



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลมหาชัย
อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลมหาชัย มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการใช้ อัตรากำลังคน การพัฒนาคนของเทศบาลฯ ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลฯได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เทศบาลตำบลมหาชัย จึงได้วางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชนในพื้นที่ สร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนผู้มาติดต่อขอรับบริการ ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คณะผู้จัดทำ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลมหาชัย

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ภาคผนวก	๒๗

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานกลางพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

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

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อบริหารอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยเทศบาล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่เทศบาล

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลมหาไชย มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนและเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาลพ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลมหาไชย มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาลพ.ศ. ๒๔๙๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติมและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลมหาไชย

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลมหาไชย สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลมหาไชยเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลมหาไชย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่

อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกาฬสินธุ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย เช่น การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการมาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลมหาไชย ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ $82,800$ 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 $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

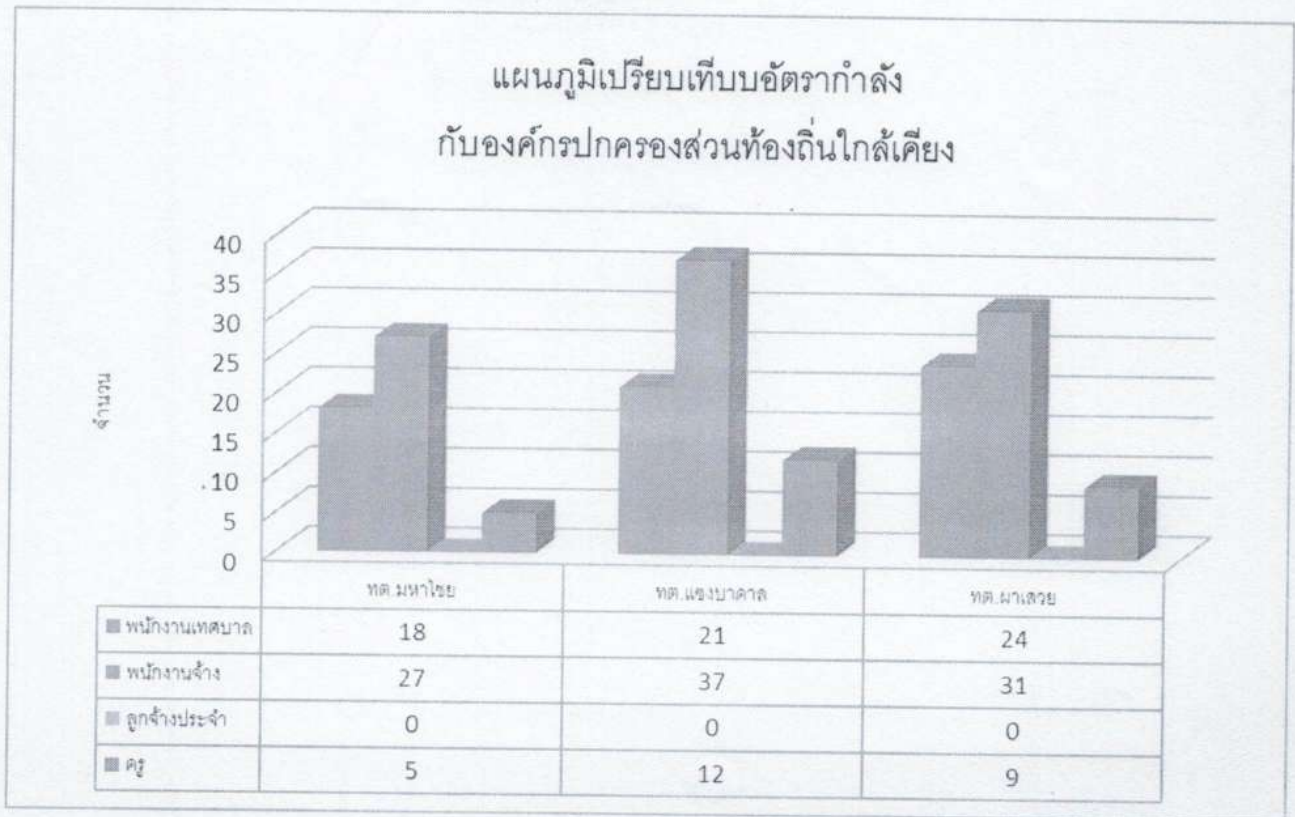
๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ

กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันเช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

การเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกันพื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่เทศบาลตำบลแขวงบาดาลและองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสองแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลมหาสารคาม เทศบาลตำบลชลบุรี และเทศบาลตำบลฝายหลวง ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศ ใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของหน่วยงานทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลมหาสารคาม จึงจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งและจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลมหาสารคามได้ขอใช้วิธีการรับโอน(ย้าย) และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบ ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการ วิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วน ราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมี เหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่ม จำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียง

พอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีของเทศบาลตำบลมหาชัยมีความครบถ้วน สามารถดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาอะไร และมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เส้นทางคมนาคมภายในตำบลบางเส้นทางมีสภาพชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ
- มีน้ำท่วมขังภายในซอยและแหล่งชุมชน
- การขยายเขตไฟฟ้าที่ยังไม่ทั่วถึง
- ไฟฟ้าสาธารณะ ไฟส่องสว่างยังไม่เพียงพอ
- น้ำประปายังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ขาดแคลนน้ำสำหรับทำการเกษตร

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ขาดโอกาสในการเลือกประกอบอาชีพ
- ประชาชนมีรายได้น้อย
- ขาดเงินลงทุน และแหล่งเงินทุนมีน้อยเมื่อเทียบกับความต้องการของประชาชน

๓. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญกับงานด้านสาธารณสุขเท่าที่ควร
- ขาดอุปกรณ์ทางการแพทย์และเวชภัณฑ์
- โรคติดต่อจากสัตว์นำโรค เช่น ยุง

๔. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านศาสนา
- เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านวัฒนธรรม
- วัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน

๕. ปัญหาด้านสังคม

- การระบาดของยาเสพติดภายในตำบล
 - ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมไม่ได้รับโอกาสและความเอาใจใส่เท่าที่ควร
๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขาดจิตสำนึกในการรักษา ป้องกันและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม
 - ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติเนื่องจากมลพิษอันเกิดจากการกระทำของมนุษย์
 - เกิดการพังทลายของตลิ่ง เนื่องจากน้ำกัดเซาะ
 - การบุกรุกที่ดินสาธารณะ
๗. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร
- ประชาชนทั่วไปยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของเทศบาลเท่าที่ควร
 - ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน
 - บุคลากรมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
 - ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะและขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มขึ้น
 - ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
 - ก่อสร้างถนนให้เพียงพอเพื่อใช้สัญจร และชนพืชผลการเกษตร
 - ก่อสร้างสถานที่เล่นกีฬา และอุปกรณ์ออกกำลังกาย
๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ
- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
 - ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
 - สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
 - ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ กำจัดขยะและป้องกันโรคพิษสุนัข
 - การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
 - สนับสนุนอุปกรณ์ด้านสาธารณสุขในการป้องกันโรคต่าง ๆ
๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้
- ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
 - ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
 - ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
 - ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
 - ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ
- รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง

- ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการของเทศบาล

- จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน
- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านต่าง ๆ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลมหาไชย เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลมหาไชยจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง นอกจากนี้เทศบาลตำบลมหาไชย ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง "หรือคติพจน์ประจำชาติ "มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน" เพื่อให้คนในท้องถิ่นมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรมต่อไป

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบันและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ ทต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลมหาไชย กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๘) การจัดให้มีตลาด

(๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อย

(๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาเทศบาล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๕) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง

หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่า ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบล สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลมหาไชยได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลตำบลมหาไชยจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบลมหาไชยเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๒. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ

สำหรับการกำหนดภารกิจหลัก ควรพิจารณาภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะดำเนินการ และก่อประโยชน์ต่อประชาชนหรือบริการสาธารณะเป็นสำคัญ โดยควรกำหนดไว้ไม่เกิน ๓ ภารกิจ ที่เหลือควรจัดลำดับความสำคัญให้เป็นภารกิจรองหรือสิ่งที่อาจจะดำเนินการหรือรอดำเนินการได้ หรือในอนาคตอาจจะนำมาปรับเป็นภารกิจหลัก

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลมหาไชยได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น จำนวน ๕๑ อัตรา โดยแยกเป็น พนักงานเทศบาล จำนวน ๒๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๐ อัตราและพนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๕ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลมหาไชยได้รับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากจากการถ่ายโอนมาจากส่วนราชการอื่นๆ ทำให้จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จคล่องตัวอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานพัฒนาชุมชน ที่มีภารกิจต้องดูแลประชาชนในพื้นที่ทุกช่วงอายุ โดยเริ่มตั้งแต่เด็กแรกเกิด เยาวชน ประชาชนทั่วไป ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ผู้ยากไร้

