แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลศรีธาตุ

อำเภอศรีธาตุ จังหวัดอุดรธานี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

คำนำ

เทศบาลตำบลศรีธาตุ อำเภอศรีธาตุ จังหวัดอุดรธานี ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจต่างๆ พร้อมทั้งมีระบบโครงสร้างและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนนั้น แต่เนื่องจาก แผนอัตรากำลังดังกล่าว ได้ครบกำหนดระยะเวลาลงแล้ว เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลศรีธาตุ เป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่ม (ฉบับที่ ๑๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี (ก.ท.จ.อุดรธานี) ตรวจสอบการกำหนดอัตรากำลัง ตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ให้เหมาะสม ต่อไป

เทศบาลตำบลศรีธาตุ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐ และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

เทศบาลตำบลศรีธาตุ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๔
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๑๐
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแนวอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งสรุปและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้าง	๔๘
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานลูกจ้างเทศบาล	๔๙

ภาคผนวก

- คำสั่ง เทศบาลตำบลศรีธาตุ ที่ ๓๐๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)
- รายงานการประชุมคณะกรรมการ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลศรีธาตุจึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๒. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีธาตุ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีธาตุ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีธาตุ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลศรีธาตุ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีธาตุ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลศรีธาตุ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององ๕การบริหารส่วนตำบลศรีธาตุ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีธาตุ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressureเป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา 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 ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าอย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 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 ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลศรีธาตุ มีขนาดพื้นที่ ๓.๔๓ ตารางกิโลเมตร สภาพพื้นที่ทั่วไปเป็นลาดเอียงจากทิศเหนือไปหาทิศใต้ยาวไปตามถนนศรีธาตุ - วังสามหมอ มีความสูงจากระดับน้ำทะเลปานกลางประมาณ ๓๐๐ เมตร เขตการปกครองแบ่งเป็น ๙ หมู่บ้าน ๑,๙๔๕ ครัวเรือน ประชากรทั้งสิ้น ๕,๓๖๘ คน เป็นชาย ๒,๖๔๑ คน เป็นหญิง ๒,๗๒๗ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ เดือน มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖)

สภาพปัญหาและความต้องการ

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคม มีถนนทั้งหมด ๕๐ สาย อัตราส่วนถนนคอนกรีตและถนนลาดยางต่อถนนลูกรัง ๑:๐.๕๓ การเดินทางมีความสะดวกส่วนถนนที่เป็นลูกรังไม่สะดวกในฤดูฝนและเป็นฝุ่นในหน้าแล้ง แต่ส่วนใหญ่จะอยู่ในเขตชุมชนเบาบางหรือเขตรอยต่อระหว่างเทศบาลกับองค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากเทศบาลมีพื้นที่ลาดเอียงในฤดูฝนจึงทำให้น้ำไหลเร็วและแรง เป็นสาเหตุให้ถนนชำรุดต้องซ่อมแซม

๑.๒ การระบายน้ำ เนื่องจากมีพื้นที่ลาดเอียงจากทิศเหนือไปทิศใต้ ทำให้มีปัญหาการระบายน้ำเพราะจะต้องก่อสร้างรางขนาดกว้างและลึก การก่อสร้างรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง แต่เดิมมีการก่อสร้างรางระบายน้ำโดยไม่มีฝาปิด ยังมีรางระบายน้ำเป็นจำนวนมากที่จะต้องก่อสร้างใหม่และปรับปรุงซ่อมแซม

๑.๓ แหล่งน้ำอุปโภคบริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรมีแหล่งน้ำใหญ่ๆคือลำน้ำปาวสำหรับการเกษตร และหนองน้ำบึงคำศรี (ตอนบน) สำหรับการประปาอยู่ในเขตบริการของการประปาส่วนภูมิภาค คุณภาพน้ำไม่ได้มาตรฐาน การให้บริการน้ำประปายังไม่ทั่วถึง ขาดแหล่งสำรองน้ำไว้ใช้ในยามขาดแคลน

๑.๔ ไฟฟ้า มีไฟฟ้าครบทุกครัวเรือน และมีไฟฟ้าสาธารณะจำนวน ๕๗๔ จุด ถ้าจะยังไม่มีไฟฟ้าใช้ก็คือครัวเรือนที่สร้างใหม่ซึ่งสายเมนส่งไปยังไม่ถึง

๑.๓ ด้านการผังเมือง เทศบาลมี ทางหลวงแผ่นดิน ๓ สาย ทางหลวงเทศบาล ๕๗ สาย เป็นคอนกรีต ๓๙ สาย ลาดยาง ๖ สาย ลูกรัง ๖ สาย รวมความยาวถนนในเขตเทศบาล ๒๓.๔ กิโลเมตร

๔.๒ ปัญหาเศรษฐกิจ

- ประชาชนส่วนใหญ่กว่าร้อยละ ๘๐ ประกอบอาชีพการเกษตร แต่มีพื้นที่การผลิตอยู่นอกเขตเทศบาล การทำนาส่วนหนึ่งพื้นที่ถูกเวนคืนเนื่องจากแนวเขตเขื่อนลำปาว ซึ่งทำนาได้เฉพาะหน้าแล้งเพราะฤดูฝนจะถูกน้ำท่วม

- การค้าขายและการบริการ จะมีร้านค้าขนาดเล็กส่วนใหญ่เป็นการค้าที่เกี่ยวกับผลิตผลการเกษตรและการก่อสร้าง รวมถึงของใช้ยังชีพที่เป็นเครื่องอุปโภคและบริโภคในชีวิตประจำวัน

- แหล่งท่องเที่ยว ขาดงบประมาณดำเนินการและไม่มีจุดเด่น

- ปัญหาหนี้สิน เนื่องจากไม่มีอุตสาหกรรมขนาดใหญ่หรือธุรกิจการบริการ รายได้ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับผลผลิตการเกษตร ขาดการประกอบอาชีพที่เป็นรายได้เสริม

๔.๓ ด้านสังคม

- การศึกษา มีโรงเรียนสังกัด สพฐ. จำนวน ๓ โรงเรียน เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ ๑ โรงเรียน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ๑ โรงเรียน โรงเรียนมัธยมประจำอำเภอ ๑ โรงเรียน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาล ๑ แห่ง โดยภาพรวมยังจำเป็นต้องยกระดับมาตรฐานและพัฒนาในด้านต่างๆ

- ด้านสาธารณสุข เทศบาลตำบลศรีธาตุ อยู่ในเขตบริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพศรีสง่าเมือง เพราะโรงพยาบาลตั้งอยู่นอกเขต จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่เทศบาลจะต้องส่งเสริมสุขภาพ และป้องกันโรคภัยไข้เจ็บให้แก่ประชาชน / ชุมชน มีประชาชนมาใช้บริการโดยเฉลี่ย ๑,๒๒๓ คน/ปี

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

- ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในชุมชน เนื่องจากขาดความสนใจเรื่องการเมืองการปกครอง เพราะประชาชนส่วนใหญ่ยังมีระดับการศึกษาในเกณฑ์ที่ต่ำ เป็นสาเหตุให้ชุมชนอ่อนแอและไม่เข้มแข็ง

- ในการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลตำบลศรีธาตุ เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๔ ผู้มีสิทธิ์เลือกตั้ง ๔,๓๔๗ คน มาใช้สิทธิ์เลือกตั้ง ๓,๓๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๐๖ (ข้อมูล ณ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๔)

๔.๕ ปัญหาทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม จะเป็นปัญหาที่สำคัญและเป็นปัญหาใหญ่ในอนาคต ถ้าหากไม่ได้รับการแก้ไขทันเวลาจะเป็นปัญหาที่ยากจะแก้ไข เพราะประชากรมีเพิ่มมากขึ้น การแย่งชิงทรัพยากรหรือการใช้ทรัพยากรก็เพิ่มมากขึ้น

- การขาดแหล่งน้ำสาธารณะ

- การขาดสวนป่า

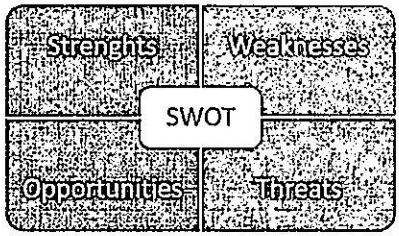
- ปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- การขาดที่พักผ่อนหย่อนใจ

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลศรีธาตุมีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลศรีธาตุซึ่งผ่านการแสดงความคิดเห็นจากประชาชน การสำรวจ/ออกพื้นที่ มาวิเคราะห์และสรุปปัญหาความต้องการของประชาชน ในการวิเคราะห์ ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วยการวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

เทศบาลตำบลศรีธาตุ



วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านบุคลากรและทรัพยากรบุคคลในพื้นที่ (Man)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น ๒.พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี หน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงาน ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล ๓. การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมเป็น ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม ๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก	๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ เทศบาลตำบลศรีธาตุยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร ๒. งบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนไม่เพียงพอ การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ ๓. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้าใน การทำงานประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย ๔. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ ๕. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจ ส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก ขาดการบูรณาการและการประสานงาน ที่ดีในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๖. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยวและการกระจายผลประโยชน์ด้านการ ท่องเที่ยวยังไม่ทั่วถึง
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. เป็นองค์กรที่ตั้งอยู่ใกล้กับสถานที่ราชการทำให้ได้เปรียบองค์กรอื่นในการประสานงานหรือการจัดทำโครงการ กิจกรรมต่างๆ	๑. จะมีวิธีการลดจำนวนบุคลากรเพื่อประหยัดงบประมาณอย่างไร ๒. การลดจำนวนบุคลากรลง แต่เสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มากขึ้นได้อย่างไร

วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านการเงิน (Money)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. ปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญระบบ e-laas หลายคน	๑. มีการตั้งงบประมาณแบบขาดดุลมาโดยตลอด ทำให้การบริหารงบประมาณขาดประสิทธิภาพและมีปัญหา ๒. ปัญหาด้านการลงระบบงานด้านบัญชี การเงิน เกิดความล่าช้า ทำให้ไม่สามารถบันทึกได้ทันต่อเวลา ๓. วัฒนธรรมการจัดสรรงบประมาณแบบเอาหมู่บ้านเป็นเกณฑ์ ไม่ได้นำเอาปัญหาและความต้องการเป็นเกณฑ์
โอกาส (Opportunities)	**อุปสรรค (Threats)**
๑. ได้รับสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในการเป็นเทศบาลต้นแบบ ด้านสวัสดิการสังคม	๑. รัฐจัดสรรงบประมาณให้ท้องถิ่นค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจ และส่วนใหญ่เป็นเงินผ่าน เช่น งบอาหารกลางวัน เบี้ยผู้สูงอายุ ผู้พิการ เอดส์ งบสาธารณสุขมูลฐาน
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	**ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์**
๑. การดำเนินงานด้านสังคม สวัสดิการ และสังคมสงเคราะห์ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหลายหน่วยงานของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทำให้ประหยัดงบประมาณในด้านนี้ สามารถนำงบประมาณไปเสริมในด้านอื่นๆที่ยังเป็นจุดอ่อน	๑. จะมีวิธีการใดที่จะสามารถปรับงบประมาณสู่ระบบงบประมาณสมดุล ๒. จะมีวิธีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการจัดสรรงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาด้านงบประมาณได้อย่างไร

วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านทรัพย์สิน วัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องใช้ (Material)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ อินเตอร์เน็ตที่ทันสมัย	๑. บุคลากรยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
โอกาส (Opportunities)	**อุปสรรค (Threats)**
๑.สามารู้รถทันข่าวสารต่างๆในระบบสารสนเทศ และทันต่อเหตุการณ์	๑.โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ เทศบาลตำบลศรีธาตุยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	**ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์**
๑. มีการจัดโครงการภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและชุมชน	๑. จะมีวิธีการปรับปรุงที่ทำการให้ทัดเทียมกับ อปท.อื่นๆ ได้อย่างไรภายใต้งบประมาณที่จำกัด

วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านการบริหารจัดการ (Management)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑.ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้าน สังคม และการศึกษาสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง	๑.ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการการรับผิดชอบร่วมมือกันในการบริหาร
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีเว็บไซต์รวมหนังสือสั่งการต่างๆ รวมระเบียบกฎหมาย รวมระบบสารสนเทศต่างๆ	๑. ปัญหาในระเบียบข้อกฎหมายที่ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของประชาชน เช่น ไฟไหม้บ้านหลังเดียวรัฐให้การช่วยเหลือไม่ได้เป็นต้น ๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้าใน การทำงานประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย ๓.สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบ อปท.อย่างเข้มข้น บางครั้งปัญหาไม่ได้เกิดที่ อปท.แต่เป็นปัญหาระเบียบกฎหมายที่ส่วนกลางกำหนดมามีปัญหาในทางปฏิบัติ เช่น ปัญหาฉีดวัคซีนโรคพิษสุนัขบ้าได้หรือไม่ ฯลฯ
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑.มีองค์ความรู้ด้านการจัดและบริหารการศึกษามากกว่า อปท.อื่นๆ	๑. จะทำให้บุคลากรมีความรู้เรื่องระเบียบกฎหมายให้ถ่องแท้เพื่อการปรับใช้ในพื้นที่ให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างไร

วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านบริบทของพื้นที่ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีแหล่งน้ำที่มีน้ำตลอดทั้งมี ได้แก่ บึงคำศรี และลำน้ำปาว ๒.ผู้บริหารท้องถิ่น สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้าน การท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม	๑.ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. การเข้าสู่ AEC จะทำให้มีนักท่องเที่ยวมาเที่ยวในพื้นที่มากขึ้น สร้างรายได้ให้แก่ราษฎรในพื้นที่	๑.มีถนนหลายสายในพื้นที่ที่เป็นทรัพย์สินของหน่วยงานอื่น เช่น กรมทางหลวงชนบท องค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกับถนนได้รับการแก้ไขที่ล่าช้า ๒. ราชการส่วนกลางถ่ายโอนภารกิจมากมายให้ท้องถิ่นแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณให้ท้องถิ่นเพื่อเป็นค่าบริหารจัดการ เช่น การถ่ายโอนถนนมาให้ท้องถิ่นแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณเพื่อบำรุงรักษาซ่อมแซม
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. ทำเลที่ตั้งของตำบลมีแหล่งน้ำตามธรรมชาติที่เหมาะสมบูรณ์ทางธรรมชาติ	๑.ทำอย่างไรให้แหล่งน้ำที่มีอยู่ ใช้อย่างไรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลศรีธาตุ

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กำหนดภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลไว้ ซึ่งเทศบาลจะได้บริการประชาชน และแก้ไขปัญหาได้มากน้อยแค่ไหน ขึ้นอยู่กับศักยภาพของเทศบาลว่ามีทุนทรัพย์ หรืองบประมาณที่จะดำเนินการ มีบุคลากรหรือและสามารถแก้ปัญหาอุปสรรคได้หรือไม่อย่างไร ภารกิจอำนาจหน้าที่กำหนดเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
๒. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
๓. ให้มีน้ำสะอาดหรือประปา
๔. ให้มีการบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๕. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๖. จัดระบบสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
๗. จัดระบบสาธารณูปโภค
๘. จัดให้มีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. การขนส่งทางถนนและการจัดการจราจร

๕.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๑. การจัดการศึกษา
๒. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากิน
๓. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๔. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๕. รักษาความสงบของถนนหรือทางเดินที่เป็นสาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย
๖. ให้มีและสถานที่พิทักษ์รักษาคนไข้
๗. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๘. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงาม
๙. ส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงาม

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

๒. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย ในการมหรสพสถานที่สาธารณะอื่นๆ

๓. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและการพัฒนาชุมชน การป้องกันและรักษาความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๒. ให้มีตลาด

๓. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน

๔. เทศพาณิชย์

๕. การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ

๖. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน

๗. ส่งเสริมการท่องเที่ยว

๕.๕ ด้านการบริหารการจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการบำรุงการศึกษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน

๒. จัดให้มีและควบคุมและฌาปนสถาน

๓. การจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

๔. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๕. การส่งเสริม การพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม

๖. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล

๒. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๓. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๔. การสนับสนุนและประกาศให้ความร่วมมือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนา

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามข้อ ๕ นำมากำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
๒. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
๓. ให้มีน้ำสะอาดหรือประปา
๔. ให้มีการบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๕. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๖. จัดระบบสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
๗. จัดระบบสาธารณูปโภค
๘. จัดให้มีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. การส่งเสริมการศึกษา
๑๐. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากิน
๑๑. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๑๒. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๑๓. รักษาความสงบของถนนหรือทางเดินสาธารณะที่เป็นสาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย
๑๔. การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กพิการ คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๑๕. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงาม
๑๖. ส่งเสริมพัฒนา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๑๗. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๑๘. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ สถานที่สาธารณะอื่นๆ
๑๙. การรักษาความสงบเรียบร้อย ส่งเสริมสนับสนุน การป้องกัน และรักษาความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒๐. บำรุงส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๒๑. ให้มีตลาด
๒๒. การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
๒๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๒๔. การกำจัดขยะมูลฝอย
๒๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๒๖. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๒๗. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๒๘. การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล

๒๙. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๓๐. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๓๑. การสัมมนา และประสานให้ความร่วมมือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

<u>ภารกิจรอง</u>

๑. ให้มีสถานที่พิทักษ์รักษาคนไข้

๒. เทศพาณิชย์

๓. การพาณิชย์และส่งเสริมการลงทุน

๔. การจัดการ การบำรุงรักษาและการให้ประโยชน์จากป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม

๗. สรุปปัญหาและแนวทาง โดยการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลศรีธาตุ เป็นเทศบาลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ กอง และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

๑. สำนักปลัด

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

๖. กองการศึกษา

๗. กองสวัสดิการสังคม

๘. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีกรอบอัตราพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทั้งสิ้น ๘๐ อัตรา มีคนครอง ๘๐ อัตรา มีอัตราว่าง ๑๐ อัตรา ในรอบเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ที่ผ่านมา ไม่สามารถบรรจุพนักงานเต็มอัตราทั้งหมด ด้วยสาเหตุหลายประการ เช่น

