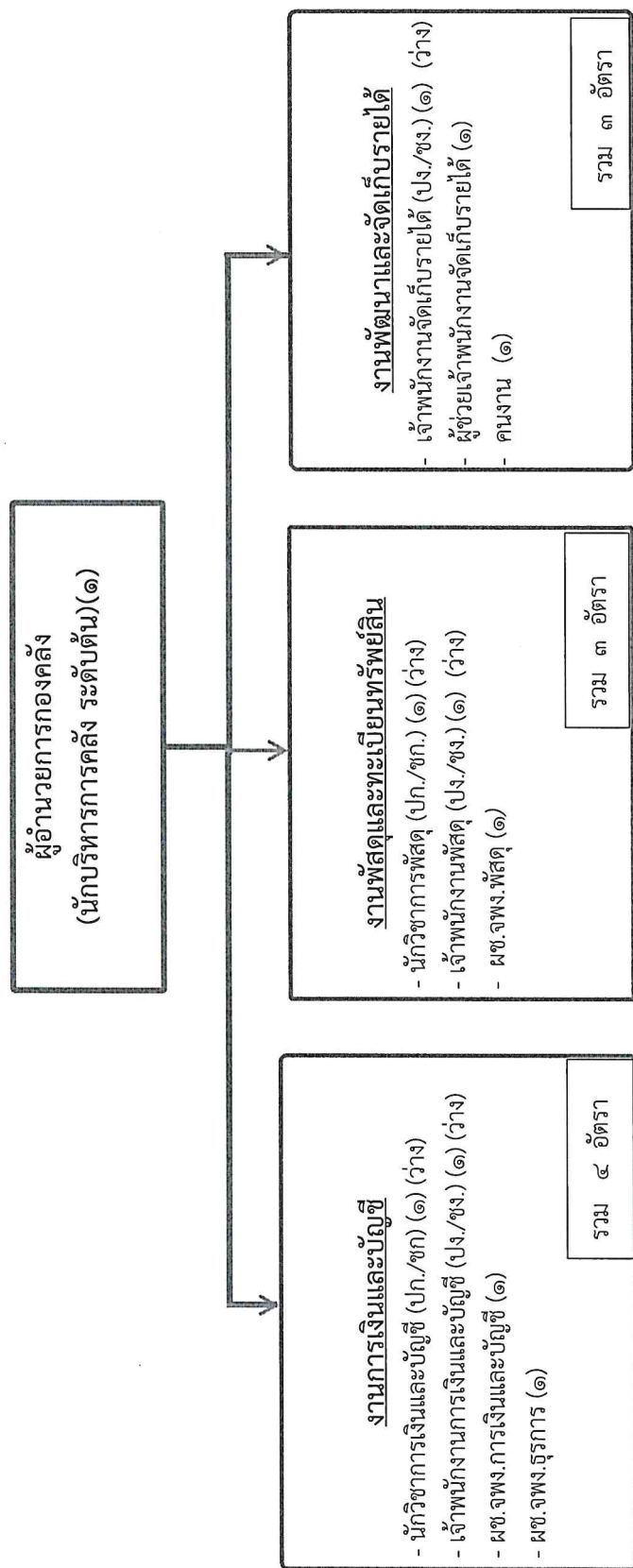
ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น (สูง)	บริหาร ท้องถิ่น (กลาง)	บริหาร ท้องถิ่น (ต้น)	อำนวยความสะดวก (สูง)	อำนวยความสะดวก (กลาง)	อำนวยความสะดวก (ต้น)	วิชาการ (ชช.)	วิชาการ (พท.)	วิชาการ (ชก.)	วิชาการ (ปก.)	ทั่วไป (อส.)	ทั่วไป (ขง.)	ทั่วไป (ป.)	ผอ. ศูนย์ พัฒนา เด็กเล็ก	ครู (คศ.๒)	ครู (คศ.๑)	ครู ผู้ช่วย	พนักงาน จังหวัด	พนักงาน จังหวัด	รวม
จำนวน	-	๑	-	-	-	๔	-	-	๗	๖	-	๓	๖	๖	๔	๖	๑	๕	๓๗	๘๖

โครงสร้างการบริหารงานสำนักปลัดเทศบาล



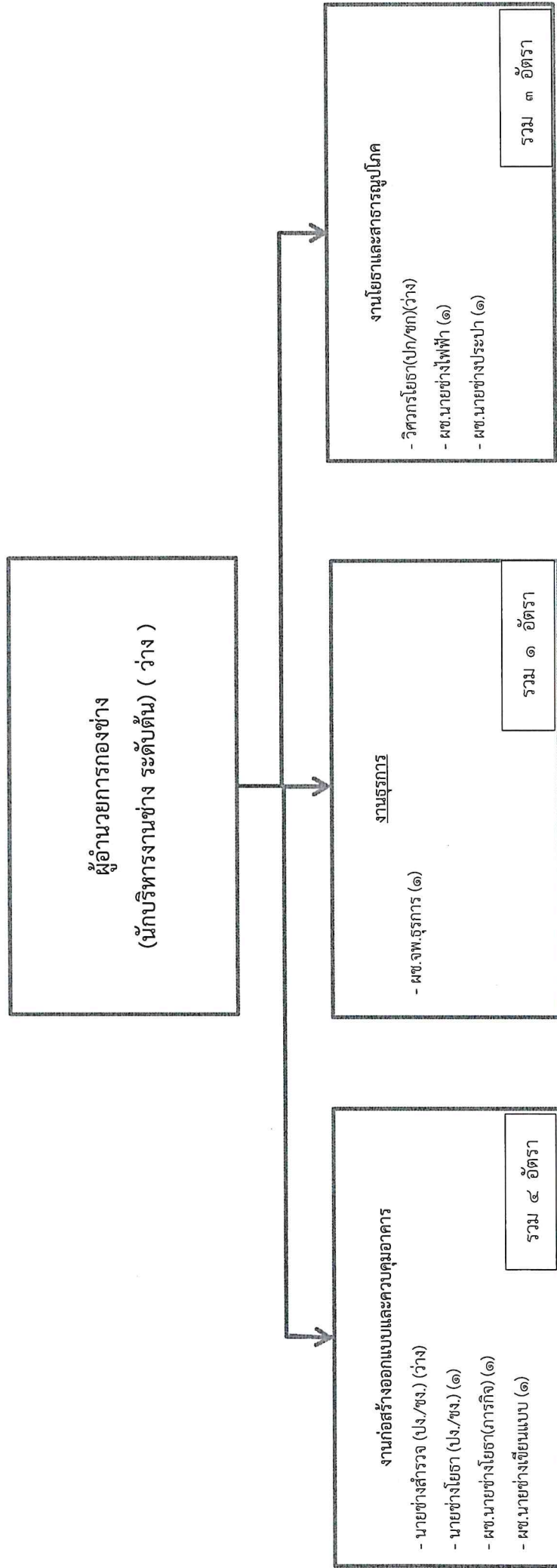
บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบประกอบวิชาชีพ				วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง				รวม
สูง	กลาง	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ	บริหารสถานศึกษา	ครู	ศน.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.	-	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป		
-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๗	-	๒	-	-	๘	๕	๔	๒๗	

โครงสร้างการบริหารงานกองคลัง



บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบประกอบวิชาชีพ			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง				รวม
		สูง	กลาง	ต้น	บริหารสถานศึกษา	ครู	ศน.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อ.ส.	ปง./ชง.	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป	
สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น												๑๑
-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒	-	๓	-	๔	-	๑	

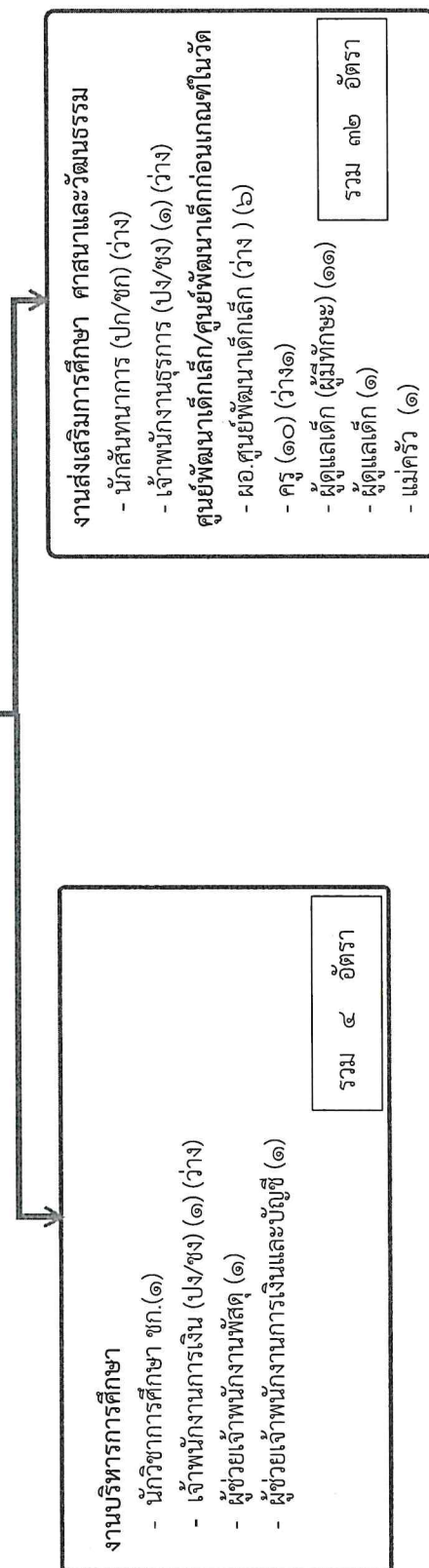
โครงสร้างการบริหารงานกองช่าง



บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบประกอบวิชาชีพ				วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง				รวม
สูง	กลาง	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ	บริหารสถานศึกษา	ครู	ศน.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ขง.	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ		คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป		
-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	๕	-	-	๙	