ผู้สูงอายุตลอดจนการช่วยเหลือผู้สูงอายุที่เสียชีวิต รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งแต่ละภารกิจนั้นงานพัฒนาชุมชนต้องติดต่อประสานงานกับหลายหน่วยงานในแต่ละกรณี และการปฏิบัติงานนั้นต้องลงพื้นที่จัดเก็บข้อมูล จัดทำเอกสารและลงข้อมูลในระบบตามที่ส่วนราชการกำหนดเอาไว้เฉพาะ ซึ่งปัจจุบันมีการลงข้อมูลในระบบมากกว่า ๕ ระบบที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาชุมชนจนถึงขั้นตอนการดำเนินงานสุดท้ายคือจัดส่งเอกสารให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป แต่ในปัจจุบัน เทศบาลตำบลมหาไชยมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนมีเพียง ๒ อัตรา เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณที่กล่าวมาข้างต้นแล้วถือว่าภาระงานมากกว่าบุคลากรที่มีอยู่มาก ทำให้การปฏิบัติงานในด้านนี้ไม่ครอบคลุมในทุกภารกิจที่ได้รับมอบหมายมา หากแม้สามารถดำเนินการครบทุกภารกิจ ผลสัมฤทธิ์ที่ได้ก็จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้เท่าที่ควร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะเพิ่มโครงสร้างส่วนราชการขึ้นใหม่ด้วยการขอกำหนดกองสวัสดิการสังคม ขึ้นมาเพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น อีกทั้งเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับสังคมผู้สูงอายุที่ปัจจุบันประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (complete Aged Society) แบบแล้วในปี ๒๕๖๕ นอกจากนี้ เทศบาลตำบลมหาไชยยังวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิค SWOT Analysis การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลมหาไชย เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิเคราะห์การพัฒนาที่ 1 ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

จุดแข็ง (Strength=s)

1. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
2. บุคลากร เทศบาลตำบลมหาไชยมีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
3. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
4. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง เทศบาลตำบลมหาไชยไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้
2. งบประมาณของเทศบาลตำบลมหาไชยมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะในด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น
2. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ เทศบาลตำบลมหาไชยยังไม่มี ความชำนาญและบุคลากรที่เพียงพอต่อปริมาณงาน

วิเคราะห์การพัฒนาที่ 2 ด้านการสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=S)

1. มีการรวมกลุ่มต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน/ตำบล
2. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
3. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. การรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน เนื่องจากขาดความรู้ในการบริหารจัดการ
2. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง
3. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าหรือผลผลิตของกลุ่ม
4. เกษตรกรมีหนี้สินมากและต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง
5. ประชาชนมีรายได้ต่ำแต่ค่าครองชีพสูง

โอกาส (Opportunity=O)

1. มีกฎหมายด้านวิสาหกิจชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรชุมชน
2. รัฐบาลมีการส่งเสริมให้ประชาชนท่องเที่ยวในประเทศ
3. กลุ่มจังหวัดมีทิศทางพัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยงเป็นวงจรรายภายในกลุ่มจังหวัด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
3. ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนและมีราคาต่ำ

วิเคราะห์การพัฒนาที่ ๓ ด้านคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมให้เข้มแข็ง

จุดแข็ง (Strength=s)

1. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
2. บุคลากร เทศบาลตำบลมหาไชยมีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
3. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
4. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง
5. ประชาชนในพื้นที่ มีการอนุรักษ์ประเพณีอันดีของท้องถิ่นไว้ดี

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
2. ประชาชนยังสนใจและมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
3. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม
4. อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกาฬสินธุ์ โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาในด้านด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
3. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 4 ด้านสร้างความปลอดภัยของประชาชนและองค์กร

จุดแข็ง (Strength=S)

1. เป็นหน่วยงานที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามวาระแห่งชาติ
2. มีนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ประชาชนและผู้ปฏิบัติยังไม่ให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่าที่ควร
2. ขาดสภาพคล่องทางการเงิน จึงมิได้มีการจัดตั้งงบประมาณในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานและเป็นระบบ
3. การพัฒนาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และระบบสารสนเทศด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานยังไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

1. รัฐบาลกำหนดให้ดำเนินการด้านความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ เพื่อขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ
2. เทศบาลมีอำนาจและมีอิสระในการบริหารงบประมาณทำให้เกิดความคล่องตัวและพัฒนาได้ในทุกด้าน
3. เทศบาลมีเส้นทางการคมนาคมที่สะดวก ทำให้การขนส่งสินค้าและการเดินทางไปเขตอื่น ๆ ได้สะดวกปลอดภัย

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

1. การเผยแพร่เกี่ยวกับระบบงานด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมของหน่วยงานมีน้อยและไม่ทั่วถึง
2. แผนยุทธศาสตร์แห่งชาติไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้ทั้งหมด

วิเคราะห์การพัฒนาที่ 5 ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
2. มีบุคลากรและเครื่องมือในการจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่เพียงพอ
3. มีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นจำนวนมากเนื่องจากการขยายตัวของจำนวนประชากรอย่างรวดเร็ว
4. ไม่มีการรณรงค์ปลูกป่าและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ประชาชนไม่ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกาฬสินธุ์ มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
3. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้ท้องถิ่นดำเนินการแทน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

1. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
 2. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ การกระจายผลประโยชน์ลงสู่ท้องถิ่น
 ๓. ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย
- วิเคราะห์การพัฒนาที่ 6 ด้านการเมืองและการบริหาร

จุดแข็ง (Strength=s)

1. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้าน การเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
2. บุคลากรเทศบาลตำบลมหาไชย มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่ พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
3. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
4. ประชาชนภายในเทศบาลตำบลมหาไชยค่อนข้างมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถในเกณฑ์ดี สามารถจะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในการของ ราชการได้

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
2. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
3. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี การพัฒนาระดับชาติที่ รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกาฬสินธุ์มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

3. การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลมหาไชยมีศักยภาพมากขึ้นและผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็วนำไปสู่ปัญหาสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
3. ขาดทิศทางการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ AEC ในเชิงปฏิบัติการ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลมหาไชย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล.</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารงานทั่วไป -งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -งานการเจ้าหน้าที่ -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการเกษตร -งานพัฒนาชุมชน -งานบริหารงานสาธารณสุข 	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานบริหารงานทั่วไป -งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -งานการเจ้าหน้าที่ -งานบริหารการศึกษา -งานส่งเสริมการเกษตร -งานพัฒนาชุมชน -งานบริหารงานสาธารณสุข 	<p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา</p> <p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> การสร้างความปลอดภัยของประชาชนและองค์กร</p> <p>ข้อ ๑ การรักษาความสงบฯ</p> <p>ข้อ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> การพัฒนาด้านพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมให้เข้มแข็ง</p> <p>๑.การส่งเสริมการสาธารณสุข</p> <p>๒.การส่งเสริมการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๓.ส่งเสริมกิจกรรมกีฬาฯ</p> <p>๔.ส่งเสริมการรักษาประเพณีและวัฒนธรรมในชุมชน</p> <p>๕.ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม</p> <p>๖.ส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชน</p>

<p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเงินและบัญชี -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานจัดเก็บรายได้ 	<p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานการเงินและบัญชี -งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานจัดเก็บรายได้ 	<p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร</p> <p>ข้อ ๕ การพัฒนาและปรับปรุงรายได้</p>
<p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานวิศวกรรม -งานบริหารงานทั่วไป 	<p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานวิศวกรรม -งานบริหารงานทั่วไป 	<p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค</p> <p>ข้อ ๑ การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้าและทางระบายน้ำ</p> <p>ข้อ ๒ การพัฒนาระบบจราจร</p> <p>ข้อ ๓ ขยายเขตไฟฟ้า</p> <p>ข้อ ๔ พัฒนาระบบประปา</p> <p>ข้อ ๕ ก่อสร้าง/ปรับปรุงหอกระจายข่าว</p>
<p>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานตรวจสอบภายใน 	<p>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> -งานตรวจสอบภายใน 	<p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.แนวทางการสร้างความโปร่งใส 2.การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ 3.การสร้างระบบตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล 4.การสร้างรูปแบบการพัฒนา อปท. ให้เหมาะสม