๑. ไม่มีผู้ขอโอน (ย้าย) มาดำรงตำแหน่ง หรือไม่ได้บรรจุเพิ่ม

๒. นโยบายของผู้บริหารในการลดค่าใช้จ่ายเรื่องอัตรากำลังคน

๓. พิจารณาความเหมาะสมในเรื่องขนาดพื้นที่ ปริมาณงาน ปริมาณเงิน และปริมาณคน ตามอัตรากำลังที่มีความสามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้ในระดับหนึ่ง

เทศบาลตำบลศรีธาตุ มีความจำเป็นจะต้องใช้คนที่มีความสามารถด้านอื่นๆโดยเฉพาะในสายงานหลักๆ ให้ครบจำนวนเต็มอัตราตรงกับสายงานเพื่อรองรับภารกิจถ่านโอนเต็มรูปแบบในการบริการประชาชนและการพัฒนาเทศบาลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่ง

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลศรีธาตุดังกล่าว มีภารกิจอำนาจหน้าที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด <u>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</u> (๑) งานธุรการ (๒) งานการเจ้าหน้าที่ (๓) งานทะเบียนราษฎร (๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๕) งานนิติการและกิจการสภา	๑. สำนักปลัด <u>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</u> (๑) งานธุรการ (๒) งานการเจ้าหน้าที่ (๓) งานทะเบียนราษฎร (๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๕) งานนิติการและกิจการสภา	
๒. กองคลัง (๑) งานการเงินและบัญชี (๒) งานพัสดุและทรัพย์สิน (๓) งานพัฒนารายได้ (๔) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (๕) งานทะเบียนพาณิชย์	๒.กองคลัง (๑) งานการเงินและบัญชี (๒) งานพัสดุและทรัพย์สิน (๓) งานพัฒนารายได้ (๔) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (๕) งานทะเบียนพาณิชย์	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา (๑) งานแบบแผนและก่อสร้าง (๒) งานวิศวกรรม (๓) งานสถาปัตยกรรม (๔) งานผังเมือง (๕) งานสาธารณูปโภค (๖) งานไฟฟ้าสาธารณะ	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา (๑) งานแบบแผนและก่อสร้าง (๒) งานวิศวกรรม (๓) งานสถาปัตยกรรม (๔) งานผังเมือง (๕) งานสาธารณูปโภค (๖) งานไฟฟ้าสาธารณะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (๑) งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม (๒) งานส่งเสริมสุขภาพ (๓) งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (๑) งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม (๒) งานส่งเสริมสุขภาพ (๓) งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	
๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (๑) งานวิเคราะห์นโยบาย (๒) งานจัดทำงบประมาณ (๓) งานประชาสัมพันธ์ (๔) งานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร	๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (๑) งานวิเคราะห์นโยบาย (๒) งานจัดทำงบประมาณ (๓) งานประชาสัมพันธ์ (๔) งานเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร	
๖. กองการศึกษา ๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา (๑) งานบริหารการศึกษา (๒) งานศาสนาและวัฒนธรรม (๓) งานสันทนาการ (๔) งานจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๖. กองการศึกษา ๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา (๑) งานบริหารการศึกษา (๒) งานศาสนาและวัฒนธรรม (๓) งานสันทนาการ (๔) งานจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๗. กองสวัสดิการสังคม ๗.๑ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (๑) งานสังคมสงเคราะห์ (๒) งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม (๓) งานพัฒนาชุมชน (๔) งานสวนสาธารณะ	๗. กองสวัสดิการสังคม ๗.๑ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (๑) งานสังคมสงเคราะห์ (๒) งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม (๓) งานพัฒนาชุมชน (๔) งานสวนสาธารณะ	
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑) งานตรวจสอบภายใน	๘. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑) งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
- ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
- รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<u>สำนักปลัด</u>								
- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
- หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
- นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
- นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
- เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
- เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
-เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
-เจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
-พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง ทั้ง ๒ อัตรา
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
-คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง ทั้ง ๒ อัตรา
-คนงานดับเพลิง	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง ทั้ง ๑๐ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>กองคลัง</u>								
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
- นักวิชาการคลัง (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
- เจ้าพนักงานการคลัง (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
-ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
-คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง ทั้ง ๒ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	จำนวนตามกรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>กองช่าง</u>								
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
- หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- นายช่างไฟฟ้า (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง
-พนักงานช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง ทั้ง ๒ อัตรา
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
-คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง ทั้ง ๓ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	จำนวนตามกรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>								
- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
-พนักงานรักษาความสะอาด	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง ๑ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
-คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง
-คนงานรักษาความสะอาด	๗	๗	๗	๗	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง ๗ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	จำนวนตามกรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>กองวิชาการและแผน</u>								
- ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง
-หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง
-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง
-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
-คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	จำนวนตามกรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>กองการศึกษา</u>								
- ผู้อำนวยกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง
- หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง
-ครู คศ.๒	๓	๓	๓	๓	-	-	-	มีผู้ครองตำแหน่ง ทั้ง ๓ อัตรา
-ครูผู้ดูแลเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
-ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
-คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง ทั้ง ๒ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>กองสวัสดิการสังคม</u>								
- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง
- หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง
- นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง
- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
-พนักงานสวนสาธารณะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
-คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง ทั้ง ๒ อัตรา
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
-นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครองตำแหน่ง
	๗๙	๘๐	๘๐	๘๐	+๑			

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น(หลังปรับปรุงแผน)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังพลเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<u>พนักงานเทศบาล</u>																		
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๕๙,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๒๔๐	๒๑,๙๖๐	๒๒,๖๘๐	๘๔๘,๗๖๐	๘๗๐,๗๒๐	๘๙๓,๔๐๐	(๕๔,๙๖๐)
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)
	<u>สำนักปลัด</u>																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๓๔,๑๖๐	๔๔๗,๒๔๐	๔๖๐,๓๒๐	(๒๗,๔๘๐)
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	(๒๗,๔๘๐)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๑		๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑	๑	๔๘๓,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๖๐๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๔๙๘,๖๐๐	๕๑๔,๖๘๐	๕๓๑,๓๖๐	(๔๐,๒๕๐)
๘	จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ	ชง	๑	๑	๔๑๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๐๔๐	๔๓๓,๐๘๐	๔๔๖,๕๒๐	๔๖๐,๕๖๐	(๓๔,๙๙๐)
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>																		
๙	เจ้าพนักงานทะเบียน	-	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๗๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	(๒๘๐๓๐)
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๓๐๘,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๔๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	(๒๕,๖๗๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนคนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังพล เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																		
๑๑	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๗๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๖,๙๖๐	๑๙๕,๕๒๐	๒๐๒,๗๒๐	(๑๕,๙๘๐)
๑๒	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๑๓,๓๐๐)
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																		
๑๓	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑๒	๑๒	๑,๒๙๖,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑,๒๙๖,๐๐๐	๑,๒๙๖,๐๐๐	๑,๒๙๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	<u>กองคลัง</u>																		
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๓๙,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๙๙,๘๘๐	๖๑๗,๘๘๐	๖๓๕,๘๘๐	(๔๔,๙๙๐)
๑๕	นักวิชาการคลัง	ชก	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๑๖	เจ้าพนักงานการคลัง	ปง	๑	๑	๒๒๑,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๖,๖๔๐	๒๔๔,๓๒๐	(๑๘,๔๘๐)
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง	๑	๑	๓๔๑,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	(๒๘,๔๓๐)
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๙๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	(๑๓,๗๖๐)
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																		
๑๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๘๗,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๒,๔๔๐	๒๑๐,๖๐๐	(๑๕,๕๙๐)
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๓,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๘๔๐	๑๘๘,๑๖๐	๑๙๕,๗๒๐	(๑๔,๔๙๐)
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																		
๒๑	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนคนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังพลเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<u>กองช่าง</u>																		
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	(๓๑,๓๔๐)
๒๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	(ว่างเดิม)
๒๔	นายช่างไฟฟ้า	ชง	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	(๒๖,๕๘๐)
๒๕	นายช่างโยธา	ปก/ชง	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																		
๒๖	พนักงานช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๘๓,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๙๐,๖๘๐	๑๙๘,๓๖๐	๒๐๖,๔๐๐	(๑๕,๖๗๐)
๒๗	พนักงานช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๗๖,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๓,๓๖๐	๑๙๐,๘๐๐	๑๙๘,๔๘๐	(๑๔,๖๙๐)
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๓,๘๔๐	๑๙๑,๒๘๐	๑๙๘,๙๖๐	(๑๔,๗๓๐)
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																		
๒๙	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนคนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังพลเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>																		
๓๐	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๗๖๑,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๑๒๐	๒๔,๘๔๐	๓๒,๕๒๐	๘๒๗,๘๘๐	๘๕๒,๗๒๐	๘๘๕,๒๔๐	(๖๓,๔๘๐)
๓๑	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๔,๐๘๐	๔๐๗,๔๐๐	๔๒๐,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																		
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑				๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐		๕,๕๒๐	๑๑,๒๘๐	ว่างเดิม
๓๓	พนักงานรักษาความสะอาด	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๙,๕๒๐	๑๒๖,๖๐๐	ว่างเดิม
๓๔	พนักงานรักษาความสะอาด	-	๑	๑	๑๖๓,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๙,๘๐๐	๑๗๖,๖๔๐	๑๘๓,๗๒๐	(๑๓,๖๐๐)
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																		
๓๕	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๘	๘	๘๖๔,๐๐๐	๐	๘	๘	๘	-	-	-	๐	๐	๐	๘๖๔,๐๐๐	๘๖๔,๐๐๐	๘๖๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนคนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังพลเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<u>กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</u>																		
๓๖	ผอ.กองยุทธศาสตร์ฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	(๔๒,๒๑๐)
๓๗	หน.ฝ่ายแผนงานฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๗๓,๕๒๐	๔๘๖,๙๖๐	๕๐๑,๑๒๐	(๓๖,๘๖๐)
๓๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
๓๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																		
๔๐	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	<u>กองการศึกษา</u>																		
๔๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๕๖๖,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๗,๑๖๐	๑๖,๒๐๐	๖๒๖,๘๘๐	๖๔๔,๐๔๐	๖๖๐,๒๔๐	(๔๗,๒๔๐)
๔๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๔๓	นักวิชาการศึกษา	ชก	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	(๒๗,๔๘๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนคนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังพล เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.ศรีธาตุ																		
๔๔	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน ๑อัตรา
๔๕	คศ.๒	-	๓	๓	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน ๓อัตรา
๔๖	ครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน๑อัตรา (ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน ๑อัตรา
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๘	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองสวัสดิการสังคม																		
๔๙	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)
๕๐	หน.ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม
๕๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
๕๒	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๔๙๘,๖๐๐	๕๑๔,๖๘๐	๕๓๑,๓๖๐	(๔๐๒๖๐)
๕๓	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐	(๒๗,๙๖๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนคนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังพลเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																		
๕๔	พนักงานสวนสาธารณะ	-	๑	๑	๑๘๓,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๙๐,๓๒๐	๑๙๘,๐๐๐	๒๐๕,๙๒๐	(๑๕,๒๕๐)
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																		
๕๕	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑		-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>																		
๕๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	(๒๖,๔๖๐)
(๕)	รวม	-	๘๐	๘๐	๑๗,๕๕๕,๔๐๐	๖๑๒,๐๐๐	-	-	-	+๒	-	-	๗๙๗,๕๒๐	๕๓๒,๙๘๐	๕๕๓,๖๒๐	๑๗,๕๓๓,๖๔๐	๑๘,๐๗๘,๕๘๐	๑๘,๘๔๖,๖๔๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๒,๖๓๐,๐๔๖	๒,๗๑๑,๗๗๗	๒,๘๒๖,๙๙๖	
(๗)	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๒๐,๑๖๓,๖๘๖	๒๐,๗๙๓,๕๓๗	๒๓,๖๗๓,๖๓๖	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๓.๖๙	๓๓.๐๙	๓๒.๘๕	