โครงสร้างการบริหารงานกองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ว่าง



บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบประกอบวิชาชีพ				วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง				รวม
สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	บริหารสถานศึกษา	ครู	ศน.	ชช.	ชพ.	ปก/ชก.	อส.	ปง/ชง.			ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป	
-	-	-	-	-	๑	๒	๑๑	-	-	-	๒	-	๒	๒	-	-	๒	๑๒	๑	๓๗

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก. (๑)

รวม ๑ อัตรา

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ไม่ประกอบวิชาชีพ			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ ถาวร	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	สูง	กลาง	ต่ำ	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.		ภารกิจ	ทั่วไป	
สูง	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลตาเกา อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดอุบลราชธานี

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)				กรอบอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ประเภท	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	-ว่าง-	-	๗๖-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	บพ.	๗๖-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	บพ.	๔๘๖,๗๒๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๕๔,๗๒๐
				นักบริหารงานท้องถิ่น				นักบริหารงานท้องถิ่น			(๗,๐๐๐X๑๒)		(๗,๐๐๐X๑๒)	ว่าง ๓ ต.ค. ๖๕
สำนักปลัดเทศบาล														
๒	นางทัศนีย์ อินสุวรรณ	ร.ป.ม.	๗๖-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	อท.	๗๖-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	อท.	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐
๓	นางสาววิรัตน์ สิมณีย์	ร.ป.ม.	๗๖-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	วิชาการ	๗๖-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	วิชาการ	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐X๑๒)	-	-	๔๓๕,๗๒๐
๔	นางสาวปริดาพร โลติยะนันต์	ร.ป.ม.	๗๖-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	วิชาการ	๗๖-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	วิชาการ	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐X๑๒)	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๕	นางธัญลิตา นิแสงอ้อ	ค.บ. (วิทยาศาสตร์)	๗๖-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	วิชาการ	๗๖-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	วิชาการ	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐X๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๖	นางสาวประภาพร	วท.บ.	๗๖-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	วิชาการ	๗๖-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	วิชาการ	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐X๑๒)	-	-	๔๑๖,๑๖๐
๗	ส.ต.ท.จุฬพงษ์ เลื่อนนารี	ร.บ.ป. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๗๖-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	ทั่วไป	๗๖-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	ทั่วไป	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐X๑๒)	-	-	๔๓๕,๗๒๐
๘	-ว่าง-		๗๖-๒-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	ทั่วไป	๗๖-๒-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	ทั่วไป	๒๘๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	-	-	๒๘๗,๙๐๐
๙	นายมานะ เมธี	อส.บ. (เทคโนโลยีการเชื่อม)	๗๖-๒-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	ทั่วไป	๗๖-๒-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	ทั่วไป	๒๓๐,๔๐๐ (๑๙,๒๐๐X๑๒)	-	-	๒๓๐,๔๐๐

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)			กรอบอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)			เงินเดือน				หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน
๑๐	ว่าง		๗๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปก.	๗๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐X๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่าง ๓ ต.ค.๖๖
๑๑	นางสาววปวีนา กล้าใจ	ร.บ.ป. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๗๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก./ชก	๗๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก./ชก	๒๓๓,๗๖๐ (๑๙,๔๘๐X๑๒)	-	-	๒๓๓,๗๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๑๒	นายฤทธาณัฐ พูลชัย	วท.บ. (เกษตรศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ เกษตร	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ เกษตร	-	-	๒๗๖,๗๒๐ (๒๓,๐๖๐X๑๒)		-	๒๗๖,๗๒๐
๑๓	นายสุเมกษ์ โลติยะนันต์	วท.บ. (เคมี)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	๒๗๑,๓๒๐ (๒๒,๖๑๐X๑๒)		-	๒๗๑,๓๒๐
๑๔	นายอำพล ลาย	ร.บ.ป. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	-	-	๒๗๔,๕๖๐ (๒๒,๘๘๐X๑๒)		-	๒๗๔,๕๖๐
๑๕	นางสาวจิตติฐิพย์ แสนทวีสุข	บธ.บ (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ ประชาสัมพันธ์	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ ประชาสัมพันธ์	-	-	๒๕๒,๑๒๐ (๒๑,๐๑๐X๑๒)		-	๒๕๒,๑๒๐
๑๖	นางสาวจินวิมล ไข่เลี้ยง	ปวส. (บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	๑๖๖,๔๔๐ (๑๓,๘๗๐X๑๒)		-	๑๖๖,๔๔๐
๑๗	นายเด่นชัย การ	ปวส. (ช่างเทคนิคโลหะ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ป้องกันฯ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ป้องกันฯ	-	-	๑๔๔,๑๒๐ (๑๒,๐๑๐X๑๒)		-	๑๔๔,๑๒๐
๑๘	นางสาววรารภรณ์ พาเจริญ	ส.บ. (สาธารณสุขชุมชน)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ สุขาภิบาล	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ สุขาภิบาล	-	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐X๑๒)		-	๑๘๐,๐๐๐
๑๙	นายเคน ระทะ	ป.๖ (ประสบการณ์การ ๕ ปี)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๗๘,๕๖๐ (๑๔,๘๘๐X๑๒)		-	๑๗๘,๕๖๐

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)			กรอบอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)			เงินเดือน				หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน
๒๐	นางสาววรรัตน์ สาริก	ว.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๑	นายพิชิต เระนะ	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐X๑๒)	-	-	๑๑๗,๓๖๐
๒๒	นายคำมี ดิจะน	ม.๖ (วิทย์-คณิต)	-	คนงานประจำรถยนต์	-	-	-	คนงานประจำรถยนต์	-	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐X๑๒)	-	-	๑๑๗,๓๖๐
๒๓	นายสำรวย กัน	ม.๖ (วิทย์-คณิต)	-	คนงานประจำรถยนต์	-	-	-	คนงานประจำรถยนต์	-	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐X๑๒)	-	-	๑๑๗,๓๖๐
๒๔	นายสุริยา เมอม	ม.๖ (วิทย์-คณิต)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๑๗,๓๖๐ (๙,๗๘๐X๑๒)	-	-	๑๑๗,๓๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป														
๒๕	นางสาวนวลจันทร์ ทากะเมียด	ม.๖ (ไทย-คณิต)	-	แม่บ้าน	-	-	-	แม่บ้าน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นายสุจินดา แก้วมธุระสีวะ	ศศ.บ. (พัฒนาชุมชน)	-	ภารโรง	-	-	-	ภารโรง	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นายรัฐพล เหล็กกล้า	ปวส. (ไฟฟ้า)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นางสาวนิภาดา คำเพราะ	น.บ. (นิเทศศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)				กรอบอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงิน	
กองคลัง														
๒๙	นายธนาชัย ปทุม	บช.บ (การบัญชี)	๗๖-๒-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๗๖-๒-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	ต้น	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ ๓๕๐๐ X ๑๒	-	๕๓๒,๘๐๐
๓๐	-ว่าง-		๗๖-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๗๖-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ X ๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่าง ๓ ก.ค. ๖๖
๓๑	-ว่าง-		๗๖-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๗๖-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ X ๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่าง ๑ เม.ย. ๖๕
๓๒	ว่าง		๗๖-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.ง./ชง.	๗๖-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ป.ง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ X ๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่าง ๑ ก.พ. ๖๖
๓๓	ว่าง		๗๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ง./ชง.	๗๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ป.ง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ X ๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่าง ๓ ก.ค. ๖๖
๓๔	ว่าง		๗๖-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.ง./ชง.	๗๖-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ป.ง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ X ๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่าง ๓ ก.ค. ๖๖
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๓๕	นางสาวพรพรรณ กุดาเดช	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน	-	-	๑๘๓,๗๒๐ (๑๕,๓๐๐X๑๒)	-	-	๑๘๓,๗๒๐
๓๖	นางสาวดวงใจ ไท	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๖๑,๖๔๐ (๑๓,๔๗๐X๑๒)	-	-	๑๖๑,๖๔๐
๓๗	นางสาวสารวิณี ธาดาวงษา	ปธ.บ (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๖๓,๒๐๐ (๑๓,๖๐๐X๑๒)	-	-	๑๖๓,๒๐๐