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ในระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
			๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	
สำนักปลัด ๐๑									
๒	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักจัดการงานทั่วไป ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิชาการศึกษา ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิชาการเกษตร ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักพัฒนาชุมชน ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	จพง.ธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านอู่									
๑๒	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	
๑๓	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ศรีมหาไชย									
๑๕	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	
๑๖	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกกวาง									
๑๘	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	
๑๙	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอรุณนาแก้ว									
๒๒	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	+๑	+๑	
๒๓	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๒๕	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ผช.เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
๓๒	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
กองคลัง ๐๔									
๓๕	นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	นักวิชาการพัสดุ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๓๙	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	ผช.จพง.พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	ผช.จพง.การคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง ๐๕									
๔๔	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	นายช่างโยธา ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	จพง.ธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๔๗	ผช.นายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	ผช.นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	ผช.นายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐	พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา(รถกระเช้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๒	ผช.จพง.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง									
๕๓	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน ๑๒									
๕๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๕๑	๕๕	๕๕	๕๕	๔	๔	๔	



9. การระคำใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ได้ใช้ช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน ทั้งหมด			การระคำใช้จ่ายเพิ่มขึ้น(3)			คำใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัดเทศบาล (นับวิธีการจากท้องถิ่น)	กลาง	1	539,160	168,000	1	1	1	13,440	14,160	15,480	507,720	508,440	509,760	2569	726,720			
สำนักงานเขต 01																			
2	หัวหน้าสำนักงานเขต(บริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	452,280	42,000	1	1	1	13,080	13,200	13,440	442,320	442,440	442,680	2568	307,800			
3	งานธุรการ	ชก.	1	429,240	0	1	1	1	11,160	11,040	10,920	307,920	307,800	307,680	2567	19,560			
4	นักจัดการทั่วไป	ช4	1	296,760	0	1	1	1	12,000	12,120	12,600	311,640	311,760	312,240	2568	19,680			
5	งานการเจ้าหน้าที่	ปก.	1	299,640	0	1	1	1	13,080	13,200	13,320	435,720	435,840	435,960	2567	19,560			
6	นักวิทยากรพิเศษ	ชก.	1	422,640	0	1	1	1	11,160	11,280	11,760	282,600	282,720	283,200	2567	19,560			
7	งานบริหารงานสาธารณสุข	ชก.	1	271,440	0	1	1	1	11,880	12,240	12,960	11,880	11,880	382,440	2567	19,560			
8	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	1	369,480	0	1	1	1	13,080	13,200	13,440	442,320	442,440	442,680	2568	19,680			
9	งานบริหารงานสาธารณสุข	ชก.	1	429,240	0	1	1	1	10,560	14,640	13,080	354,840	358,920	357,360	2567	19,560			
10	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	1	344,280	0	1	1	1	7,680	7,800	8,760	261,440	241,560	242,520	2567	19,560			
11	งานบริหารการศึกษา	ปก.	1	233,760	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
12	นักวิชาการศึกษา	ชก.	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
13	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเสี้ยม	ชก.	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
14	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนทราย	ชก.	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
15	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเสี้ยม	ชก.	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
16	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนทราย	ชก.	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
17	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนทราย	ชก.	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
18	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนทราย	ชก.	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
19	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนทราย	ชก.	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
20	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนทราย	ชก.	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
21	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนทราย	ชก.	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
22	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนทราย	ชก.	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
23	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโพนทราย	ชก.	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

๒๕ ส.ค. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะได้ใช้ในระยะ 3 ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคนเต็ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายเต็มขั้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)		เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568		2569
พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
24	ผ.บ.บ.จัดการงานทั่วไป		1	293,280	0	1	1	1	11,760	12,240	12,720	305,040	305,520	306,000	179,280		
25	ผ.ช.จ.ง.ธุรการ		1	171,840	0	1	1	1	6,960	7,200	7,440	178,800	179,040	179,280	127,440		
26	พนักงานขับรถยนต์		1	122,160	0	1	1	1	4,920	5,160	5,280	127,080	127,320	127,440	185,160		
27	คนงาน		1	177,480	0	1	1	1	7,200	7,440	7,680	184,680	184,920	185,160	146,000		
28	ผ.ช.จ.ง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		1	138,000	0	1	1	1	5,520	5,760	6,000	143,520	143,760	144,000	154,680		
29	พนักงานขับดับเพลิง		1	146,200	0	1	1	1	6,000	6,240	6,480	154,200	154,440	154,680	144,000		
30	ผ.ช.เจ้าพนักงานสาธารณสุข		1	138,000	0	1	1	1	5,520	5,760	6,000	143,520	143,760	144,000	108,000		
พนักงานจ้างทั่วไป																	
31	คนสวน		1	108,000	0	1	1	1	0	0	0	108,000	108,000	108,000	108,000		
32	คนงาน		1	108,000	0	1	1	1	0	0	0	108,000	108,000	108,000	108,000		
33	คนงาน		1	108,000	0	1	1	1	0	0	0	108,000	108,000	108,000	477,960		
34	ผู้อำนวยการกองคลัง(ไม่กึ่งราชการจนถึง)	ศ.น.	1	422,640	42,000	1	1	1	13,080	13,200	13,320	477,720	477,840	477,960	409,080		
35	งานการรับและบัญชี	ช.ก.	1	396,000	0	1	1	1	13,320	13,320	13,080	409,320	409,320	409,080	449,040		
36	นักวิชาการพัสดุ	ช.ก.	1	435,720	0	1	1	1	13,200	13,320	13,320	448,920	449,040	449,040	429,240		
37	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.	1	416,160	0	1	1	1	13,080	13,080	13,200	429,240	429,240	429,360	190,320		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
38	ผ.ช.จ.ง.การเงินและบัญชี		1	182,400	0	1	1	1	7,320	7,680	7,920	189,720	190,080	190,320	188,640		
39	ผ.ช.จ.ง.จัดเก็บรายได้		1	180,720	0	1	1	1	7,320	7,560	7,920	188,040	188,280	188,640	165,720		
40	ผ.ช.จ.ง.พัสดุ		1	158,760	0	1	1	1	6,360	6,600	6,960	165,120	165,360	165,720	155,280		
41	ผ.ช.จ.ง.ธุรการ		1	149,280	0	1	1	1	6,000	6,240	6,480	155,280	155,520	155,760	173,640		
42	ผ.ช.จ.ง.การคลัง		1	166,440	0	1	1	1	6,720	6,960	7,200	173,160	173,400	173,640	504,240		
กองช่าง 05																	
43	ผู้อำนวยการกองช่าง(ไม่กึ่งราชการช่าง)	ศ.น.	1	448,920	42,000	1	1	1	13,320	13,320	15,240	504,240	504,240	504,160	307,680		
44	นายช่างโยธา	ช.ก.	1	327,240	0	1	1	1	11,280	10,920	11,400	297,900	297,900	302,400	189,320		
45	งานธุรการ	ช.ก.	1	291,240	0	1	1	1	11,040	11,160	10,920	302,280	302,280	302,160	190,320		
46	ผ.ช.บ.ช่างสำรวจ		1	177,240	0	1	1	1	7,080	7,440	7,680	184,320	184,320	184,320	190,560		
47	ผ.ช.บ.ช่างไฟฟ้า		1	182,640	0	1	1	1	7,320	7,680	7,920	189,960	190,320	190,560	149,040		
48	ผ.ช.บ.ช่างเขียนแบบ		1	138,000	0	1	1	1	5,520	5,520	5,760	143,520	143,520	143,520	156,600		
49	พนักงานเสียบัญชีประจำ		1	112,800	0	1	1	1	5,520	5,520	5,760	117,840	117,840	117,600	117,600		
50	ผ.ช.จ.ง.ธุรการ		1	150,480	0	1	1	1	6,120	6,360	6,600	156,600	156,600	156,600	117,600		
51	พนักงานขับเครื่องจักรงานพัฒนา (งานรถเข็น)		1	112,800	0	1	1	1	4,560	4,800	4,920	117,360	117,360	117,360	117,600		



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลมหาไชย

ปลัดเทศบาลตำบลมหาไชย
(บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

หน่วยตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๑)ว่าง

สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง
<p>พนักงานเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (๑) - นักจัดการงานทั่วไป ชก. (๑) - นักทรัพยากรบุคคล ชก. (๑) - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.(๑) - นักพัฒนาชุมชน ชก. (๑) - นักพัฒนาชุมชน ปก. (๑) - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๔) กำหนดเพิ่ม <p>พนักงานจ้างภาครัฐกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน (๑) - ผู้ดูแลเด็ก (๔) <p>- คนสวน (๑) - คนงาน (๒)</p>	<p>พนักงานเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักบริหารงานคลังระดับต้น (๑) - นักวิชาการเงินและบัญชี ชก (๑) - นักวิชาการพัสดุ ชก (๑) - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก. (๑) <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) 	<p>พนักงานเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักบริหารงานช่างระดับต้น (๑) - นายช่างโยธา ชก (๑) - เจ้าพนักงานธุรการ ชก (๑) <p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (๑) - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) - ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (๑) (ว่าง) - พนักงานผลิตน้ำประปา (๑) (ว่าง) - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑) <p>พนักงานจ้างทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - คนงาน (๑) - คนงาน (๑)