ประมาณการรายจ่าย ที่ตราไว้ในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เท่ากับ ๕๗,๐๐๐,๐๐๐

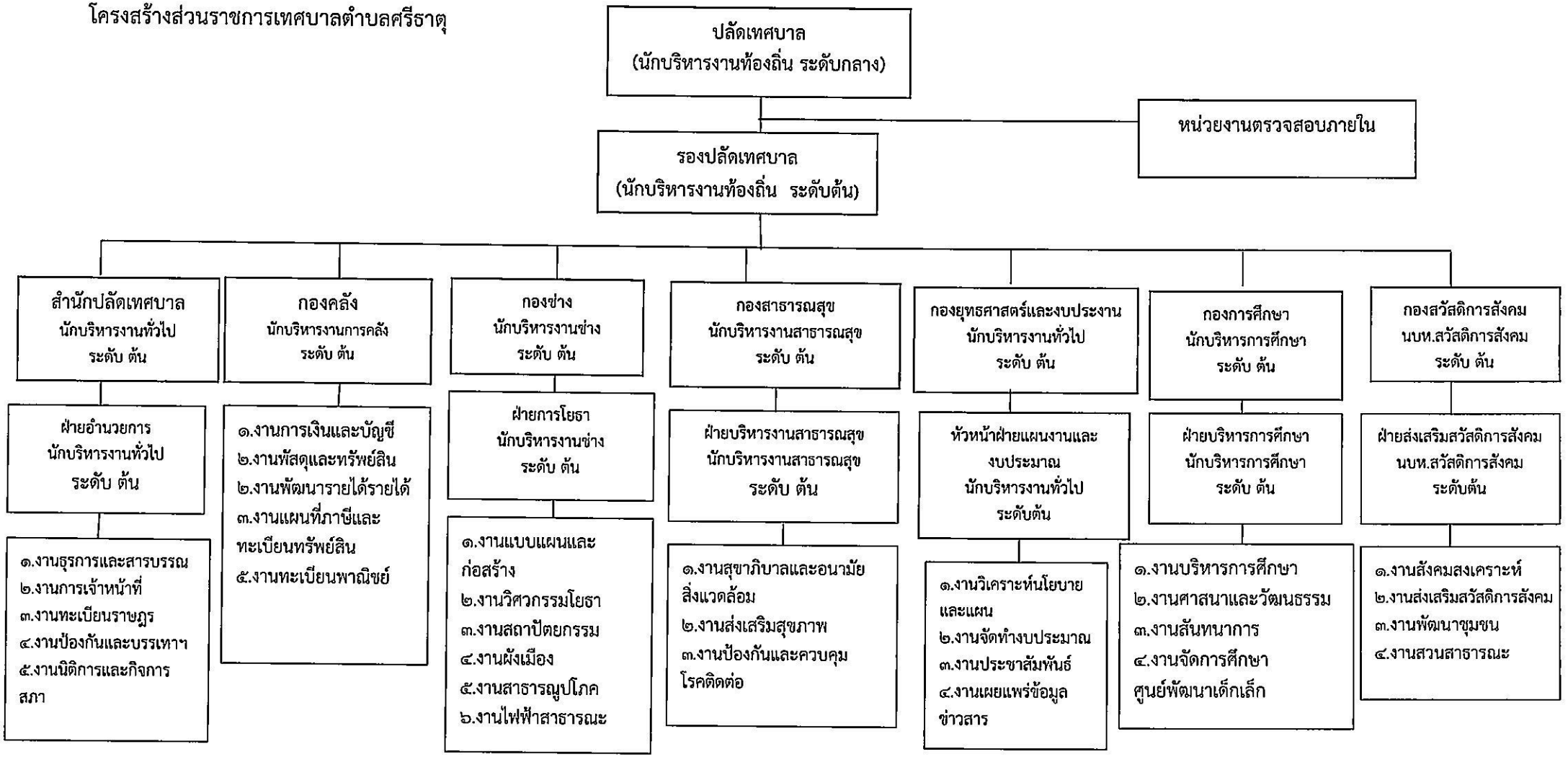
ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ คือ (๕๗,๐๐๐,๐๐๐ x ๕ %) + ๕๗,๐๐๐,๐๐๐ = ๕๙,๘๕๐,๐๐๐

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ คือ (๕๙,๘๕๐,๐๐๐x ๕ %) + ๕๙,๘๕๐,๐๐๐ = ๖๒,๘๔๒,๕๐๐

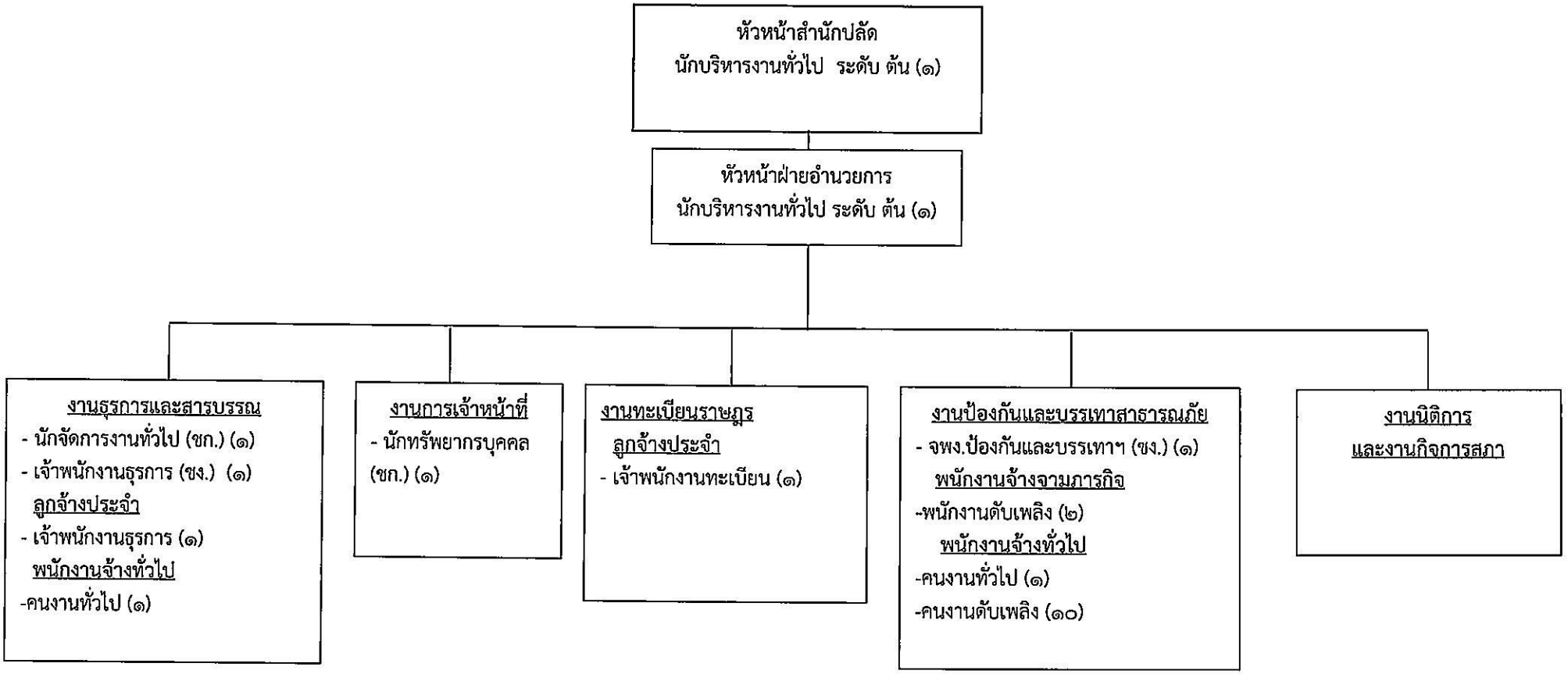
ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ คือ (๖๒,๘๔๒,๕๐๐ x ๕ %) + ๖๒,๘๔๒,๕๐๐ = ๖๕,๙๘๔,๖๒๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลศรีธาตุ

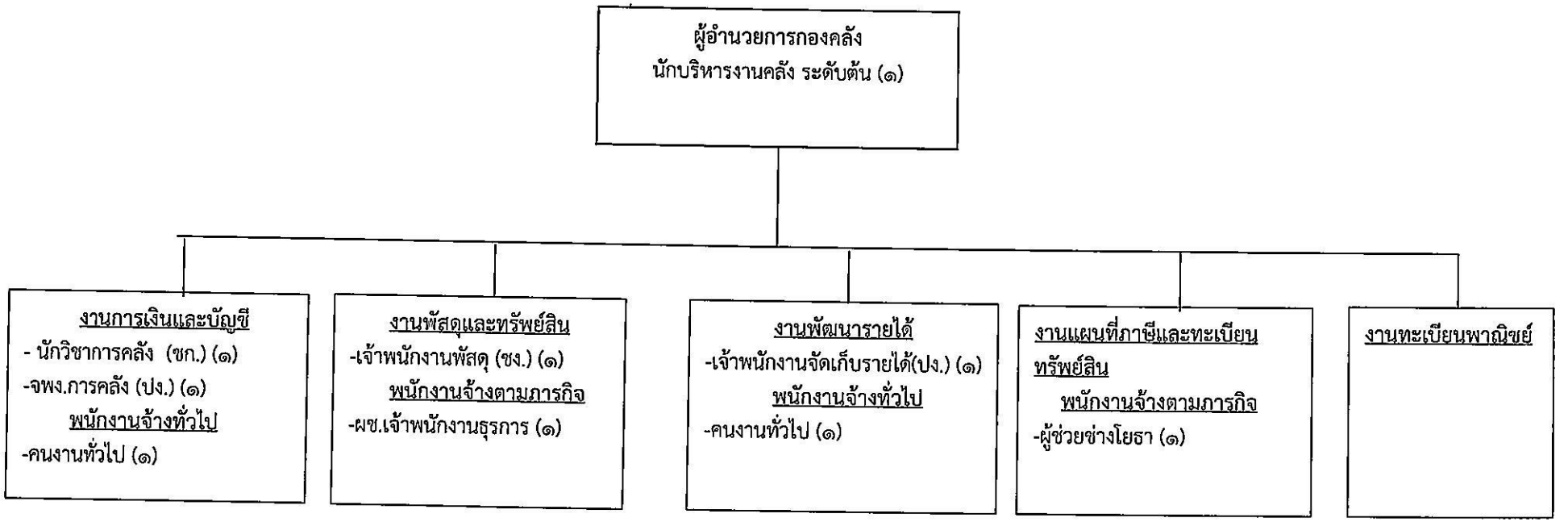


โครงสร้างของสำนักปลัด



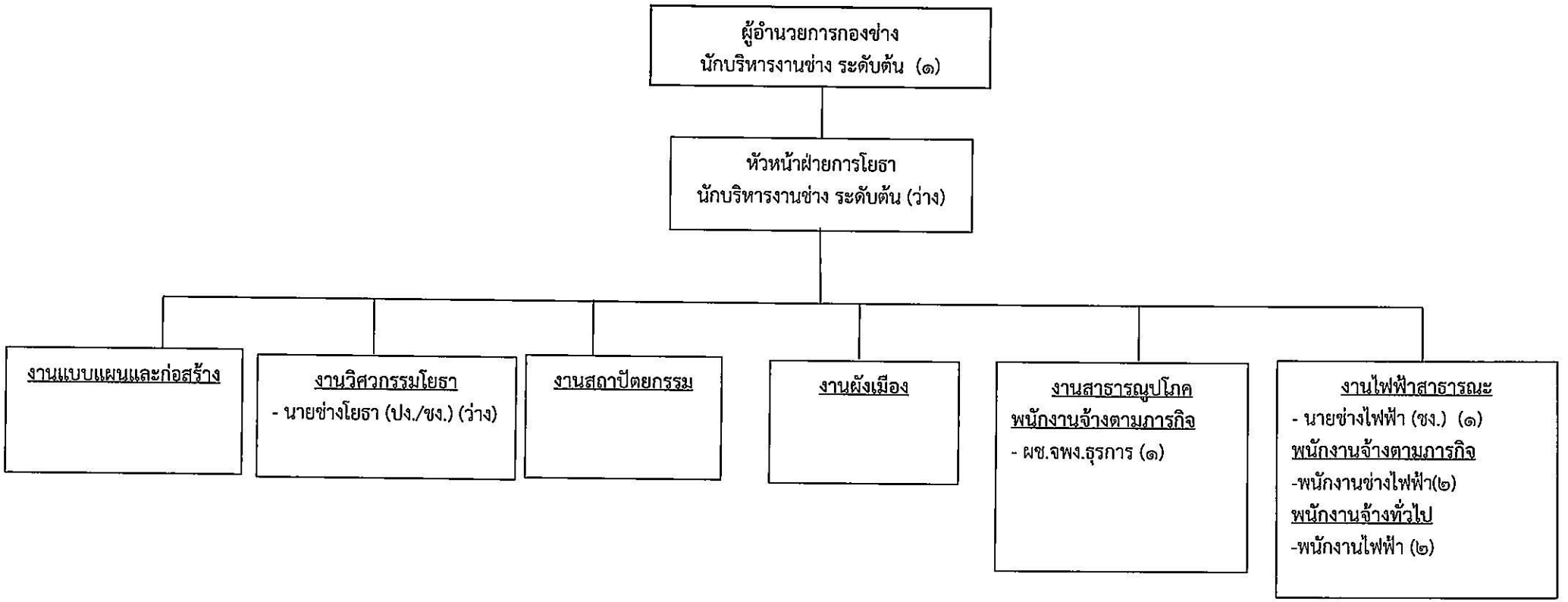
ระดับ	อำนวยการระดับสูง	อำนวยการระดับกลาง	อำนวยการระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๒	๒	-	๒	-	๒	๒	๑๐