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)			กรอบอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)			เงินเดือน				หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน
๓๘	นางสาวทัศนีย์พร พิมพะแก้ว (การบัญชี)	บ.บ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑๖๔,๕๒๐ (๑๓,๗๑๐X๑๒)	-	๑๖๔,๕๒๐	
พนักงานจ้างทั่วไป														
๓๙	นางสาวพรชนก ไผ่เลี้ยง (คอมพิวเตอร์)	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
กองช่าง														
๔๐	-ว่าง-		๗๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	๗๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	๔๒,๐๐๐ (๓๔,๖๘๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ X ๑๒	-	๔๕๕,๑๖๐ ว่าง ๓ ก.ค. ๖๖
๔๑	นายจักรี สีทาร์ (เทคโนโลยีการก่อสร้าง)	ทล.บ.	๗๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๗๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ป.ง./ชง.	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๑๙๐X๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๘๐
๔๒	-ว่าง-		๗๖-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ป.ก/ชก		วิศวกรโยธา	วิชาการ	ป.ก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐X๑๒)			๓๕๕,๓๒๐ กำหนดเพิ่ม
๔๓	-ว่าง-	-	๗๖-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ทั่วไป	ป.ง./ชง.	๗๖-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ทั่วไป	ป.ง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕X๑๒)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๔๔	นายบุญมี เบ็ญจะพันธ์ (ก่อสร้าง)	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๓๕,๒๐๐ (๑๔,๖๐๐X๑๒)	-	-	๑๓๕,๒๐๐
๔๕	นางสาวธนิษฐา เลิศฉันท (การบัญชี)	บ.บ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๗๐,๕๒๐ (๑๔,๒๑๐X๑๒)	-	-	๑๗๐,๕๒๐
๔๖	นายโอภาส นำระนะ (การไฟฟ้า)	ปวท.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๖๘,๘๔๐ (๑๔,๐๗๐X๑๒)	-	-	๑๖๘,๘๔๐

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)			กรอบอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	
๔๗	นายสมบัติ เวทะริยะะ (ไฟฟ้ากำลัง)	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประปา	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประปา	-	-	๑๖๙,๘๐๐ (๑๔,๑๕๐X๑๒)	๑๖๙,๘๐๐
๔๘	นายวุฒิกร พรหมจันทร์ (โยธา)	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่าง เขียนแบบ	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่าง เขียนแบบ	-	-	๑๖๙,๐๘๐ (๑๔,๐๙๐X๑๒)	๑๖๙,๐๘๐
กองการศึกษา												
๔๙	-ว่าง-	-	๗๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	บริหาร	ต้น	๗๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	๔๒,๐๐๐ (๓๒,๘๐๐X๑๒)	๔๓๕,๖๐๐ ว่าง ๓ ส.ค. ๕๕
๕๐	นางชนิสรา รongสุพรรณ (การบริหารการศึกษา)	ศษ.ม	๗๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก	๗๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	-	๔๐๒,๗๒๐
๕๑	นางสาววปวีณา กล้าใจ (รัฐประศาสนศาสตร์)	ร.บ.ป. (๗๖-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒)	๗๖-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง	๗๖-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง./ปง.	-	๒๒๑,๒๘๐
๕๒	-ว่าง-	-	๗๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักสันทนการ	วิชาการ	ปก./ชก	๗๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักสันทนการ	วิชาการ	ปก./ชก	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่าง ๓ ก.ค. ๖๖
๕๓	-ว่าง-	-	๗๖-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง	๗๖-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่าง ๓ ก.ค. ๖๖
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๔	นางสาวบัวไข นาระนะ (บัญชี)	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน พัสดุ	-	-	๑๗๖,๘๘๐ (๑๔,๗๔๐X๑๒)	๑๗๖,๘๘๐
๕๕	นางสาวปริษา พรหมจันทร์ (การบัญชี)	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	๑๓๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)			กรอบอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านรุ่งตะวัน													
๕๖	-ว่าง-	.		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านรุ่งตะวัน		-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านรุ่งตะวัน		-	-		สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สถ.	
๕๗	นางจันทิมา โสระเม็ก	ค.บ. ปฐมวัย (๕ปี)	๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐๗๒๖	ครู	-	คศ.๒	ครู	-	๓๗๔,๖๔๐ (๓๑,๒๒๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
๕๘	นางปริสสา คำโสภา	ค.บ. ปฐมวัย (๕ปี)	๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐๖๘๑	ครู	-	คศ.๑	ครู	-	๓๑๐,๙๒๐ (๒๕,๙๑๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๕๙	นางสาววิภาดา เบี้ยปริง	ค.บ. ปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๙๑,๕๒๐ (๑๕,๙๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนโฮม													
๖๐	-ว่าง-	.		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านโนนโฮม		-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านโนนโฮม		-	-		สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สถ.	
๖๑	-ว่าง-		๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐๗๒๕	ครู	-	คศ.๒	ครู	-	๓๕๗,๓๖๐ (๒๙,๗๘๐X๑๒)	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
พนักงานตามภารกิจ													
๖๒	นางเพ็ญพิตร พาทะหม	ค.บ. ปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒๙,๔๘๐ (๑๐,๗๙๐X๑๒)	-	-	๑๒๙,๔๘๐	
๖๓	นางสาวพรเพ็ญ ไชยเทพ	ค.บ. ปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๒๙,๔๘๐ (๑๐,๗๙๐X๑๒)	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน	

ที่	ชื่อ -สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)			กรอบอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตาเอี่ยม													
๖๔	-ว่าง-	.		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านตาเอี่ยม			-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านตาเอี่ยม			-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สผ.
๖๕	นางสาวลักขิกา พงษ์กิ่ง	ค.บ. ปฐมวัย (๕ปี)	๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐๖๘๘	ครู	-	คศ.๑	๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐๖๘๘	ครู	-	คศ.๒	๓๑๙,๙๒๐ (๒๖,๖๖๐X๑๒)	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๖๖	นางสาวสุพรรณษา หาญกล้า	ค.บ. ปฐมวัย (๕ปี)	๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐๖๘๙	ครู	-	คศ.๑	๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐๖๘๙	ครู	-	คศ.๒	๓๑๙,๕๖๐ (๒๖,๖๓๐X๑๒)	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๖๗	นางสาวนริรัตน์ ตรกลิ่ง	ค.บ. (ประสบการณ์ ๕ ปี)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	๑๒๗,๖๘๐ (๑๐,๖๔๐X๑๒)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนงาม-น้ำขุ่น													
๖๘	-ว่าง-	.		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านโนนงาม-น้ำขุ่น			-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านโนนงาม-น้ำขุ่น			-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สผ.
๖๙	นางชนิตา พงษ์	ค.บ. ปฐมวัย (๕ ปี)	๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐๗๑๔	ครู	-	คศ.๒	๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐๗๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	-	คศ.๒	๓๙๑,๐๘๐ (๓๒,๕๙๐X๑๒)	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๗๐	นางวรินทร์ ทองระเมียะ	ค.บ. ปฐมวัย (๕ปี)	๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐๖๘๓	ครู	-	คศ.๑	๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐๖๘๓	ครู	-	คศ.๑	๒๘๗,๒๘๐ (๒๓,๙๔๐X๑๒)	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๗๑	นางสาววิไลรัตน์ เมอเมะนา	ค.บ. ปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)				กรอบอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติมอื่น ๆ / เงิน	
๓๒	นางดวงสม ศิริภูธร	ค.บ. ปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๘๙,๘๔๐ (๑๕,๘๒๐X๑๒)	-	-	จ่ายจาก เงินอุดหนุน
๓๓	นางสาวปฐมา หาญกล้า	ค.บ. ปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	-	-	จ่ายจาก เงินรายได้
๓๔	นางกนกกร เมอเมะนา (วิทย์-คณิต)	ม.๖	-	ผู้ประกอบอาหาร	-	-	-	ผู้ประกอบอาหาร	-	-	๑๒๙,๔๘๐ (๑๐,๗๙๐X๑๒)	-	-	จ่ายจาก เงินอุดหนุน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจำสะกวยน้อย