ประเภท ระดับ จำนวน	บริหารท้องถิ่น กลาง	อำนาจท้องถิ่น ต้น	วิชาการ		ทั่วไป		ครู	พนักงานจ้าง		รวม
			ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ทั่วไป	ภารกิจ	
๑		๓	๒	๘	-	๓	๑	๔	๕	๔๘
							คศ.๑	คศ.๒	๒๐	

11.บัญชีแสดงต้นแบบบัญชีตำแหน่งและภารกิจหมวดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณสมบัติการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม		กรอบอัตราจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม/เงินค่าตอบแทน	
1	นายอภิวัฒน์ พจนกิจบุตร	บ.บ(นิติศาสตร์)	03-2-01-1101-001	กลาง	ปลัดเทศบาล (นักบริหารระดับสูง)	03-2-01-1101-001	กลาง	539,160 (44,930x12)	84,000 (7,000x12)	707,160
ลำดับที่ 01										
2	นายประเสริฐ สภา	ศ.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	03-2-01-2101-001	ต้น	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารระดับสูง)	03-2-01-2101-001	ต้น	455,520 (37,960x12)	42,000 (3,500x12)	497,520
งานบริหาร										
3	นายสุชาติ สุริยะพันธ์	ศ.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	03-2-01-3101-001	ช.ก.	นักจัดการทั่วไป	03-2-01-3101-001	ช.ก.	429,240 (35,770x12)	-	429,240
4	นายโชค ศรีบาท	ป.บ(คอมพิวเตอร์)	03-2-01-4101-001	ช.ก.	จงจ.ธุรการ	03-2-01-4101-001	ช.ก.	292,440 (24,730x12)	-	292,440
5	นายกรินทร์ ธีระสิทธิ์	บ.บ(นิติศาสตร์)	03-2-01-3102-001	ป.ก.	นักวิจัยอาวุโส	03-2-01-3102-001	ป.ก.	299,640 (24,970x12)	-	299,640
งานส่งเสริมการเกษตร										
6	นายมานัย ธีระชัย	ก.บ.(เกษตรศาสตร์)	03-2-01-3401-001	ช.ก.	นักวิชาการเกษตร	03-2-01-3401-001	ช.ก.	422,640 (35,220x12)	-	422,640
งานวิเคราะห์นโยบาย										
7	นายชาติ ธีระวิชัย	ศ.บ.บ(ภาษาไทย)	03-2-01-3103-001	ช.ก.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	03-2-01-3103-001	ช.ก.	369,480 (30,790x12)	-	369,480
งานพัฒนาชุมชน										
8	นายวรากรณ์ สุประทีป	ศ.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	03-2-01-3801-001	ช.ก.	นักพัฒนาชุมชน	03-2-01-3801-001	ช.ก.	429,240 (35,770x12)	-	429,240
9	นางสาวทิพวรรณ ธีระวิชัย	ค.บ.(รัฐศึกษา)	03-2-01-3801-002	ป.ก.	นักพัฒนาชุมชน	03-2-01-3801-002	ป.ก.	344,280 (28,690x12)	-	344,280
งานบริหารงานสาธารณสุข										
10	นายสุภา คัมภีร์	ส.บ(การศึกษารัฐบาลท้องถิ่น)	03-2-12-3601-001	ช.ก.	นักวิชาการสาธารณสุข	03-2-12-3601-001	ช.ก.	271,440 (22,620x12)	-	271,440
งานบริหารการศึกษา										
11	นายประหลาด ศรีพงษ์สี	ค.บ.บ(วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์)	03-2-01-3803-001	ป.ก.	นักวิชาการศึกษา	03-2-01-3803-001	ป.ก.	233,760 (19,480x12)	-	233,760
ศ.พ.หัวหน้าห้องเรียน										
12										
13	นางศุภรี ภูภิรม	ค.บ.(รัฐศึกษา)	032086600360	ช.ก.	ผู้ช่วยนักวิชาการระดับต้น	032086600360	ช.ก.	-	-	เงินอุดหนุน
14	นางไพรัช ศรีวา	ค.บ.(รัฐศึกษา)			ผู้ช่วยนักวิชาการ					เงินอุดหนุน
ศ.พ.หัวหน้าห้องเรียน										
15										
16	นางฉวีพร ธรรมประชา	ศ.บ.บ(การบริหารการศึกษา)	032016600699	ช.ก.	ผู้ช่วยนักวิชาการระดับต้น	032016600699	ช.ก.	-	-	เงินอุดหนุน
17	นางสมฤทัย โขธะวันนท์	ป.บ(คอมพิวเตอร์)			ผู้ช่วยนักวิชาการ					เงินอุดหนุน
ศ.พ.นักปฏิบัติการ										
18										
19	นางวริศ อัมพันธ์	ศ.บ.บ(การบริหารการศึกษา)	032016600698	ช.ก.	ผู้ช่วยนักวิชาการระดับต้น	032016600698	ช.ก.	-	-	เงินอุดหนุน
20	นางไพรัช แสงพาน	ค.บ.(รัฐศึกษา)	032016600696	ช.ก.	ผู้ช่วยนักวิชาการ	032016600696	ช.ก.	-	-	เงินอุดหนุน
21	นางวริศ สุวาศิ	ค.บ.(รัฐศึกษา)			ผู้ช่วยนักวิชาการ					เงินอุดหนุน

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	การขออัตรากำลังเดิม			การขออัตรากำลังใหม่			เงินเสียง	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่ม/เงินค่าตอบแทน	
22	ศพ. วัลย์บุญญาวัฒน์											
23	นางรุ่งทิพย์ วัฒนศิริ	ศบ.ม (การบริหารการศึกษา)	03201.6600697		ชก.	03201.6600697	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					เงินอุดหนุน
24	นางณัฐวิทย์ ชัยพรหม	ศ.บ (ปฐมวัย)					ครู					เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
25	นางสาวสุภาพร วัชริน	ศ.บ. (เศรษฐศาสตร์)					ผ.อ. นักจัดการงานทั่วไป		295,280 (24,480×12)			295,280
26	นส. วิมลอรุณรัตน์ ชุ่มชุมพล	ป.ศ. (บัญชี)					ผ.อ. จช. จช.รกร		171,840 (14,320×12)			171,840
27	นางสมธิ์ กาลุ	ม.6					พนักงานขับรถยนต์		122,160 (10,180×12)			122,160
28	นางสาวรุ่ง ฤทธิชัย	ม.6					คนงาน		177,480 (14,790×12)			177,480
29	นางสมหญิง อรณนันทะ	ป.ศ. (อุตสาหกรรมโยธา)					ผ.อ. จช. ป้องกัษา		138,000 (11,500×12)			138,000
30	นายศักดิ์ ศรีพุทธา	ม.6					พนักงานขับรถดับเพลิง		148,200 (12,350×12)			148,200
31	นายณัฐพงษ์ อารณนที	ศบ. (การจัดการคุณภาพท้องถิ่น)					ผ.อ. จช. สาธารณสุข		138,000 (11,500×12)			138,000
พนักงานจ้างทั่วไป												
32	นางสาวกรรณิณี สุทธิภา	ม.6					คนงาน		108,000 (9,000×12)			108,000
33	นายณัฐวัฒน์ วัฒนวิเศษ	ม.3					คนงาน		108,000 (9,000×12)			108,000
34	นายณัฐศักดิ์ ศรีมหาไชย	ม.6					คนงาน		108,000 (9,000×12)			108,000
กอลดสี 04												
35	นางสาววิภาณี ภูวดีจามนัง	ท.บ. (บัญชี)	03-2-04-2102-001	นักบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ค.บ.	03-2-04-2102-001	นักบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)		422,640 (35,220×12)		42,000	464,640
ฝ่ายบริหารงานคลัง												
36	นายการุณวิทย์ วัฒนวิเศษ	ท.บ. (บัญชีบริหาร)	03-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	03-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี		396,000 (33,000×12)			396,000
งานจัดซื้อจัดจ้าง												
37	นางณัฐชยากร วัฒนวิเศษ	ท.บ. (บัญชี)	03-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ช.ก.	03-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ		362,640 (36,310×12)			362,640
งานจัดเก็บรายได้												
38	นายทวิชัย วัฒนวิเศษ	ท.บ. (บัญชี)	03-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.	03-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้		416,160 (34,680×12)			416,160
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
39	นส. สุทธิวัฒน์ โสภะวันนที	ท.บ. (การคลัง)					ผ.อ. จช. การเงินและบัญชี		182,400 (15,200×12)			182,400
40	นส. จุฬารัตน์ วัฒนวิเศษ	ท.บ. (นักบริหารงานคลัง)					ผ.อ. จช. จัดเก็บรายได้		180,720 (15,060×12)			180,720
41	นส. อรุณรัตน์ อารณนที	ป.ศ. (บัญชี)					ผ.อ. จช. พัสดุ		158,760 (13,230×12)			158,760