โครงสร้างของกองคลัง



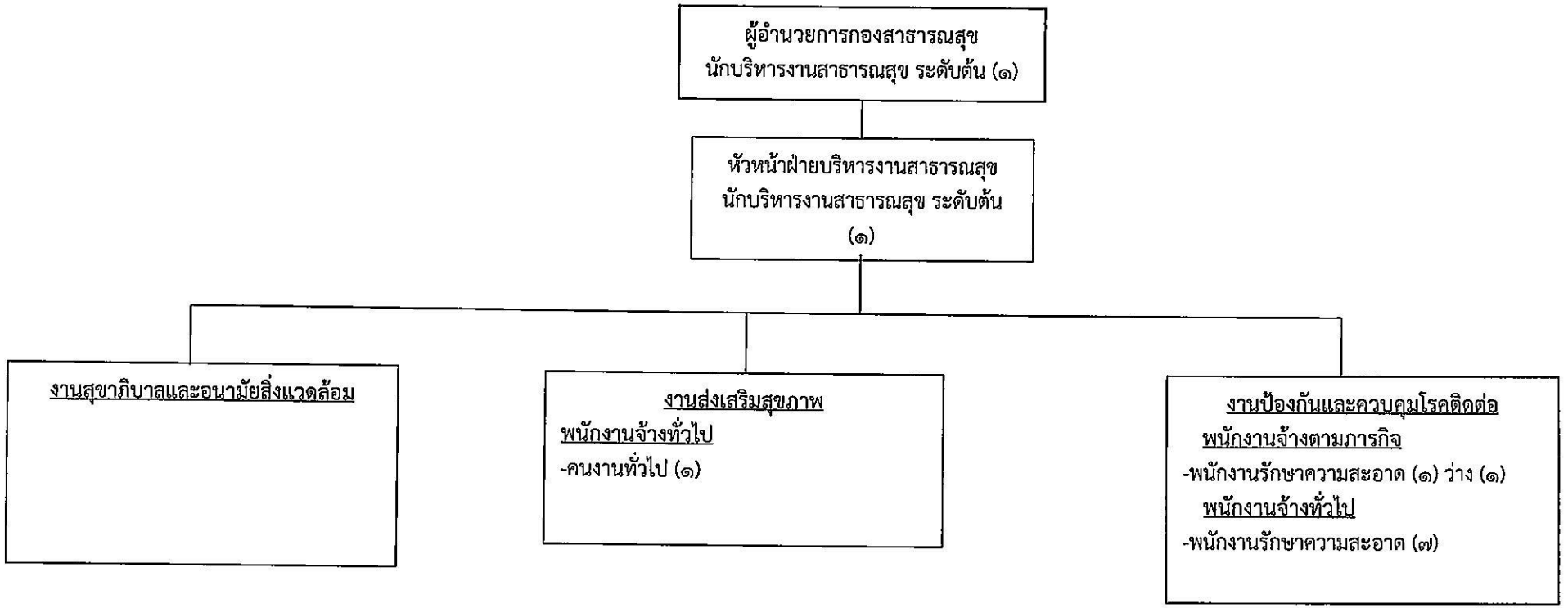
ระดับ	อำนวยการระดับสูง	อำนวยการระดับกลาง	อำนวยการระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	๑	-	๑	๒	-	๒	๒

โครงสร้างของกองช่าง



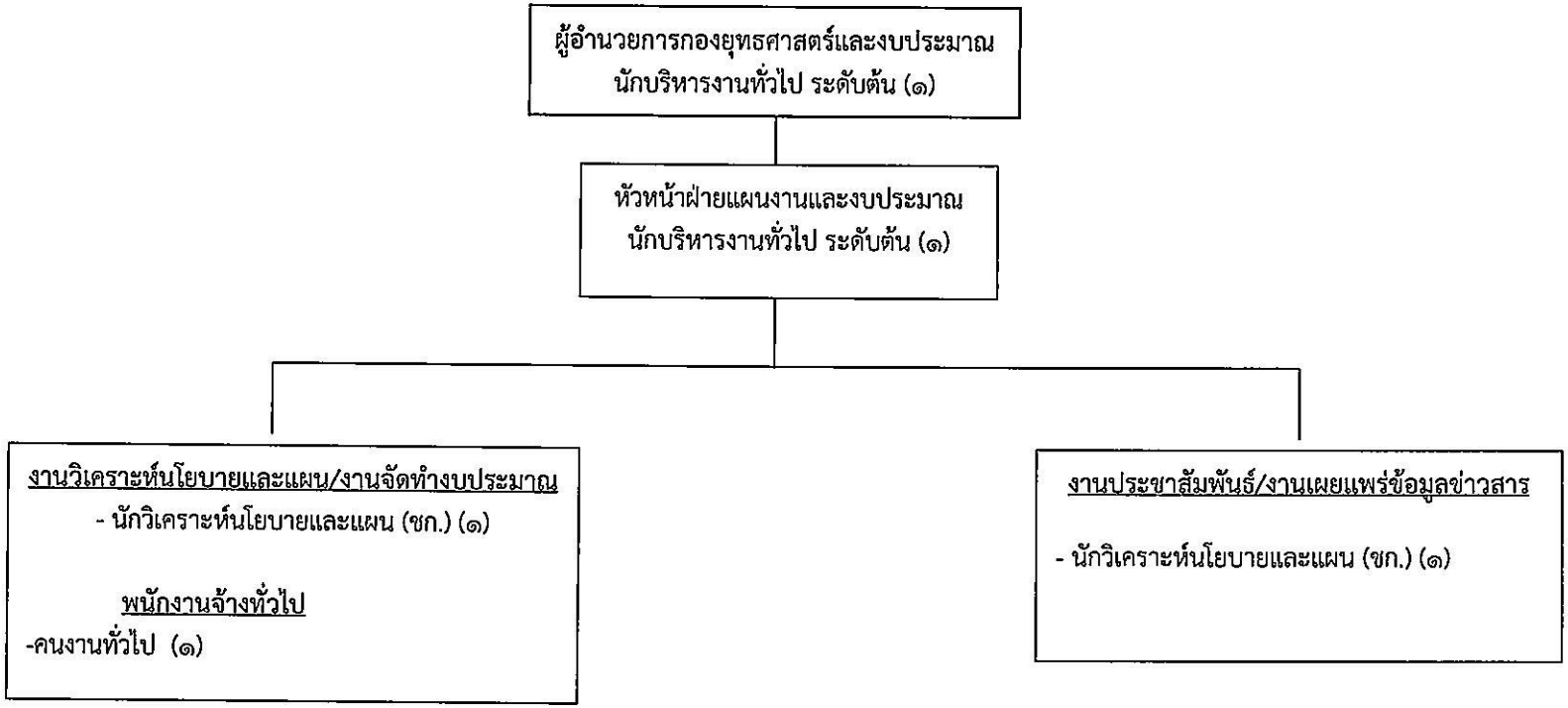
ระดับ	อำนวยการระดับสูง	อำนวยการระดับกลาง	อำนวยการระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๓	๓

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



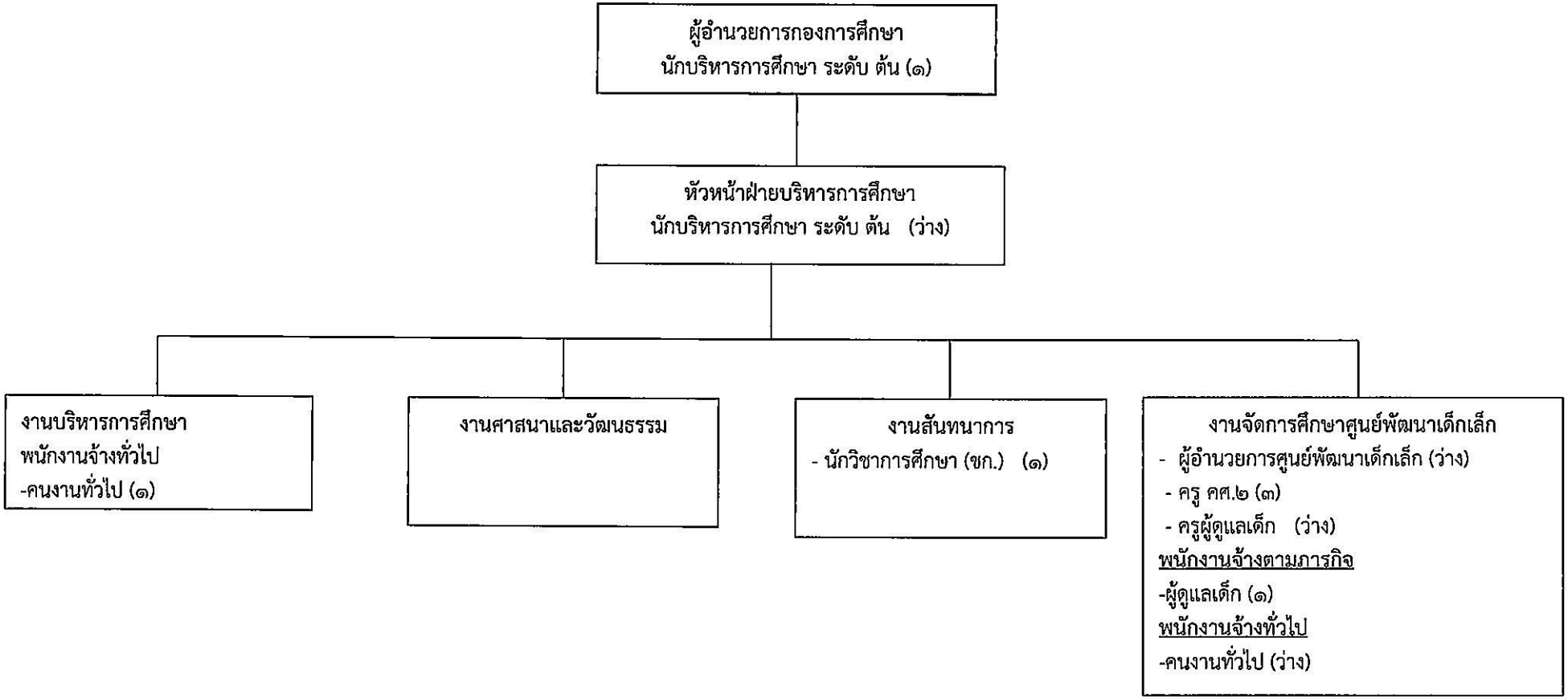
ระดับ	อำนวยการระดับสูง	อำนวยการระดับกลาง	อำนวยการระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๒	-	-	-	-	-	๒	๘