๓๕	-ว่าง-	.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจำสะกวยน้อย				-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจำสะกวยน้อย	-	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สถ.
๓๖	นางพิมพ์วิมล ทองร้อย	ค.บ. ปฐมวัย (๕ปี)	๓๖-๒-๐๔-๖๖๐๐๗๑๗	ครู	-	คศ.๒	๓๖-๒-๐๔-๖๖๐๐๗๑๗	ครู	-	คศ.๒	๓๖๕,๑๖๐ (๓๐,๔๓๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	จ่ายจาก เงินอุดหนุน
๓๗	นางชนะภา แก้วสง่า	ค.บ. ปฐมวัย (๕ปี)	๓๖-๒-๐๔-๖๖๐๐๖๙๒	ครู	-	คศ.๑	๓๖-๒-๐๔-๖๖๐๐๖๙๒	ครู	-	คศ.๒	๒๙๓,๕๒๐ (๒๔,๔๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	จ่ายจาก เงินอุดหนุน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓๘	นางคำมี คุณดี	ค.บ. ปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๘๙,๘๒๐ (๑๕,๘๑๐X๑๒)	-	-	จ่ายจาก เงินอุดหนุน
๓๙	นางนิษฐา สรร	ค.บ. ปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๘๑,๕๒๐ (๑๕,๙๖๐X๑๒)	-	-	จ่ายจาก เงินอุดหนุน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหมากแห่ง

๔๐	-ว่าง-	.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหมากแห่ง				-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหมากแห่ง	-	-	-	-	-	สรรหาเมื่อได้รับแจ้งจาก สถ.
----	--------	---	--	--	--	--	---	--	---	---	---	---	---	-----------------------------

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)				กรอบอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน	
๘๑	นางชรินทร์ทิพย์ ปัญภิรมกุลย์ (๔ ปี)	ค.บ.	๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐๗๑๓	ครู	-	คศ.๒	๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐๗๑๓	ครู	-	คศ.๒	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๒	นางพรณพาทากะเมียด ปฐมวัย (๔ ปี)	ป.ตรี	๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐๖๙๐	ครู	-	คศ.๑	๗๖-๒-๐๘-๖๖๐๐๖๙๐	ครู	-	คศ.๒	๓๑๒,๒๔๐ (๒๖,๐๒๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๘๓	นางสาวสุพรรณิ โภคชาติ	ค.บ. ปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๘๘,๑๖๐ (๑๕,๖๘๐X๑๒)	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๔	นางสาวกรรณิกร สุธพลัม	ค.บ. ปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๒๙,๔๘๐ (๑๐,๗๙๐X๑๒)	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๕	นางสาวอุษณีย์ เดิมปิ่น	ค.บ. ปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๒๙,๔๘๐ (๑๐,๗๙๐X๑๒)	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน

หน่วยตรวจสอบภายใน

๘๖	นางนงนุช ลาพู	บช.บ (การบัญชี)	๗๖-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ชก.	๗๖-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ป.ก./ชก.	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๙๐X๑๒)	-	-	๓๒๙,๑๖๐
----	---------------	-----------------	------------------	------------------------	---------	-----	------------------	------------------------	---------	----------	---------------------	---	---	---------

๑๒. แนวทางพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลตากำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติงานที่ของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลตากำ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

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

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการ ตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพ ความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ การปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง เหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๓๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลตาเกา ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุก ตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้ วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อ ประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลตาเกาเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่าง ภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับ พฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิด พฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลตาเกา ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของเทศบาลตำบลตาเกา

เทศบาลตำบลตาเกา ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไป ตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนาหนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการฯ
- สำเนารายงานการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ที่สภาเทศบาลเห็นชอบและได้รับอนุมัติจากนายอำเภอ หรือผู้ว่าราชการจังหวัดแล้ว (เฉพาะหน้าสรุปที่มีลายมือชื่อผู้มีอำนาจได้ลงนาม) สำหรับปีต่อ ๆ ปี ให้แนบเพิ่มเติม พร้อมทั้งปรับปรุงประมาณการรายจ่ายในปีนั้น ๆ ให้สอดคล้องกัน)



คำสั่งเทศบาลตำบลตาเกา

ที่ กท๒/๒๕๖๖

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

ของเทศบาลตำบลตาเกา

ตามที่สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙ และครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีมติให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลตาเกาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ในหมวด ๒ ข้อ ๑๖ เทศบาลตำบลตาเกา จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลตาเกา ดังนี้

- | | |
|---------------------------|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลตาเกา | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลตาเกา | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี เพื่อประเมินความต้องการกำลังคน ให้ปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลตาเกา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗/สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายสมยงค์ โมลานิล)

นายกเทศมนตรีตำบลตาเกา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

ที่ อบ ๗๙๗๐๑/ ๗๐๘ วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรื่อง หนังสือเชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

เรื่องเดิม

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลตาเกา ที่ ๗๗๕/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลตาเกา ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เนื่องจากแผนอัตรากำลังฉบับเดิมจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ จึงจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด นั้น

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะ

ดังนั้น จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เข้าร่วมประชุมพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อพิจารณาความจำเป็นและปริมาณงานที่ต้องกำหนดเพิ่มกำลังคนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๕.๐๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลตาเกา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายสมรงค์ โมลานิธิ)

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังกำลัง ๓ ปี(๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
สำนักปลัด เทศบาลตำบลตาเกา อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดอุบลราชธานี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันศุกร์ที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๕.๐๐ น.

ห้องประชุมเทศบาลตำบลตาเกา อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดอุบลราชธานี

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประกาศแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ตามคำสั่งเทศบาลตำบลตาเกา ที่ ๓๗๒/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ (ตามคำสั่งแนบท้าย)

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี เพราะเป็นการประชุมครั้งแรก

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เพื่อทราบ

.....

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง เพื่อพิจารณา

๔.๑ การพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

มติที่ประชุม

.....

.....

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่อง อื่น ๆ (ถ้ามี)

มติที่ประชุม

.....

.....

รายชื่อผู้เข้าประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังกำลัง ๓ ปี(๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
เทศบาลตำบลตาเกา อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดอุบลราชธานี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันศุกร์ที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๕.๐๐ น.

ห้องประชุมเทศบาลตำบลตาเกา อำเภอเมืองน้ำขุ่น จังหวัดอุบลราชธานี

ผู้มาประชุม

๑. นายสมยศ โมลานิล	ประธานกรรมการ
๒. นายธนาชัย ปทุมศิริทิพ	กรรมการ
๓. นางชนิสรา ร่องสุพรรณ	กรรมการ
๔. นายจักรีสีทาธาร	กรรมการ
๕. นางนงนุช ลาพุด	กรรมการ
๖. นางทัศนีย์ อินสุวรรณ	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นางสาวจิตติรัตน์ สิมณีย์	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๕.๐๐ นาฬิกา โดยมีนายสมยศ โมลานิล นายกเทศมนตรีตำบลตาเกา ในฐานะประธานกรรมการเป็นประธานในที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- แจ้งเรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ตามคำสั่งเทศบาลตำบลตาเกาที่ ๓๗๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อทราบ

ประธาน

เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ จะครบกำหนดบังคับใช้ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ จึงจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อใช้แทนฉบับที่ครบกำหนดบังคับใช้

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง เพื่อพิจารณา

๔.๑ การพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี(๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

ประธานฯ

- ตามคำสั่งเทศบาลตำบลตาเกาที่แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลตาเกา เนื่องจากสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้แจ้งการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

/ของ...

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนดซึ่งจะได้ให้เลขานุการคณะทำงานเป็นผู้ชี้แจงต่อไป

นางสาวฐิติรัตน์ สิมณีย์ - เรียน ท่านประธานฯในที่ประชุมและคณะทำงานในคณะกรรมการฯทุกท่าน ตามที่อำเภอเมืองฯ ได้มีหนังสือ ที่ อบ ๐๐๒๓.๑๙/ว ๓๘๓ ลงวันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทาง และเป้าหมายในการพัฒนาราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนดโดย ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ มีมติให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ค่ะ

นางทัศนีย์ อินสุวรรณ - เรียน ท่านประธานและคณะกรรมการทุกท่าน เนื่องจากขณะนี้เทศบาลตำบลตาเกาะมีพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในจำนวนที่เหมาะสมแล้วแต่มีตำแหน่งว่างอยู่ระหว่างการดำเนินการรับโอน จำนวน ๕ ราย จึงเห็นว่ายังไม่ควรที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มในช่วงเวลานี้เพื่อเป็นการไม่เพิ่มภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลตาเกาะ ซึ่งในอนาคตข้างหน้าอาจจะมีปัญหาเรื่องของภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ซึ่งหากเกินร้อยละสี่สิบของภาระค่าใช้จ่ายจำเป็นจะต้องปรับแผนอัตรากำลังให้สอดคล้อง กับปริมาณค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นด้วย จึงเห็นควรว่ายังไม่ควรจะปรับเพิ่มเห็นควรคงไว้ตามแผนเดิมไปก่อนระยะหนึ่งดูปริมาณงานก่อนเพื่อความเหมาะสม