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรณสิทธิ์การก้ำกึ่งเดิม			กรณสิทธิ์การก้ำกึ่งใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง (เงินเพิ่มเงิน/เงินค่าตอบแทน)	
42	น.ส.เบญจฉวี ชื่นรุ่งเรือง	ป.บ. (คอมพิวเตอร์)	น.ส. จง. การคลัง	น.ส. จง. การคลัง		166,640 (13,870×12)				166,640	
43	นายฤทธิเดช ใสการประเสริฐ	น.บ.บ. (บริหารการเงิน)	น.ส. จง. สุภาพร	น.ส. จง. สุภาพร		149,280 (12,440×12)				149,280	
กองช่าง อบ.											
44	นายเจริญศักดิ์ เวียงนันท	ว.บ. (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	นักบริหารงานช่าง (นักบริหารงานช่าง)	น.บ. จง. ช่าง	03-2-05-2103-001	382,560 (31,880×12)	42,000			424,560	
45	นายวิฑูรย์ ชื่นรุ่งเรือง	ว.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	นายช่างไม้	น.บ. ช่างไม้	03-2-05-4701-001	327,240 (27,270×12)				327,240	
46	นายวิฑูรย์ ชื่นรุ่งเรือง	ว.บ. (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	น.บ. ช่างไม้	น.บ. ช่างไม้	03-2-05-4701-001	296,040 (19,580×12)				296,040	
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
47	นายวิฑูรย์ ชื่นรุ่งเรือง	ว.บ. (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	น.บ. ช่างไม้	น.บ. ช่างไม้	03-2-05-4701-001	177,240 (14,770×12)				177,240	
48	นายอนุชิต ชื่นรุ่งเรือง	น.บ.บ. (อุตสาหกรรม)	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		182,640 (15,220×12)				182,640	
49			น.บ. ช่างเชื่อมแบบ	น.บ. ช่างเชื่อมแบบ		138,000 (11,500×12)				138,000	
50			พนักงานผลิตไม้ประปา	พนักงานผลิตไม้ประปา		112,800 (9,400×12)				112,800	
51	นายอนุชิต ชื่นรุ่งเรือง	น.บ.บ. (คอมพิวเตอร์)	น.ส. จง. สุภาพร	น.ส. จง. สุภาพร		150,480 (12,540×12)				150,480	
52	นายอนุชิต ชื่นรุ่งเรือง	ป.บ.	พนักงานช่างเครื่องจักรกลผสมแบบ (ช่างเครื่องจักร)	พนักงานช่างเครื่องจักรกลผสมแบบ (ช่างเครื่องจักร)		112,800 (9,400×12)				112,800	
พนักงานจ้างทั่วไป											
53	นายอนุชิต ชื่นรุ่งเรือง	ป.บ. (เครื่องเย็บเย็บผ้า)	คนงาน	คนงาน		108,000 (9,000×12)				108,000	
54	นายอนุชิต ชื่นรุ่งเรือง	ป.บ.	คนงาน	คนงาน		108,000 (9,000×12)				108,000	
55	พนักงานตรวจสอบภายใน		นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	03-2-12-3205-001	355,320 (29,610×12)				355,320	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลมหาไชย จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยตนเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน 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 อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล
ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของเทศบาลตำบลมหาไชย

พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลมหาไชย มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่าและระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

ภาคผนวก

สำเนาฉบับ



คำสั่งเทศบาลตำบลมหาไชย
ที่ ๓๖๗ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลมหาไชย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และเทศบาลตำบลมหาไชย จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ข้าราชการครูและพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

- | | |
|----------------------------|------------------------|
| ๑.๑ นายกเทศมนตรีตำบลมหาไชย | ประธานคณะกรรมการ |
| ๑.๒ ปลัดเทศบาล | คณะกรรมการ |
| ๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๑.๕ หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๖ นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่

- ๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
- ๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในช่วง ๓ ปีว่าต้องการตำแหน่งใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการวางแผนใช้กำลังคน เพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อเทศบาลและประชาชนในท้องถิ่น
- ๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายอาคม อุทโท)
นายกเทศมนตรีตำบลมหาไชย

.....ร่าง
.....พิมพ์
.....หา
.....ตรวจ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมผาสี สำนักงานเทศบาลตำบลมหาไชย

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๓ คำสั่งเทศบาลตำบลมหาไชย ที่ ๓๖๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้ง
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑.๑	นายกเทศมนตรีตำบลมหาไชย	ประธานคณะกรรมการ
๑.๑.๒	ปลัดเทศบาล	คณะกรรมการ
๑.๑.๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๑.๔	ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๑.๕	หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑.๑.๖	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

- โดยคณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ
อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก
และคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลตลอดทั้ง
ภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณ
ของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี

๑.๔ ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ อปท. ต้อง
ไม่เกินร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้พิจารณากันต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน

- การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผน
อัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการ
ดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการ
พิจารณายุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งนั้น ให้เลขาฯชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วย

เลขาฯ

- การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการนั้น ได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำ
ตารางการทำงานของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณา
ว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่ง เราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่

ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา และนำมาในวันนี้แล้วโดยแทรกอยู่ในวาระการประชุมข้างหลัง ในการเสนอขุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดยเรียงลำดับ จากส่วนราชการต่าง ๆ ตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง โดยการพิจารณาขอให้หัวหน้าส่วนตามลำดับ นำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อที่ประชุม ครับ

- เพิ่มเติมอีกเล็กน้อยครับ ปัจจุบัน การคำนวณคร่าว ๆ ค่าใช้จ่ายของเทศบาลอยู่ที่ประมาณร้อยละ ๓๐.๔๖ จึงเห็นควรให้ส่วนราชการที่จะเพิ่มตำแหน่งพิจารณาถึงงบประมาณและค่าร้อยละดังกล่าวด้วยครับ

ปลัดเทศบาล

- ครับ สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่างาน และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือขุบเลิกนั้น เลขาได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบแล้ว โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลังและกองช่างเป็นลำดับสุดท้ายและให้คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วนราชการไปพร้อมเลย เมื่อหัวหน้าส่วนราชการได้นำเสนอเรียบร้อยแล้ว เป็นรายส่วนราชการ โดยพิจารณาดูภาระหน้าที่งานในสายงานนั้น และค่าใช้จ่ายในงบบุคลากร เป็นหลัก เชิญเลยครับ

นางสาวรจนา

- ขอเพิ่มเติมจากท่านปลัดอีกนิดหนึ่งค่ะ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ หรือครั้งต่อไป จากที่ดินได้เข้ามรมที่ท้องถื่นจังหวัดกาฬสินธุ์จัดอบรมไปแล้วนั้น นโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จะเน้นในการขอเปิดกรอบหรือตำแหน่งให้ข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลให้เต็มตามโครงสร้างส่วนราชการก่อน จึงจะสามารถเพิ่มพนักงานจ้างได้ค่ะ กล่าวคือ อย่งของเทศบาลเรามี ๓ กอง เป็นกอง ต้น ทั้งหมด

โครงสร้างส่วนราชการกองต้นก็จะมีตำแหน่งดังนี้

๑ ผอ.กองต้น ๑ ตำแหน่ง

๒.ข้าราชการสายปฏิบัติ ๓ ตำแหน่งโดยแยกเป็น

๒.๑ สายวิชาการ ๑ ตำแหน่ง

๒.๒ สายทั่วไป ๒ ตำแหน่ง

ซึ่งในปัจจุบันสำนักปลัดและกองคลัง มีตำแหน่งตรงตามโครงสร้างครบแล้ว ส่วนกองช่าง ยังไม่ครบตามโครงสร้างส่วนราชการเนื่องจากยังไม่มีสายปฏิบัติที่มาจากสายวิชาการ ค่ะ จึงขอฝากเรื่องนี้ให้คณะกรรมการทุกท่านร่วมกันพิจารณา ทั้งนี้หากจะเพิ่มต้องไม่กระทบภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ที่กฎหมายกำหนดเอาไว้ด้วยค่ะ