โครงสร้างของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ



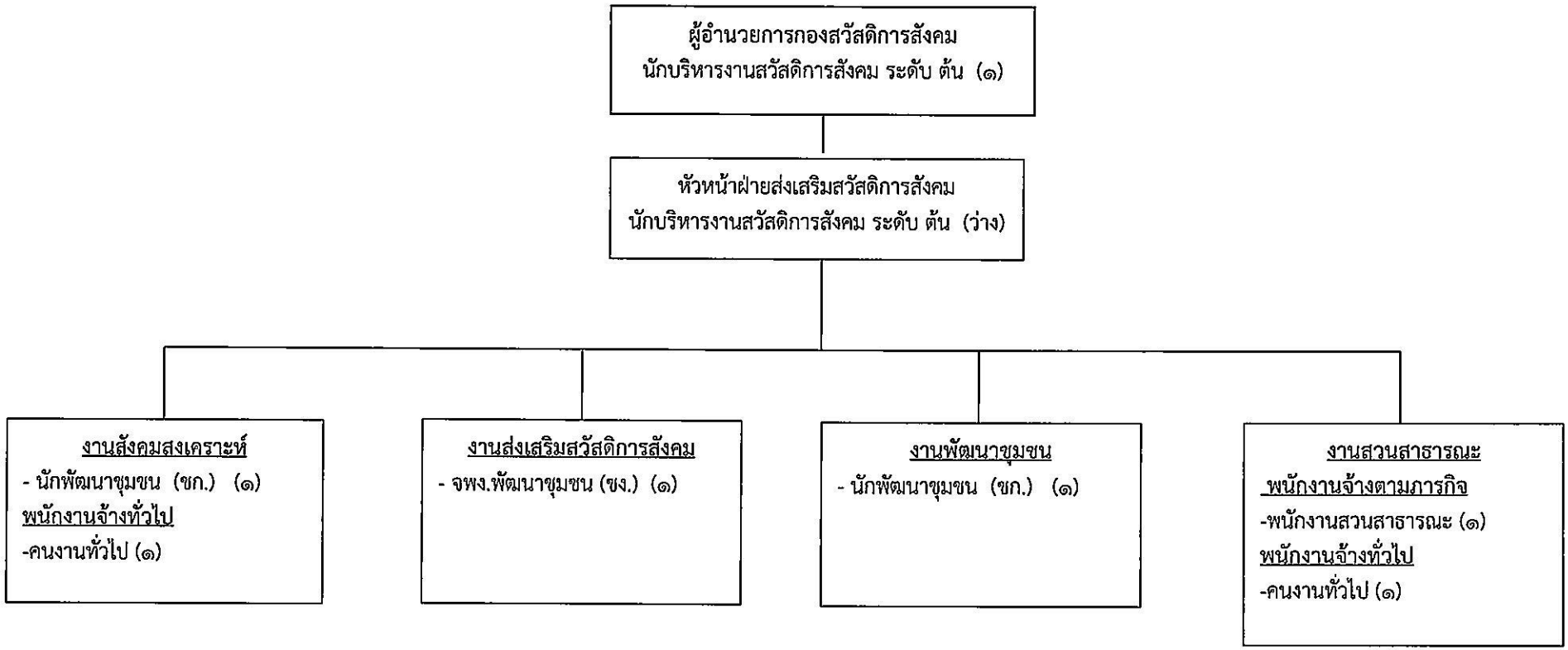
ระดับ	อำนวยการระดับสูง	อำนวยการระดับกลาง	อำนวยการระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๒	๒	-	-	-	-	-	๑

โครงสร้างของกองการศึกษา



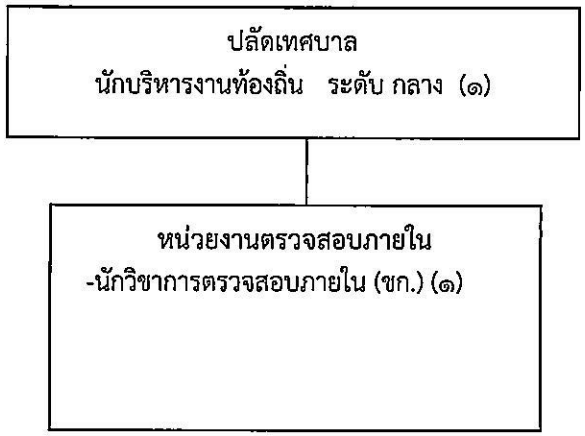
ระดับ	อำนวยการระดับสูง	อำนวยการระดับกลาง	อำนวยการระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ครู คศ.๒	ครู คศ.๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	๑	-	-	-	๓	-	-	๑	๒

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนวยการระดับสูง	อำนวยการระดับกลาง	อำนวยการระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	๒	-	๑	-	-	๑	๒

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลศรีธาตุ จังหวัดอุดรธานี

สำนักปลัด

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑.	ว่าที่ร.ต.วรวุฒิ บูรณะ	ร.ม.	๗๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	กลาง	๗๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๕๙,๕๒๐ (๕๔,๙๖๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔๘,๗๖๐
๒.	นางสำเนียง รัตนโกเศศ	ร.ม.	๗๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	ต้น	๗๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๗,๕๒๐
				สำนักปลัด			สำนักปลัด					
๓.	นางกุลจิรา เชตบุญไสย	รป.ม.	๗๓-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๓,๙๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๗,๕๒๐
				ฝ่ายอำนวยการ			ฝ่ายอำนวยการ					
๔.	นางณัฐชยา มะธิเกาปะ	รป.ม.	๗๓-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๒,๗๖๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๒,๗๒๐
				งานธุรการและสารบรรณ			งานธุรการและสารบรรณ					
๕.	น.ส.จิตติมา นันทะแสง	รป.ม.	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๖.	พ.จ.อ.กฤติภณ กัญญาพัน	น.บ.	๗๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๗๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๔๘๓,๐๐๐ (๔๐,๒๕x๑๒)	-	-	๔๘๓,๐๐๐
				งานการเจ้าหน้าที่			งานการเจ้าหน้าที่					
๗.	นายปริพัตร ก้นภัย	รป.ม.	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๘.	จ.อ.วีระพงษ์ จันทวงษา	รป.บ.	๗๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๗๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๔๑๙,๘๘๐ (๓๔,๙๙๐x๑๒)	-	-	๔๑๙,๘๘๐
	ลูกจ้างประจำ											
๙	นายสันชาติ แอบฉิมพลี	ปวช.	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๐๘,๐๔๐ (๒๕,๖๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๔๐
๑๐	นางนิฌานันญ์ สายสิงห์	ปวส.	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานทะเบียน	-	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๑๑	นายศุภชัย สอนสกุล	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๗๙,๗๖๐ (๑๔,๙๘๐x๑๒)	-	-	๑๗๙,๗๖๐
๑๒	นายวิวัตร บัวมาตย์	ปวส.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙๔,๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๑๓	น.ส.ทิพวรรณ โสภิณ	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐x๑๒)	-	-	
๑๔	น.ส.รุ่งกานต์ นิกรแสน	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐x๑๒)	-	-	
๑๕	นายไพรวัลย์ ยาวาปี	ม.๓	-	คนงานดับเพลิง	-	-	คนงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐x๑๒)	-	-	
๑๖	นายรักษ์ ศรีเสาวงค์	ม.๓	-	คนงานดับเพลิง	-	-	คนงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐x๑๒)	-	-	
๑๗	นายสามารถ เห็มคำภา	ม.๓	-	คนงานดับเพลิง	-	-	คนงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐x๑๒)	-	-	
๑๘	นายกมล สาระคำ	ม.๖	-	คนงานดับเพลิง	-	-	คนงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐x๑๒)	-	-	
๑๙	นายพิพัด พะคุละ	ม.๖	-	คนงานดับเพลิง	-	-	คนงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐x๑๒)	-	-	
๒๐	นายสิทธิพร หลักคำ	ปวส.	-	คนงานดับเพลิง	-	-	คนงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐x๑๒)	-	-	
๒๑	นายวัฒนา วิบูลย์กุล	ปวส	-	คนงานดับเพลิง	-	-	คนงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐x๑๒)	-	-	
๒๒	นายสายยนต์ ราชขมภู	ป.๖	-	คนงานดับเพลิง	-	-	คนงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐x๑๒)	-	-	
๒๓	นายฉราวัฒน์ ยาวาปี	ป.๖	-	คนงานดับเพลิง	-	-	คนงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐x๑๒)	-	-	
๒๔	นายพุฒิพงษ์ ยาวาปี	ม.๖	-	คนงานดับเพลิง	-	-	คนงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐x๑๒)	-	-	