ประธานฯ - มีท่านใดจะสอบถามหรือเพิ่มเติมบ้าง ถ้าไม่มีผมจะขอมติที่ประชุม

นายธนาชัย ปทุมศิริทิพ - เรียน ท่านประธาน ผมนายธนาชัย ปทุมศิริทิพ ผู้อำนวยการกองคลัง ขอเรียนต่อที่ประชุมว่ากองคลังมีพนักงานเทศบาลครบถ้วนตามแผนอัตรากำลังและตามแต่ละงานแล้วรวมถึงพนักงานจ้าง เหลือแต่การดำเนินการสรรหาเนื่องจากได้มีการโอนไปสังกัดหน่วยงานอื่นซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหา โดยการรับโอนซึ่งในอนาคตถ้ายังไม่มีการได้รายงานตำแหน่งว่างให้ กสธ. ดำเนินการสรรหา ต่อไป

ประธานฯ - มีท่านใดต้องการสอบถามหรือเพิ่มเติมบ้าง ถ้าไม่มีผมจะขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม - เห็นชอบด้วยมติเป็นเอกฉันท์

นายจักรี สีหาราช - เรียน ท่านประธานฯ ในที่ประชุม และคณะทำงานทุก ในส่วนของกองช่าง มีปริมาณงานเพิ่มขึ้นและยังไม่เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลซึ่งขณะนี้มีปัญหาติดขัดหลายอย่างจึงขอเสนอกำหนดตำแหน่งที่จำเป็นและถูกต้องตามโครงสร้างอีก ๑ อัตรา ดังนี้

๑. วิศวกรโยธา ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

ประธานฯ - มีท่านใดต้องการสอบถามหรือเพิ่มเติมบ้าง ถ้าไม่มีผมจะขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม - เห็นชอบด้วยมติเป็นเอกฉันท์ กองช่างกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

๑. วิศวกรโยธา ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

ประธานฯ - มีท่านใดต้องการสอบถามหรือเพิ่มเติมบ้าง ถ้าไม่มีผมจะขอมติที่ประชุม

นางชนิสรา รองสุพรรณ - เรียน ท่านประธานฯ ในที่ประชุม และคณะทำงานทุก ในส่วนของกองการศึกษา ขอ กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละศูนย์ แต่จะดำเนินการสรรหาได้เมื่อได้รับแจ้งจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วเท่านั้น

ประธานฯ - มีท่านใดต้องการสอบถามหรือเพิ่มเติมบ้าง ถ้าไม่มีผมจะขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม - เห็นชอบด้วยมติเป็นเอกฉันท์ให้กองการศึกษากำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๖ อัตรา ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านรุ่งตะวัน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตาเอ้ม | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนโฮม | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนงาม-น้ำขุ่น | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหมากแห้ง | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดข้าสะกายน้อย | จำนวน ๑ อัตรา |

ประธานฯ - มีท่านใดท่านใดจะแสดงความคิดเห็นหรือเสนอเป็นอย่างอื่นหรือไม่ ก่อนจะได้นำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) เพื่อพิจารณาต่อไป

มติที่ประชุม - มีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มตามเสนอด้วยมติเป็นเอกฉันท์ จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

กองช่าง

๑. วิศวกรโยธา ระดับ ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา

กองการศึกษา

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านรุ่งตะวัน | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตาเอี่ยม | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนโหม | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนงาม-น้ำขุ่น | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหมากแห้ง | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดชำสะกวยน้อย | จำนวน ๑ อัตรา |

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี

ปิดประชุมเวลา ๑๖.๐๐ นาฬิกา

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวจิตติรัตน์ สิมณีย์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)



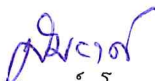
รับรองรายงานการประชุม

(นางทัศนีย์ อินสุวรรณ)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายสมยงค์ โมลานิล)

นายกเทศมนตรีตำบลตาเกา

ประธานกรรมการ



เทศบาลตำบลตาเกา
เลขที่รับ ๖๕๑๑
วันที่ ๕ ต.ค. ๖๖
เวลา

ที่ อบ ๐๐๒๓.๒๐/ว ๓๒๕

ที่ว่าการอำเภอ น้ำขุ่น
ถนนเดชอุดม-น้ำยืน อบ ๓๔๒๖๐

๕ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติการประชุม คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.ท.จ.) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลตาเกา และนายกเทศมนตรีตำบลขี้เหล็ก

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดอุบลราชธานี ที่ อบ ๐๐๒๓.๒/ว ๔๙๒๖
ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.ท.จ.) ในคราวการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลตาเกา/ปลัดเทศบาล

- ☒ เพื่อไปตรวจรับ
- ☐ เห็นควรพิจารณา
- ☒ เห็นควรดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางจิตทิพย์ ภาษีผล)
นายอำเภอ น้ำขุ่น

(นางสาวสุวิรัตน์ ธิสสินี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางทัศนีย์ อินสุวรรณ)
หัวหน้าสำนักปลัด

(นางทัศนีย์ อินสุวรรณ)
หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลตาเกา

(นางทัศนีย์ อินสุวรรณ)

๐๐๒๓.๒๐/ว ๓๒๕

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ

โทร. ๐ ๔๕๘๖-๔๖๔๘

โทรสาร ๐ ๔๕๘๖-๔๖๔๔

(นายสมยศ โมลานิล)

นายกเทศมนตรีตำบลตาเกา

11 ต.ค. ๒๕๖๖

๕.๑๗ บัญชีข้อความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี
ในการประชุม ก.ท.อุบลราชธานี ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖

ลำดับ	อำเภอ	เทศบาล	แผนพัฒนาบุคลากร อย่างนี้ คือประกอบด้วย						การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร		มติ	
			หลักการและ เหตุผล (✓)	เป้าหมาย การพัฒนา (✓)	หลักสูตร การพัฒนา (✓)	ชื่อโครงการพัฒนา ดำเนินงาน (✓)	งบประมาณ (บาท) ปี ๒๕๖๕ (บาท)	ดำเนินการ ประเมินผล พัฒนา (✓)	คำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนฯ (คำสั่งที่/ลงวันที่)	รายงานการประชุม คณะกรรมการจัดทำแผนฯ (ประชุมเมื่อ)		
๑	อ.ตระการพืชผล	ทต.ตระการพืชผล	✓	✓	✓	✓	๕,๓๕๒,๕๐๐	✓	✓	๒๗๖/๒๕๖๖ สว.๑๐ ก.ค.๖๖	๗-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๒	อ.เขื่องใน	ทต.เขื่องใน	✓	✓	✓	✓	๑,๓๕๐,๐๐๐	✓	✓	๔๐๓/๒๕๖๖ สว.๑๐ ก.ค.๖๕	๒๔-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๓		ทต.บ้านกอก	✓	✓	✓	✓	๑,๘๕๕,๐๐๐	✓	✓	๑๔๕/๒๕๖๖ สว.๔ ก.ค.๖๖	๒๕-ก.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๔		ทต.ห้วยเรือ	✓	✓	✓	✓	๑,๘๘๖,๐๐๐	✓	✓	๑๔๘/๒๕๖๖ สว.๘ ส.ค.๖๖	๓๐-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๕	อ.เดชอุดม	ทต.นาสง่าง	✓	✓	✓	✓	๔,๘๕๐,๐๐๐	✓	✓	๖๒๓/๒๕๖๖ สว.๑๖ ส.ค.๖๖	๔-ก.ย.-๖๖	เห็นชอบ
๖		ทต.บ้านงิ้ว	✓	✓	✓	✓	๓,๓๐๐,๐๐๐	✓	✓	๓๘๐/๒๕๖๖ สว.๒๘ ส.ค.๖๖	๓๐-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๗		ทต.โพธิ์งาม	✓	✓	✓	✓	๒๓๐,๐๐๐	✓	✓	๒๓๕/๒๕๖๖ สว.๒๗ ก.ค.๖๖	๒๔-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๘		ทต.กุดประทาย	✓	✓	✓	✓	๘,๓๐๐,๐๐๐	✓	✓	๖๐๖/๒๕๖๖ สว.๘ ส.ค.๖๖	๑๘-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๙	อ.วารินชำราบ	ทต.แสนสุข	✓	✓	✓	✓	๘๑๕,๐๐๐	✓	✓	๔๖๔/๒๕๖๖ สว.๑๗ ส.ค.๖๖	๑๘-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๑๐		ทต.คำขวาง	✓	✓	✓	✓	๑,๗๕๖,๐๐๐	✓	✓	๔๔๗/๒๕๖๖ สว.๒๔ ก.ค.๖๖	๑๘-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๑๑		ทต.คำน้ำแซบ	✓	✓	✓	✓	๒,๐๓๗,๐๐๐	✓	✓	๑๗๖/๒๕๖๖ สว.๑๐ ก.ค.๖๖	๑-ก.ย.-๖๖	เห็นชอบ
๑๒		ทต.บุ่งใหม่	✓	✓	✓	✓	๑,๕๐๐,๐๐๐	✓	✓	๕๓๔/๒๕๖๖ สว.๒๔ ก.ค.๖๖	๒๕-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๑๓		ทต.ห้วยขะยุง	✓	✓	✓	✓	๑,๗๗๗,๐๐๐	✓	✓	๓๘๒/๒๕๖๖ สว.๒๗ ก.ค.๖๖	๙-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๑๔		ทต.เมืองศรีโค	✓	✓	✓	✓	๒,๗๗๕,๐๐๐	✓	✓	๔๔๑/๒๕๖๖ สว.๑๕ ส.ค.๖๖	๑๗-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๑๕		ทต.ธาตุ	✓	✓	✓	✓	๑,๘๘๓,๐๐๐	✓	✓	๒๖๔/๒๕๖๖ สว.๓ ก.ค. ๖๖	๑๗-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๑๖	อ.ม่วงสามสิบ	ทต.ม่วงสามสิบ	✓	✓	✓	✓	๒,๘๕๐,๐๐๐	✓	✓	๑๘๐/๒๕๖๖ สว.๑๐ ส.ค. ๖๖	๒๓-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๑๗	อ.พิบูลมังสาหาร	ทต.โพธิ์ไทร	✓	✓	✓	✓	๒,๕๓๕,๐๐๐	✓	✓	๕๒๒/๒๕๖๖ สว.๑๐ ก.ค. ๖๖	๒๔-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๑๘		ทต.โพธิ์ศรี	✓	✓	✓	✓	๔,๓๐๕,๐๐๐	✓	✓	๗๗๗/๒๕๖๖ สว.๑๗ ก.ค. ๖๗	๒๑-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๑๙		ทต.กุดชุมภู	✓	✓	✓	✓	๕,๑๓๒,๐๐๐	✓	✓	๕๗๘/๒๕๖๖ สว.๑๑ ส.ค.๖๖	๒๓-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๒๐		ทต.อำนาจศิลา	✓	✓	✓	✓	๖,๓๐๑,๐๐๐	✓	✓	๒๔๒/๒๕๖๖ สว.๒๖ ก.ค.๖๖	๑๗-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๒๑	อ.ศรีเมืองใหม่	ทต.ศรีเมืองใหม่	✓	✓	✓	✓	๒,๓๐๗,๘๐๐	✓	✓	๕๔๐/๒๕๖๖ สว.๗ ส.ค.๖๖	๑๑-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๒๒	อ.เมือง	ทต.อุบล	✓	✓	✓	✓	๑,๔๗๖,๐๐๐	✓	✓	๓๓๗/๒๕๖๖ สว.๑๔ มิ.ย.๖๖	๑๘-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ

๕-๕

ลำดับ	อำเภอ	เทศบาล	แผนพัฒนาบุคลากรฯ อย่างน้อย ๖ ประการ					การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ		มติ ก.ท.อ.อุบลฯ
			หลักการและ เหตุผล (✓)	เป้าหมาย การพัฒนา (✓)	หลักสูตร การพัฒนา (✓)	จัดตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการพัฒนา บุคลากรฯ (✓)	ดำเนินการพัฒนา บุคลากรฯ (✓)	การติดตามและ ประเมินผลการพัฒนา (✓)	คำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนฯ (คำสั่งที่/ลงวันที่)	
๒๓		ทต.ปทุม	✓	✓	✓	✓	๕๖,๕๐๐	✓	๑๒๔/๒๕๖๖ สว.๖ ก.ย.๖๖	เห็นชอบ ๕-ก.ย.-๖๖
๒๔		ทต.ขามใหญ่	✓	✓	✓	✓	๑,๑๐๖,๒๐๐	✓	๑๕๕๔/๒๕๖๖ สว.๒๓ ส.ค.๖๖	เห็นชอบ ๓๐-ส.ค.-๖๖
๒๕	อ.เขมราฐ	ทต.เขมราฐ	✓	✓	✓	✓	๓๖๐,๐๐๐	✓	๙๘๖/๒๕๖๖ สว.๑๐ ก.ค.๖๖	เห็นชอบ ๒๘-ส.ค.-๖๖
๒๖		ทต.ขามป้อม	✓	✓	✓	✓	๑,๕๖๕,๐๐๐	✓	๓๓๖/๒๕๖๖ สว.๓ ส.ค.๖๖	เห็นชอบ ๑๐-ส.ค.-๖๖
๒๗		ทต.เทพวงศา	✓	✓	✓	✓	๓,๓๒๗,๐๐๐	✓	๕๐๕/๒๕๖๖ สว.๒๒ ส.ค.๖๖	เห็นชอบ ๔-ก.ย.-๖๖
๒๘		ทต.หนองผือ	✓	✓	✓	✓	๔,๕๑๐,๐๐๐	✓	๙๑๕/๒๕๖๖ สว.๖ ก.ย.๖๖	เห็นชอบ ๖-ก.ย.-๖๖
๒๙		ทต.หัวนา	✓	✓	✓	✓	๓,๑๔๖,๐๐๐	✓	๖๓๐/๒๕๖๖ สว.๔ ส.ค.๖๖	เห็นชอบ ๙-ส.ค.-๖๖
๓๐		ทต.หนองนกทา	✓	✓	✓	✓	๑,๐๒๐,๐๐๐	✓	๓๓๒/๒๕๖๖ สว.๒๓ ส.ค.๖๖	เห็นชอบ ๕-ก.ย.-๖๖
๓๑	อ.บุญศรี	ทต.บุญศรี	✓	✓	✓	✓	๑,๓๕๐,๐๐๐	✓	๕๕๕/๒๕๖๖ สว.๒๘ ส.ค.๖๖	เห็นชอบ ๑-ก.ย.-๖๖
๓๒		ทต.คอแลน	✓	✓	✓	✓	๔,๑๒๔,๐๐๐	✓	๔๑๑/๒๕๖๖ สว.๑๘ ส.ค.๖๖	เห็นชอบ ๓๑-ส.ค.-๖๖
๓๓		ทต.นาโพธิ์	✓	✓	✓	✓	๓,๕๒๘,๐๐๐	✓	๔๕๔/๒๕๖๖ สว.๙ ส.ค.๖๖	เห็นชอบ ๑๑-ส.ค.-๖๖
๓๔	อ.โขงเจียม	ทต.บ้านดำนางเทียม	✓	✓	✓	✓	๑,๔๗๖,๐๐๐	✓	๔๗๓/๒๕๖๖ สว. ส.ค.๖๖	เห็นชอบ ๓๐-ส.ค.-๖๖
๓๕	อ.นาจะหลวย	ทต.นาจะหลวย	✓	✓	✓	✓	๒,๔๐๖,๐๐๐	✓	๒๗๒/๒๕๖๖ สว.๑๔ ก.ย.๖๖	เห็นชอบ ๑๙-ก.ย.-๖๖
๓๖		ทต.ภูจองนายอย	✓	✓	✓	✓	๒,๐๙๗,๐๐๐	✓	๔๕๕/๒๕๖๖ สว.๖ ก.ค.๖๖	เห็นชอบ ๒๔-ก.ค.-๖๖
๓๗	อ.โพธิ์โพธิ์	ทต.โพธิ์โพธิ์	✓	✓	✓	✓	๔,๑๕๕,๘๐๐	✓	๓๗๔/๒๕๖๖ สว.๒๙ ส.ค.๖๖	เห็นชอบ ๔-ก.ย.-๖๖
๓๘	อ.ตาลชุม	ทต.ตาลชุม	✓	✓	✓	✓	๔,๙๕๐,๐๐๐	✓	๔๐๙/๒๕๖๖ สว.๒๖ ก.ค.๖๖	เห็นชอบ ๘-ส.ค.-๖๖
๓๙	อ.สิรินธร	ทต.ช่องเม็ก	✓	✓	✓	✓	๒,๑๒๐,๐๐๐	✓	๓๘๐/๒๕๖๖ สว.๔ ส.ค.๖๖	เห็นชอบ ๑๖-ส.ค.-๖๖
๔๐		ทต.นิคมสร้างตนเอง	✓	✓	✓	✓	๑๑๐,๐๐๐	✓	๕๒๘/๒๕๖๖ สว.๑๑ ส.ค.๖๖	เห็นชอบ ๒๘-ส.ค.-๖๖
๔๑	อ.น้ำยืน	ทต.น้ำยืน	✓	✓	✓	✓	๔,๒๗๔,๐๐๐	✓	๓๔๗/๒๕๖๖ สว.๒๖ ก.ค.๖๖	เห็นชอบ ๒๓-ส.ค.-๖๖
๔๒		ทต.โขง	✓	✓	✓	✓	๒,๒๒๕,๗๐๐	✓	๓๓๙/๒๕๖๖ สว.๒๙ มี.ย.๖๖	เห็นชอบ ๑๘-ก.ค.-๖๖
๔๓		ทต.สิริวิทย	✓	✓	✓	✓	๓,๙๘๘,๐๐๐	✓	๒๓๘/๒๕๖๖ สว.๑ มี.ย.๖๖	เห็นชอบ ๑๗-ส.ค.-๖๖
๔๔	อ.สำโรง	ทต.สำโรง	✓	✓	✓	✓	๑,๕๓๐,๐๐๐	✓	๒๖๖/๒๕๖๖ สว.๑๓ ก.ค.๖๖	เห็นชอบ ๑๖-ส.ค.-๖๖
๔๕	อ.น้ำขุ่น	ทต.ดงเคา	✓	✓	✓	✓	๓,๙๙๑,๐๐๐	✓	๓๗๓/๒๕๖๖ สว.๑๕ ส.ค.๖๖	เห็นชอบ ๑๗-ส.ค.-๖๖
๔๖		ทต.จันทบุรี	✓	✓	✓	✓	๔,๓๕๐,๐๐๐	✓	๔๙๑/๒๕๖๖ สว.๒ มี.ย.๖๖	เห็นชอบ ๒๙-ส.ค.-๖๖
๔๗	อ.นาเยีย	ทต.นาเยีย	✓	✓	✓	✓	๖๓๔,๐๐๐	✓	๓๐๒/๒๕๖๖ สว.๙ ส.ค.๖๖	เห็นชอบ ๒๙-ส.ค.-๖๖
๔๘		ทต.นาจาน	✓	✓	✓	✓	๔,๓๑๐,๐๐๐	✓	๗๐๑/๒๕๖๖ สว.๒๖ ก.ค.๖๖	เห็นชอบ ๑๘-ส.ค.-๖๖