ที่ประชุม

- รับทราบ

นายประเสริฐ

- สำนักปลัด ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๒๕ ตำแหน่ง ๒๙ อัตรာ โดยแบ่งออกเป็นพนักงานเทศบาล ๑๒ ตำแหน่ง พนักงานครูเทศบาล ๑ ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๑ ตำแหน่ง และพนักงานจ้างทั่วไป ๓ ตำแหน่ง ดังนี้

๑	นายอภิวัฒน์ พรหมคำบุตร	ปลัดเทศบาลกลาง (นักบริหารงานท้องถิ่น)
๒	นายประเสริฐ สะภา	หัวหน้าสำนักปลัด ตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)
๓	นายฤทธิรงค์ ภูมิประหมั่น	นักจัดการงานทั่วไปชก.
๔	นายประพาส ศรีพงษ์ชัย	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.
๕	นางนภาลักษณ์ ปัชมาชัย	นักวิชาการเกษตร ชก.
๖	นายอนุชา คำไสว	นักวิชาการสาธารณสุข ชก.
๗	นายรชต จันทะวิชัย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.
๘	นางสาวดวงรัตน์ สุประเจ็ด	นักพัฒนาชุมชน ชก.
๙	นางสาวทิพวรรณ จันทะวิชัย	นักพัฒนาชุมชน ปก.
๑๐	น.ส.รจนา จันทะบุตร	นักทรัพยากรบุคคล ปก.
๑๑	นายไชยศ ศรีมาลา	จพง.ธุรการ ชง.
๑๒	นางรุ่งพันธ์ สมบัติมล	ครู ชำนาญการ
๑๓	นางนิตย ธรรมประชา	ครู ชำนาญการ
๑๔	นางวาริน อำนักรขันธุ์	ครู ชำนาญการ
๑๕	นางทัศนีย์ ภูษัยน	ครู ชำนาญการ
๑๖	นางไพวัลย์ แสนพาน	ครู ค.ศ.๑

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑๗	นางสาวสุภาพร วิชัย	ผช.นักจัดการงานทั่วไป
๑๘	น.ส.วรินธราภรณ์ จันทะยุทธ	ผช.จพง.ธุรการ
๑๙	นายธงชัย การฤ	พนักงานขับรถยนต์
๒๐	นายณัฐพล ลานนท์	ผช.จพง.สาธารณสุข
๒๑	นายศราวุธ ภูษัยน	คนงาน
๒๒	นายคมกฤษ ธรรมประชา	ผช.จพง.ป้องกันฯ
๒๓	นายกิตติ ศรีพุทธา	พนักงานขับรถดับเพลิง
๒๔	นางไพจิต ศรีทา	ผู้ดูแลเด็ก
๒๕	นางสาวมยุรีย์ โคตะวินนธ์	ผู้ดูแลเด็ก
๒๖	นางมะลิวัลย์ จันทงาม	ผู้ดูแลเด็ก
๒๗	นางสาววิตรี สวาทิตี	ผู้ดูแลเด็ก

พนักงานจ้างทั่วไป

๒๘	นางทรงศณีย์ สุรินนา	คนสวน
๒๙	นายอนันต์ ศรีมหาไชย	คนงาน
๓๐	นายเสมียน เขตเวียง	คนงาน

ส่วนของการเพิ่มตำแหน่งอื่นนั้น สำนักปลัดไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มครับ คิดว่าบุคลากรที่มีอยู่ น่าจะเพียงพอต่อการให้บริการกับประชาชนหรือตามภารกิจงานที่มีอยู่ครับ

นางกัลยาณี

- กองคลัง ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑๐ ตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็นพนักงานเทศบาล ๔ ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕ ตำแหน่งดังนี้

๑	น.ส.กัลยาณี ภวภูตานนท์ฯ	นักบริหารงานคลัง ตำบล
๒	นางวิศิษฐ์ สำราญพงษ์	นักวิชาการเงินและบัญชีชก.
๓	นางพรทิพย์ สอนบุญตา	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชก.
๔	น.ส.ลัดดาวรรณ จันทร์ดา	นักวิชาการพัสดุชก.

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ๕.น.ส.สุพัฒน์ โคตะวินนท ผช.จพง.การเงินและบัญชี
 - ๖.น.ส.จุไรรัตน์ อุบลเลิศ ผช.จพง.จัดเก็บรายได้
 - ๗.น.ส.ธนารัตน์ สารหงษ์ ผช.จพง.พัสดุ
 - ๘.น.ส.เพียงสุรีย์ จันทยุทธ ผช.จพง.การคลัง
 - ๙.นายยุทธชาติ กัสกรประเสริฐ ผช.จพง.ธุรการ

การปรับลด ตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่ง ในกองคลัง ปัจจุบันตำแหน่งที่มีลงตัวแล้ว จึงไม่ขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มอีกคะ

นายเจริญศักดิ์- กองช่าง ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น ๑๐ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา โดยแบ่งออกเป็น พนักงานเทศบาล ๓ ตำแหน่ง และพนักงานจ้างตามภารกิจ ๖ ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ๒ ตำแหน่ง ดังนี้

- ๑.นายเจริญศักดิ์ เวียงนนท์ นักบริหารงานช่าง
- ๒.นายอิสระ ชันธุ์ปรีक्षा นายช่างโยธา
- ๓.นางเนรัญชลา ศรีมาลา จพง.ธุรการ
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ๔.นายธีระวัฒน์ ไชยสิทธิ์ ผช.นายช่างสำรวจ
- ๕.นายธนกฤต จันทยุทธ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
- ๖.ผช.นายช่างเขียนแบบ
- ๗.พนักงานผลิตน้ำประปา
- ๘.นายไชยกร จันทรบุดร พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ
- ๙.นายณัฐวุฒิ สมบัติมิล ผช.จพง.ธุรการ
- พนักงานจ้างทั่วไป
- ๑๐.นายอภิสิทธิ์ สีลาโทสง คนงาน
- ๑๑.นายแสวง อุณจิตต์ คนงาน

กองช่างสำหรับผม การปรับลดตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่ง ยังไม่มีความจำเป็นในตอนนี้นะครับ จึงไม่ ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มอีก และคาดว่าตำแหน่งหรือบุคลากรที่มีอยู่ จะสามารถบริการพี่น้อง ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพครับ

ปลัดเทศบาล

- ครับ จากที่ฟังผอ.กองแต่ละกองได้ชี้แจงไปแล้วนั้น ผมขอสรุปดังนี้ครับ
สำนักปลัด ไม่ขอเพิ่มหรือลดตำแหน่งใดๆ ยังคงไว้เหมือนเดิม
กองคลัง คงไว้เท่าเดิม ไม่เปลี่ยนแปลง

กองช่าง คงไว้เท่าเดิม ไม่เปลี่ยนแปลง กระผมก็ขอสรุปเพียงเท่านี้ก่อน เชิญท่านประธานครับ


ประธาน


- ครับ จากที่ท่านปลัด สรุปให้ฟังแล้วนั้น ไม่มีกองไหนขอเพิ่มหรือลด ตำแหน่งในครั้งนี
ก็ขอให้ผู้อำนวยการกองทุกกองร่วมกันบริหารทรัพยากรบุคคลที่เรามีอยู่อย่างคุ้มค่าและมี
ประสิทธิภาพอย่างที่สุดเพื่อตอบสนองนโยบายของชาติและภารกิจของเทศบาลเรา และที่สำคัญเพื่อ
พี่น้องประชาชนในเขตเทศบาลตำบลมหาไชยเราครับ