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
				กองคลัง								
๑.	นางปราณี วังไฉล	บธ.ม.	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๓๙,๘๘๐ (๔๔,๙๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓.๕๐๐x๑๒)	-	๕๘๑,๘๘๐
				งานการเงินและบัญชี			งานการเงินและบัญชี					
๒.	นางพนารัชต์ คำถา	บธ.บ.	๗๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๗๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๓.	นายยศพล วรรณวาส	ปวส.	๗๓-๒-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการคลัง	ปง.	๗๓-๒-๐๔-๔๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการคลัง	ปฏิบัติงาน	๒๒๑,๗๖๐ (๑๘,๔๘๐x๑๒)	-	-	๒๒๑,๗๖๐
				งานพัสดุ			งานพัสดุ					
๔.	นางนาฏอนงค์ ศรีโยธา	บธ.บ.	๗๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ		๗๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๓๔๑,๑๖๐ (๒๘,๔๓๐x๑๒)	-	-	๓๔๑,๑๖๐
				งานผลประโยชน์			งานผลประโยชน์					
๕.	นายเกรียงไกร กุลกั้ง	ศศ.บ.	๗๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๗๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐x๑๒)	-	-	๑๖๕,๑๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๖.	นายบุญส่ง ขุนทา	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๘๗,๐๘๐ (๑๕,๕๙๐x๑๒)	-	-	๑๘๗,๐๘๐
๗	นางรุ่งฤดี ตะกรุดวัด	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๓,๘๘๐ (๑๔,๔๙๐x๑๒)	-	-	๑๗๓,๘๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๘	นางสาวจุฑามาศ นาสถิตย์	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๙	นายก้องกานต์ วรรณคำ	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑.	นายศักดิ์ชาย คุณหม่น	วศ.ม.	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๘,๐๘๐
๒.	-ว่าง-	-	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	ฝ่ายการโยธา หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	ฝ่ายการโยธา หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๓.	-ว่าง-	-	๗๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๗๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ กำหนดเพิ่ม
	นายปรองสิน โคตะคำ	รป.บ.	๗๓-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	งานไฟฟ้าสาธารณะ นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๗๓-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	งานไฟฟ้าสาธารณะ นายช่างไฟฟ้า	ชำนาญงาน	๓๑๘,๙๖๐ (๒๖,๕๘๐x๑๒)	-	-	๓๑๘,๙๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔.	นายคำดี จำปี	ปวส.	-	พนักงานช่างไฟฟ้า	-	-	พนักงานช่างไฟฟ้า	-	๑๘๓,๒๔๐ (๑๕,๒๗๐x๑๒)	-	-	๑๘๓,๒๔๐
๕.	นายเดชา แก้วศิริ	ม.๖	-	พนักงานช่างไฟฟ้า	-	-	พนักงานช่างไฟฟ้า	-	๑๗๖,๒๘๐ (๑๔,๖๙๐x๑๒)	-	-	๑๗๖,๒๘๐
๖.	นางสาวประภาพร นะวะศรี	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๖,๗๖๐ (๑๔,๗๓๐x๑๒)	-	-	๑๗๖,๗๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๗	นายจิรวัฒน์ แก่นคำ	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๘	นายสำราญ สิงห์ละคร	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๙	นายวิรพงษ์ สีอ่อน	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑.	นางสาวยุพาพร วิชาโคตร	สส.ม.	๗๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๗๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๗๖๑,๗๖๐ (๖๓,๔๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๘๐๓,๗๖๐
๒.	นางสาวศรันย์ภัทร อุนารัตน์	ส.บ.	๗๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๗๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐๒๒๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๐,๖๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓	-ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๔	-ว่าง-	-	-	พนักงานรักษาความสะอาด	-	-	พนักงานรักษาความสะอาด	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๕	นายสงวน จำปี	ป.๖	-	พนักงานรักษาความสะอาด	-	-	พนักงานรักษาความสะอาด		๑๖๓,๒๐๐ (๑๓,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๓,๒๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๖	น.ส.ศิระประภา สุขรมย์	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	พนักงานธุรการ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๗	นายคำพัน นวลไชยดี	ป.๖	-	คนงานรักษาความสะอาด	-	-	คนงานรักษาความสะอาด	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๘	นายองอาจ ใจทน	ป.๖	-	คนงานรักษาความสะอาด	-	-	คนงานรักษาความสะอาด	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๙	นายบวร มะไลเงิน	ป.๖	-	คนงานรักษาความสะอาด	-	-	คนงานรักษาความสะอาด	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๐	นายธนพล จำปี	ม.๖	-	คนงานรักษาความสะอาด	-	-	คนงานรักษาความสะอาด	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๑	นายผยอง อุณวงค์	ม.๖	-	คนงานรักษาความสะอาด	-	-	คนงานรักษาความสะอาด	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๒	นายวิโรจน์ นันทะแสง	ป.๖	-	คนงานรักษาความสะอาด	-	-	คนงานรักษาความสะอาด	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๓	-ว่าง-	-	-	คนงานรักษาความสะอาด	-	-	คนงานรักษาความสะอาด	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑.	นางเมขลา วิชาโคตร	ร.ม.	๗๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๑	ผอ.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๑	ผอ.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๔๘,๕๒๐
๒.	นางราตรี ชูเรือง	ร.ม.	๗๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๒	ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๒	ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖๐,๓๒๐
๓.	นางชุติกาญจน์ บุรมย์	รป.ม.	๗๓-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน จนท.วิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๗๓-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๖๘๐
๔.	นางสาวมะลิวรรณ บุญโส	รป.บ.	๗๓-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๒	งานประชาสัมพันธ์ จนท.วิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๗๓-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๒	งานประชาสัมพันธ์ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	-	-	๔๒๒,๖๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕	นางกลอยใจ เคนมี	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			

กองการศึกษา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑.	นางนิตยา ต้นคำใบ	ค.ม.	๗๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๗๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๕๖๖,๘๘๐ (๔๗,๒๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๖๐๘,๘๘๐
				ฝ่ายบริหารการศึกษา			ฝ่ายบริหารการศึกษา					
๒.	-ว่าง-	-	๗๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๗๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
๓.	นายณัฐเศรษฐ์ โสภารัตน์	กศ.บ.	๗๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๗๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๖๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลศรีธาตุ											
๔.	-ว่าง-	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	งบอุดหนุน
๕.	นางประคองศิลป์ บุราโส	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๘๔๐	ครู	คศ.๒	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๘๔๐	ครู	คศ.๒	-	-	-	งบอุดหนุน
๖.	-ว่าง-	-	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๘๔๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๘๔๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	งบอุดหนุน
๗.	นางสุภารัตน์ ก้องเวหา	ป.โท	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๘๔๒	ครู	คศ.๑๒	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๘๔๒	ครู	คศ.๒	-	-	-	งบอุดหนุน
	นางชนิดา สนธาทร	ป.ตรี	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๘๔๓	ครู	คศ.๒	๗๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๘๔๓	ครู	คศ.๑	-	-	-	งบอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๘	นางนิ่มนวล ศรีสุข	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	งบอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๙	นางมยุรี อามคำยัก	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๐	-ว่าง-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑.	นางเยาวลักษณ์ ปัญญาใส	ป.ตรี	๗๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๗๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๗,๕๒๐
๒.	-ว่าง-	-	๗๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๗๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม ๔๑๑,๖๐๐
๓.	น.ส.พรรณธิภา จันดาวาปี	ป.ตรี	๗๓-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	งานสังคมสงเคราะห์ นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๗๓-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	งานสังคมสงเคราะห์ นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๔.	นางศิริญญา อินทะมาตย์	ป.โท	๗๓-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๒	งานพัฒนาชุมชน นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๗๓-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๒	งานพัฒนาชุมชน นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	-	-	๔๘๓,๑๒๐
๕.	นายพัลลภ นารัตน์โท	ป.ตรี	๗๓-๒-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	งานส่งเสริมสวัสดิการและสังคม เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๗๓-๒-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	งานส่งเสริมสวัสดิการและสังคม เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชำนาญงาน	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๙๖๐x๑๒)	-	-	๓๓๕,๕๒๐
๖.	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายอำนวย ต่างใจเย็น	ม.๖	-	พนักงานสวนสาธารณะ	-	-	พนักงานสวนสาธารณะ	-	๑๘๓,๐๐๐ (๑๕,๒๕๐x๑๒)	-	-	๑๘๓,๐๐๐
๗.	พนักงานจ้างทั่วไป นายระวี แกบสิงห์	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๘.	น.ส.ปุณณิฐฐา แก่นคำ	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑.	นางมยุรี เลิงนิสัย	บธ.บ.	๗๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๗๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐x๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ของเทศบาลตำบลศรีธาตุ

เพื่อให้พนักงานเทศบาลตำบลศรีธาตุ และลูกจ้าง เทศบาลตำบลศรีธาตุ ทุกคนได้เพิ่มพูน ความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลทุกคน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโดยให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙) ดังต่อไปนี้

วิธีการ	๒๕๖๗				๒๕๖๘				๒๕๖๙			
	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
การปฐมนิเทศ	◎				◎				◎			
การฝึกอบรม เช่น -อบรมคอมพิวเตอร์		◎		◎		◎		◎		◎	◎	
การศึกษาดูงาน เช่น ดูงานสิ่งแวดล้อม	◎	◎	◎			◎		◎	◎	◎	◎	
จัดกิจกรรม ๕ ส	◎		◎		◎			◎		◎		◎
การประชุมประจำเดือน	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานลูกจ้างของเทศบาล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ๒๕๕๐ มาตรา ๗๗ กำหนดให้รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานหรือลูกจ้างของรัฐเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๓ (๑) กำหนดให้คณะกรรมการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๔๖ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๔๖ กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็วมีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

เทศบาลตำบลศรีธาตุ ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการดังกล่าวข้างต้น เป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบล และลูกจ้าง ของเทศบาลตำบลศรีธาตุ

****