เห็นชอบตามมติ ก.ท.อ.อุบลราชธานี
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖
ผู้ทรง
อำนาจ

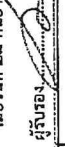
๑๕

ลำดับ	อำเภอ	เทศบาล	แผนพัฒนาบุคลากรฯ อย่างน้อยต้องประกอบด้วย						การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฯ		มติ
			หลักการและ เหตุผล (✓)	เป้าหมาย การพัฒนา (✓)	หลักสูตร การพัฒนา (✓)	ดำเนินการ พัฒนา (✓)	งบประมาณในการ ดำเนินการพัฒนา ๖๗-๖๘ (บาท)	การติดตามและ ประเมินผล (✓)	คำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนฯ (คำสั่งที่/ลงวันที่)	รายงานการประชุม คณะกรรมการจัดทำแผนฯ (ประชุมเมื่อ)	
๔๙		ทต.นาเยีย	✓	✓	✓	✓	๕๕๓,๐๐๐	✓	๖๓๘/๒๕๖๖ สว.๔ ก.ย.๖๖	๔-ก.ย.-๖๖	เห็นชอบ
๕๐	อ.สว่างวีระวงศ์	ทต.สว่าง	✓	✓	✓	✓	๑,๘๒๐,๐๐๐	✓	๔๕๑/๒๕๖๖ สว.๔ ส.ค.๖๖	๒๑-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๕๑		ทต.บึงมะแลง	✓	✓	✓	✓	๔,๘๕๐,๐๐๐	✓	๔๗๘/๒๕๖๖ สว.๑๓ ก.ค.๖๖	๒๕-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๕๒		ทต.ท่าช้าง	✓	✓	✓	✓	๑,๕๕๕,๘๐๐	✓	๔๕๓/๒๕๖๖ สว.๒๖ มิ.ย.๖๖	๒๙-มิ.ย.-๖๖	เห็นชอบ
๕๓	อ.เหล่าเสือโก้ก	ทต.เหล่าเสือโก้ก	✓	✓	✓	✓	๑,๔๗๖,๐๐๐	✓	๒๕๘/๒๕๖๖ สว.๑๒ มิ.ย.๖๖	๓๐-มิ.ย.-๖๖	เห็นชอบ
๕๔	อ.กุศพิศราชบุรี	ทต.กุศพิศราชบุรี	✓	✓	✓	✓	๘๘๐,๐๐๐	✓	๓๑๗/๒๕๖๖ สว.๑๔ ก.ค.๖๖	๒๓-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๕๕	เมืองฯ	ทต.อุบลราชธานี	✓	✓	✓	✓	๕,๘๓๓,๖๘๐	✓	๒๔๑/๒๕๖๔ สว.๑๑ มิ.ค.๖๕	๘-ก.ย.-๖๖	เห็นชอบ
๕๖	เมืองฯ	ทต.วารินชำราบ	✓	✓	✓	✓	๘,๑๖๙,๐๐๐	✓	๖๐๕/๒๕๖๖ สว.๘ ส.ค.๖๖	๑-ก.ย.-๖๖	เห็นชอบ
๕๗	เมืองฯ	ทต.แจระแม	✓	✓	✓	✓	๒,๐๓๗,๐๐๐	✓	๕๖๑/๒๕๖๖ สว.๒๘ มิ.ย.๖๖	๓๐-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๕๘	เดชอุดม	ทต.เดชอุดม	✓	✓	✓	✓	๕,๗๓๐,๐๐๐	✓	๓๒๘/๒๕๖๖ สว.๑๖ ส.ค.๖๖	๓๑-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ
๕๙	พิบูลมังสาหาร	ทต.พิบูลมังสาหาร	✓	✓	✓	✓	๔,๘๕๐,๐๐๐	✓	๓๓๘/๒๕๖๖ สว.๑๗ ก.ค.๖๖	๑๐-ส.ค.-๖๖	เห็นชอบ

อนุมัติ: ตามมติ ก.ท.อุบลราชธานี
 ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖
 เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๖
 ผู้รับแจ้ง:

๒.๕

๕.๑๘ บัญชีข้อความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี
 ในการประชุม ก.น.จ.อุบลราชธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖

ลำดับ	อำเภอ	เทศบาล	อัตรากำลังเดิม						อัตรากำลังใหม่						การค่าใช้จ่ายต้นบุคคล ของปี ๒๕๖๗	มติ ก.ท.จ.อุบลฯ
			พนักงาน เทศบาล	พนักงานจ้าง		ลูกจ้าง ประจำ	รวม	พนักงาน เทศบาล	พนักงานจ้าง		ลูกจ้าง ประจำ	รวม				
				ภารกิจ	ทั่วไป				ภารกิจ	ทั่วไป						
๑	อ.ตระการพิพิธ	ทต.ตระการพิพิธ	๓๕	๒๒	๑๘	๑	๖๖	๕๑	๖๖	๑๘	๑	๙๒	๒๒.๘๔	เห็นชอบ		
๒	อ.เขื่องใน	ทต.เขื่องใน	๓๘	๓๑	๒๐	๓	๙๒	๓๔	๓๑	๒๐	๓	๙๓	๓๒.๖๑	เห็นชอบ		
๓		ทต.บ้านกอก	๒๒	๑๐	๒	๐	๓๔	๒๔	๑๐	๒	๐	๓๖	๓๑.๒๘	เห็นชอบ		
๔		ทต.ห้วยเรือ	๒๓	๑๐	๑๐	๐	๕๓	๒๖	๑๐	๑๐	๐	๕๖	๒๙.๑๒	เห็นชอบ		
๕	อ.เดชอุดม	ทต.นาสัง	๒๘	๑๕	๘	๐	๕๑	๒๙	๑๕	๘	๐	๕๒	๓๕.๐๘	เห็นชอบตามมติ ก.ท.จ.อุบลราชธานี ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๖ ผู้รับรอง 		
๖		ทต.บัวงาม	๔๓	๒๕	๓๒	๓	๑๐๓	๔๕	๒๕	๓๒	๓	๑๐๕	๓๖.๙๙			
๗		ทต.โพธิ์งาม	๓๓	๒๑	๑๓	๐	๖๗	๓๙	๒๑	๑๓	๐	๗๓	๓๐.๙๓			
๘		ทต.กุดประทาย	๔๗	๓๒	๒๓	๑	๑๐๓	๔๙	๓๒	๒๓	๑	๑๑๕	๒๔.๖๕			
๙	อ.วารินชำราบ	ทต.แสนสุข	๖๙	๒๕	๗๕	๐	๑๖๙	๗๐	๒๕	๗๕	๐	๑๗๐	๒๑.๗๖	เห็นชอบ		
๑๐		ทต.คำขวาง	๒๔	๑๐	๒๘	๐	๖๒	๒๔	๑๐	๒๘	๐	๖๓	๓๒.๒๓	เห็นชอบ		
๑๑		ทต.ค้ำน้ำแซบ	๓๕	๑๖	๑๔	๑	๖๖	๓๖	๑๖	๑๔	๑	๖๗	๒๘.๓๘	เห็นชอบ		
๑๒		ทต.บุ่งไหม	๒๕	๑๕	๒๐	๑	๖๑	๒๗	๑๕	๒๐	๑	๖๓	๓๑.๙๙	เห็นชอบ		
๑๓		ทต.ห้วยตะลุง	๒๖	๕	๑๐	๑	๔๒	๒๖	๕	๑๐	๑	๔๒	๓๒.๐๒	เห็นชอบ		
๑๔		ทต.เมืองศรีโค	๔๔	๒๑	๖	๑	๗๒	๔๗	๒๑	๖	๐	๗๔	๓๓.๒๙	เห็นชอบ		
๑๕		ทต.ธาตุ	๒๗	๑๗	๑๐	๐	๕๔	๒๘	๑๗	๑๐	๐	๕๕	๓๒.๙๓	เห็นชอบ		
๑๖	อ.ม่วงสามสิบ	ทต.ม่วงสามสิบ	๔๒	๒	๐	๑	๔๕	๔๓	๒	๐	๑	๔๖	๓๔.๓๙	เห็นชอบ		
๑๗	อ.พิบูลมังสาหาร	ทต.โพธิ์ไทร	๓๕	๒๐	๒๕	๒	๘๒	๔๖	๒๐	๒๕	๒	๙๓	๒๙.๕๓	เห็นชอบ		
๑๘		ทต.โพธิ์ศรี	๓๐	๓๓	๒๗	๑	๙๑	๓๖	๓๓	๒๗	๑	๙๗	๒๘.๙๘	เห็นชอบ		
๑๙		ทต.อ่างศิลา	๓๐	๑๖	๑๐	๒	๕๘	๓๑	๑๖	๑๐	๒	๕๙	๓๖.๑๐	เห็นชอบ		
๒๐	อ.ศรีเมืองใหม่	ทต.ศรีเมืองใหม่	๒๘	๔๑	๓๓	๑	๑๐๓	๓๑	๔๑	๓๓	๑	๑๐๖	๓๔.๙๖	เห็นชอบ		
๒๑	อ.เมือง	ทต.ปทุม	๓๓	๒๓	๓๑	๐	๘๗	๓๔	๒๓	๓๑	๐	๘๘	๓๑.๕๐	เห็นชอบ		
๒๒		ทต.ขามใหญ่	๑๔๔	๑๑๖	๗๕	๓	๓๓๘	๑๕๑	๑๑๖	๗๕	๓	๓๔๕	๓๐.๑๓	เห็นชอบ		

ลำดับ	อำเภอ	เทศบาล	อัตรากำลังเดิม						อัตรากำลังใหม่						การแก้ไขจำนวนบุคคล ของปี ๒๕๖๗	มติ ก.ท.จ.อุบลฯ
			พนักงาน เทศบาล	พนักงานจ้าง		ลูกจ้าง ประจำ	รวม	พนักงาน เทศบาล	พนักงานจ้าง		ลูกจ้าง ประจำ	รวม				
				ภารกิจ	ทั่วไป				ภารกิจ	ทั่วไป						
๒๓	อ.เขมราฐ	ทต.เขมราฐ	๔๔	๑๘	๓๗	๒	๑๐๑	๔๔	๑๘	๓๗	๒	๑๐๒	๓๔.๖๔	เห็นชอบ		
๒๔		ทต.ขามป้อม	๔๒	๓๔	๕	๐	๘๑	๔๔	๓๔	๕	๐	๘๘	๒๖.๕๓	เห็นชอบ		
๒๕		ทต.เทพวงศา	๖๙	๕๓	๙	๐	๑๓๑	๗๔	๕๓	๙	๐	๑๓๖	๓๑.๖๔	เห็นชอบ		
๒๖		ทต.หนองผือ	๔๔	๓๕	๓	๐	๘๒	๕๑	๓๕	๓	๐	๘๙	๒๖.๕๕	เห็นชอบ		
๒๗		ทต.หัวนา	๖๐	๒๒	๘	๑	๙๑	๖๘	๒๒	๘	๑	๙๙	๒๕.๙๘	เห็นชอบ		
๒๘		ทต.หนองนาคา	๒๘	๒๑	๕	๐	๕๔	๓๔	๒๑	๕	๐	๖๐	๒๗.๘๙	เห็นชอบ		
๒๙	อ.บุญศรีภัก	ทต.บุญศรีภัก	๓๖	๒๐	๒๒	๑	๗๙	๓๗	๒๐	๒๒	๑	๑๑๘	๓๔.๑๔	เห็นชอบ		
๓๐		ทต.คอนเฒ	๓๖	๕๖	๒๒	๑	๑๑๑	๔๓	๕๖	๒๒	๑	๑๑๘	๒๘.๙๙	เห็นชอบ		
๓๑		ทต.นาโพธิ์	๓๘	๕๓	๑๒	๐	๑๐๓	๔๗	๕๓	๑๒	๐	๑๑๒	๓๒.๓๔	เห็นชอบ		
๓๒	อ.โขงเจียม	ทต.บ้านด่านโขงเจียม	๒๗	๒๔	๐	๓	๕๔	๓๔	๑๑	๐	๓	๔๘	๓๕.๗๕	เห็นชอบ		
๓๓	อ.นาจะหลวย	ทต.นาจะหลวย	๓๖	๒๖	๒๖	๒	๙๐	๔๖	๒๖	๒๖	๒	๑๐๐	๓๖.๖๓	เห็นชอบ		
๓๔		ทต.ภูทองนายอย	๔๓	๓๙	๔	๐	๘๖	๔๑	๓๙	๔	๐	๙๔	๒๓.๖๙	เห็นชอบ		
๓๕	อ.โพธิ์โพธิ์	ทต.โพธิ์โพธิ์	๓๕	๑๐	๑๔	๒	๖๑	๓๖	๑๐	๑๔	๒	๖๒	๒๘.๘๒	เห็นชอบ		
๓๖	อ.ตาลชุม	ทต.ตาลชุม	๒๐	๒๒	๑๕	๐	๕๗	๒๕	๒๒	๑๕	๐	๖๒	๒๘.๘๒	เห็นชอบ		
๓๗	อ.สิรินธร	ทต.ช่องเม็ก	๒๘	๒๖	๑	๓	๕๘	๒๘	๒๖	๑	๓	๕๘	๓๖.๕๔	เห็นชอบ		
๓๘		ทต.นิคมสร้างตนเองฯ	๓๒	๒๕	๑๒	๐	๖๙	๓๕	๒๕	๑๒	๐	๗๒	๓๓.๘๐	เห็นชอบ		
๓๙	อ.น้ำยืน	ทต.น้ำยืน	๓๔	๓๒	๒๖	๙	๑๐๑	๔๙	๓๒	๒๖	๙	๑๑๖	๓๔.๖๗	เห็นชอบ		
๔๐		ทต.โขง	๓๐	๑๔	๓	๐	๔๗	๓๗	๑๔	๓	๐	๕๔	๒๗.๕๓	เห็นชอบ		
๔๑		ทต.สิริชัย	๓๖	๑๒	๑๑	๐	๕๙	๔๒	๑๒	๑๑	๐	๖๕	๒๗.๗๒	เห็นชอบ		
๔๒	อ.สำโรง	ทต.สำโรง	๒๖	๒๖	๑๒	๐	๖๔	๓๑	๒๖	๑๒	๐	๖๙	๓๑.๓๗	เห็นชอบ		
๔๓	อ.น้ำขุ่น	ทต.ตาเถา	๓๘	๓๕	๖	๐	๙๙	๔๕	๓๕	๖	๐	๘๖	๒๘.๖๓	เห็นชอบ		
๔๔		ทต.ขี้เหล็ก	๓๙	๒๑	๑๕	๐	๗๕	๔๖	๒๑	๑๕	๐	๘๒	๒๙.๓๑	เห็นชอบ		
๔๕	อ.นาเยี่ย	ทต.นาเยี่ย	๒๙	๒๑	๙	๒	๖๑	๓๖	๒๑	๙	๒	๖๘	๒๙.๕๑	เห็นชอบ		
๔๖		ทต.นาจาน	๒๕	๒๐	๗	๐	๕๒	๒๙	๒๐	๗	๐	๕๖	๓๑.๕๙	เห็นชอบ		
๔๗		ทต.นาเยี่ย	๔๕	๒๙	๓๕	๑	๑๑๐	๔๖	๒๙	๓๕	๑	๑๑๑	๒๘.๗๖	เห็นชอบ		

เห็นชอบตามมติ ก.ท.จ.อุบลราชธานี
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๖
ผู้รับรอง

๙๕