มติที่ประชุม

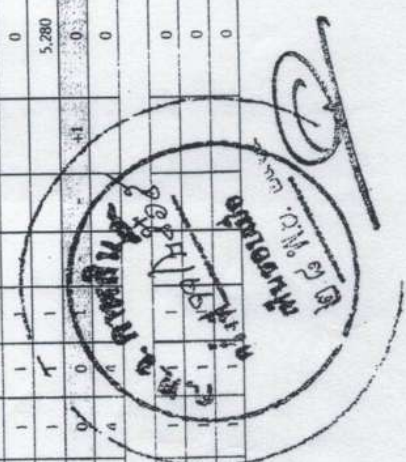
- เอกฉันท เห็นด้วยกับการเพิ่มหรือยุบเลิกตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ
ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับ ถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม
เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้จดยางงานการประชุม
(นางสาวจรณา จันทะบุตร)
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายอาคม อุทโท)
ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่ยังอยู่ในปัจจุบัน		จำนวนที่ค้างจ่าย	จำนวนที่ค้างจ่าย	การใช้จ่ายเงินเพิ่มขึ้น(3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ				
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)			เงินประจำตัว(2)	อัตราจ้างคนเต็ม/ขาด		2564	2565	2566	2564	2565		2566	2564	2565	2566
									ได้ใช้จำนวน	3 ปีข้างหน้า										
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารระดับสูง)	นายก	1	1	453,960	168,000	0	1	1	1	16,320	16,400	16,440	638,280	638,000	638,400				
2	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารระดับสูง)	ตบ	1	1	389,400	42,000	0	1	1	1	13,320	13,440	13,080	404,720	404,840	404,960				
3	งานธุรการ	ชอ.	1	1	362,640	0	0	1	1	1	13,440	13,320	13,320	376,080	375,960	375,960				
4	นักจัดการทั่วไป	ชอ.	1	1	239,640	0	0	1	1	1	9,720	10,080	10,440	249,360	249,720	250,080				
5	งานการเจ้าหน้าที่	ชอ.	1	1	209,240	0	0	1	1	1	8,760	8,760	9,000	258,000	258,000	258,240				
6	นักบริหารงานบุคคล	ชอ.	1	1	356,160	0	0	1	1	1	43,320	13,080	13,440	309,480	309,240	309,600				
7	งานบริหารงานช่าง	ปจ/ชอ.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	355,320	0	0	355,320	ค่าตอบแทน			
8	งานวิศวกรรมโยธาและแผน	ชอ.	1	1	305,640	0	0	1	1	1	11,880	12,240	12,960	317,520	317,880	318,000				
9	งานวิศวกรรมเครื่องกล	ชอ.	1	1	356,160	0	0	1	1	1	13,320	13,080	13,440	369,480	369,240	369,600				
10	งานการไฟฟ้า	ชอ.	1	1	293,760	0	0	1	1	1	9,480	10,320	10,080	303,240	304,080	303,840				
11	นักวิชาการพิเศษ	ชอ.	1	1	207,480	0	0	1	1	1	7,080	7,680	7,680	214,560	215,160	215,160				
12	ครู		5	5	0	0	0	5	5	5	0	0	0	0	0	0	เงินเดือน			
13	ผอ. นักจัดการทั่วไป		1	1	255,480	0	0	1	1	1	10,320	10,680	11,160	265,800	266,160	266,640				
14	ผอ. งานช่าง		1	1	151,080	0	0	1	1	1	6,120	6,360	6,600	157,200	157,440	157,680				
15	พนักงานขับรถ		1	1	112,800	0	0	1	1	1	4,560	4,560	4,800	117,360	117,360	117,600				
16	ช่าง		1	1	156,240	0	0	1	1	1	6,360	6,600	6,840	162,600	162,840	163,080				
17	ผอ. งานช่างไฟฟ้า		1	1	143,520	0	0	1	1	1	0	5,520	5,760	143,520	149,040	154,800				
18	พนักงานขับรถ		1	1	130,320	0	0	1	1	1	5,280	5,520	5,760	135,600	135,840	136,080				
19	ผอ. นักวิชาการพิเศษ		1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	138,000	0	0	138,000	ค่าตอบแทน			
20	ผู้ดูแลเด็ก		4	4	0	0	0	4	4	4	0	0	0	0	0	0	เงินเดือน			
21	ครู		1	1	108,000	0	0	1	1	1	0	0	0	108,000	108,000	108,000				
22	ช่าง		1	1	108,000	0	0	1	1	1	0	0	0	108,000	108,000	108,000				
23	ช่าง		1	1	108,000	0	0	1	1	1	0	0	0	108,000	108,000	108,000				



ตารางเปรียบเทียบสัดส่วนอัตราจ้างกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน

ระหว่าง เทศบาลตำบลมหาชัย เทศบาลตำบลแวงบาดาล และเทศบาลตำบลเสวย

ลำดับ	เทศบาลตำบลมหาชัย		เทศบาลตำบลแวงบาดาล		เทศบาลตำบลเสวย	
	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตราจ้าง	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตราจ้าง	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตราจ้าง
1	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)กลาง	1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)กลาง	1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)กลาง	1
2	รองปลัดเทศบาล 01		รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ต้น	1	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ต้น	1
3	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป) ต้น	1	สำนักปลัดเทศบาล		สำนักปลัดเทศบาล	
4	งานธุรการ		พ.น.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ต้น	1	พ.น.สำนักปลัด	1
5	นักจัดการงานทั่วไป ชก.	1	นักทรัพยากรบุคคล ชก.	1	(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	
6	จพง.ธุรการ ชก.	1	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก.	1	นักทรัพยากรบุคคล ชก.	1
7	งานการเจ้าหน้าที่		เจ้าพนักงานธุรการ ชก.	1	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก.	1
8	นักวิชาการสาธารณสุข	1	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง.	1	นักพัฒนาชุมชน	1
9	งานส่งเสริมการเกษตร		พนักงานจ้างตามภารกิจ		เจ้าพนักงานธุรการ ชก.	1
10	นักวิชาการเกษตร ชก.	1	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	เจ้าพนักงานธุรการ	1
11	งานบริหารงานสาธารณสุข		ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	1	นักจัดการงานทั่วไป ชก.	1
12	นักวิชาการสาธารณสุข ชก.	1	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	นักจัดการงานทั่วไป ชก.	1
13	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	1
14	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	1	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสวัสดิบาล	1	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1
15	งานพัฒนาชุมชน		ผ.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	พนักงานจ้างตามภารกิจ	
16	นักพัฒนาชุมชน ชก.	1	พนักงานขับรถยนต์	1	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1
17	นักพัฒนาชุมชน ปก.	1	คนตักแ่งสวน	1	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	1
18	งานบริหารการศึกษา		คนครัว	1	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1
19	นักวิชาการศึกษา ปก.	1	พนักงานจ้างทั่วไป		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1
20	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคู		นักการภารโรง	1	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	1
21	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเล็ก		คนงาน	1	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	1
22	ครู ชก.	1	คนงาน	1	นักการภารโรง	1
23	ผู้ดูแลเด็ก	1	พนักงานขับรถดับเพลิง	1	ผ.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1

ลำดับ	เทศบาลตำบลมหาไชย		เทศบาลตำบลเขมบาศล		เทศบาลตำบลเสวย	
	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตรากำลัง	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตรากำลัง	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตรากำลัง
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ศรีมหาไชย	1	กองคลัง	1	พนักงานจ้างทั่วไป	1
15	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	ผู้อำนวยการกองคลัง	1	พนักงานขับรถยนต์	1
16	ครู ชก.	1	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง.	1	พนักงานขับรถยนต์	1
17	ผู้ดูแลเด็ก	1	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง.	1	กองคลัง	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกแก้ว	1	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.	1	ผู้อำนวยการกองคลัง	1
18	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	(นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	
19	ครู ชก.	1	พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง.	1
20	ผู้ดูแลเด็ก	1	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	1	นักวิชาการพัสดุ ปก.	1
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอรัญญิกแก้ว	1	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก.	1
21	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานคลัง	1	พนักงานจ้างตามภารกิจ	
22	ครู ชก.	1	กองช่าง	1	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	1
23	ผู้ดูแลเด็ก	1	ผู้อำนวยการกองช่าง	1	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	1
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1
24	ผ.น.ก.จัดการงานทั่วไป	1	นายช่างโยธา ปง./ชง.	1	พนักงานผลิตน้ำประปา	1
25	ผ.จ.พง.ธุรการ	1	นายช่างโยธา ปง./ชง.	1	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1
26	พนักงานขับรถยนต์	1	นายช่างสำรวจ ปง./ชง.	1	กองช่าง	
27	คนงาน	1	เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง.	1	ผู้อำนวยการกองช่าง	1
28	ผ.จ.พง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1
29	พนักงานขับรถดับเพลิง	1	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	นายช่างโยธา ชง.	1
30	ผ.ช.เจ้าพนักงานสาธารณสุข	1	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	1	นายช่างไฟฟ้า ชง.	1
	พนักงานจ้างทั่วไป	1	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	1
31	คนสวน	1	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	พนักงานจ้างตามภารกิจ	1
32	คนงาน	1	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	1	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1
33	คนงาน	1	พนักงานจ้างทั่วไป	1	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1
34	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง) ต้น	1	พนักงานจ้างตามครุภัณฑ์	1	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1
	งานการเงินและบัญชี		พนักงานจ้างตามครุภัณฑ์	1	พนักงานจ้างทั่วไป	1
			คนงาน	1	คนงานทั่วไป	1

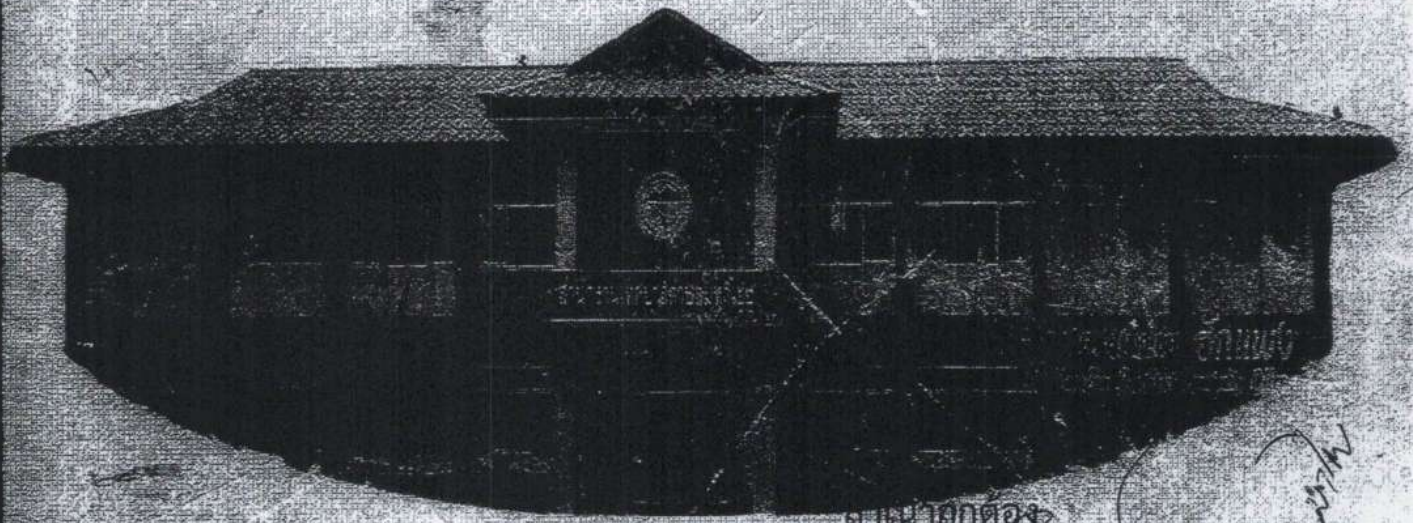
ลำดับ	เทศบาลตำบลมหาชัย		ลำดับ	เทศบาลตำบลเชิงขะดาล		ลำดับ	เทศบาลตำบลมหาชัย		ลำดับ	เทศบาลตำบลมหาชัย	
	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตรากำลัง		หมายเหตุ	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง		อัตรากำลัง	หมายเหตุ		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตรากำลัง
35	นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	1		กองการศึกษา		40	คนงานทั่วไป			1	
	งานพัสดุและทรัพย์สิน		41	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	1	41	คนงานทั่วไป			1	
36	นักวิชาการพัสดุ ชก.	1		(นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	1	42	คนงานทั่วไป			1	
	งานจัดเก็บรายได้			ครู					กองการศึกษา		
37	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก.	1	42	ครูชำนาญการ	1	43	ผู้อำนวยการกองการศึกษา			1	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ		43	ครูชำนาญการ	1				(นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	1	
38	ผ.ช.จพง.การเงินและบัญชี	1	44	ครูชำนาญการ	1	44	นักวิชาการศึกษา			1	
39	ผ.ช.จพง.จัดเก็บรายได้	1	45	ครูผู้ช่วย	1	45	นักวิชาการศึกษา			1	
40	ผ.ช.จพง.พัสดุ	1	46	ครูชำนาญการ	1		ครู				
41	ผ.ช.จพง.ธุรการ	1	47	ครูผู้ช่วย	1	46	ครูชำนาญการ พิเศษ			1	
42	ผ.ช.จพง.การคลัง	1	48	ครูชำนาญการ	1	47	ครูชำนาญการ			1	
	กองช่าง 05		49	ครูชำนาญการ	1	48	ครูชำนาญการ			1	
43	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	1	50	ครูชำนาญการ	1	49	ครูชำนาญการ			1	
	งานวิศวกรรมโยธา		51	ครูผู้ช่วย	1	50	ครูชำนาญการ			1	
44	นายช่างโยธา	1	52	ครูชำนาญการ	1	51	ครูชำนาญการ			1	
	งานธุรการ		53	ครูชำนาญการ	1	52	ครูชำนาญการ			1	
45	จพง.ธุรการ	1		พนักงานจ้างตามภารกิจ		53	ครูชำนาญการ			1	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ		54	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	54	ครู			1	
46	ผ.ช.นายช่างสำรวจ	1	55	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	1				พนักงานจ้างตามภารกิจ		
47	ผ.ช.นายช่างไฟฟ้า	1	56	ผู้ช่วยนักวิชาการวัฒนธรรม	1	56	ผู้ช่วยนักสหนันทนาการ			1	
48	ผ.ช.นายช่างเขียนแบบ	1		ผู้ดูแลเด็ก	1	57	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก			1	
49	พนักงานผลิตน้ำประปา	1	57	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1	58	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก			1	
50	ผ.ช.จพง.ธุรการ	1	58	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1	59	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก			1	
51	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้า)	1	59	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1	60	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก			1	

ลำดับ	เทศบาลตำบลมหาชัย		ลำดับ	เทศบาลตำบลเชิงเขาตลาด		ลำดับ	เทศบาลตำบลมหาชัย		
	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	อัตรากำลัง		หมายเหตุ	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง		อัตรากำลัง	หมายเหตุ	อัตรากำลัง
	พนักงานจ้างทั่วไป		60	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	1	
52	คนงาน	1	61	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	1	
53	คนงาน	1	62	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1	ว่าง	พนักงานจ้างทั่วไป		
	หน่วยตรวจสอบภายใน(12)		63	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1	ว่าง	คนงาน	1	
54	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	1	64	กองสวัสดิการสังคม			หน่วยตรวจสอบภายใน		
				ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	1		นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก.	1	
				(นักบริหารงานสวัสดิการและสังคม ระดับต้น)	1				
			65	นักจัดการงานทั่วไป ปก.	1				
			66	นักพัฒนาชุมชน ชก.	1				
				พนักงานจ้างตามภารกิจ					
			67	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	1				
			68	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1				
			69	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1				
				หน่วยตรวจสอบภายใน					
			70	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก.	1	ว่าง			
	รวม	54		รวม		70		รวม	64
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566	37,975,334		งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566	54,076,000			งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566	54,000,000

๓๗



เทศบัญญัติ



เรื่อง

กำหนดค่าของ

Simon Omran

(นายรชต จันทะวิชัย)

วิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

ฉบับที่ ๓๗

งบประมาณรายจ่าย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลมหาชัย

อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

๓๗

งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

เทศบาลตำบลมหาไชย

อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง(ฉบับที่ 14) พ.ศ.2562 มาตรา 60 จึงตราเทศบาลัญญัตติขึ้นไว้โดยความเห็นชอบของสภาเทศบาลตำบลมหาไชย และโดยเห็นชอบของผู้ว่าราชการจังหวัดกาฬสินธุ์

ข้อ 1 เทศบาลัญญัตติ นี้เรียกว่า เทศบาลัญญัตติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ข้อ 2 เทศบาลัญญัตติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565 เป็นต้นไป

ข้อ 3 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 36,166,985 บาท

ข้อ 4 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุน เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 36,166,985 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	14,028,620
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	914,500
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	6,735,337
แผนงานสาธารณสุข	404,000
แผนงานสังคมสงเคราะห์	40,000
แผนงานเคหะและชุมชน	2,418,680
แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	240,000
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	1,255,300
แผนงานการเกษตร	280,000
แผนงานการพาณิชย์	966,800
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	8,883,748
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	36,166,985

ข้อ 5 งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 0 บาท ดังนี้

รวมรายจ่าย

ข้อ 6 ให้นายกเทศมนตรีตำบลมหาไชยปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เป็นไป
 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระเบียบ
 กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตร
 เงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ 7 ให้นายกเทศมนตรีตำบลมหาไชยมีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามเทศบัญญัตินี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕

(ลงนาม).....

(นายอาคม อุทโท)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลมหาไชย

เห็นชอบ

(ลงนาม).....

(นายอดิศร วิฑูรศิลป์)

ตำแหน่ง นายอำเภอสมเด็จ ปฏิบัติราชการแทนผู้ว่า
 ราชการจังหวัดกาฬสินธุ์

สำเนาถูกต้อง

(นายรชต จันทะวิชัย)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ



ประกาศเทศบาลตำบลมหาไชย
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง
ปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงาน
เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล
แต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ในห้วงระยะเวลา
๓ ปี ของเทศบาลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ของเทศบาลตำบลมหาไชยจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเทศบาล
ตำบลมหาไชยมีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ และ ๒๕
วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการ
พนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๖
จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลมหาไชย เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายอาคม อุทโท)
นายกเทศมนตรีตำบลมหาไชย