



ประกาศเทศบาลตำบลภูแล่นช้าง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เทศบาลตำบลภูแล่นช้าง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น

เพื่อให้เทศบาลตำบลภูแล่นช้าง นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร และพัฒนาบุคลากรให้สามารถดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ของเทศบาลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลภูแล่นช้าง จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ตามรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

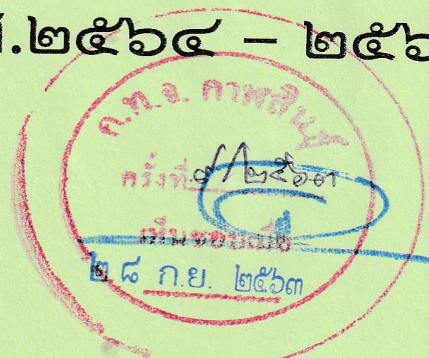
(นายสุพจน์ วรรณสวัสดิ์)

นายกเทศมนตรีตำบลภูแล่นช้าง



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลภูแล่นช้าง
อำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชน	๕
๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๐
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๕
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๕

ภาคผนวก

- ภาคผนวก ก.สำเนาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
- ภาคผนวก ข.เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓
- ภาคผนวก ค.คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ภาคผนวก ง.รายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ภาคผนวก จ.แบบแสดงรายละเอียดค่าใช้จ่าย เงินเดือน ค่าจ้าง ฯลฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒
- ภาคผนวก ฉ.รายรับ-รายจ่าย ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒
- ภาคผนวก ช.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการเดิม
- ภาคผนวก ซ.สถิติปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ
- ภาคผนวก ฅ.ผลการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลในกลุ่มเดียวกัน

๑.หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีประกาศ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุง แผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนด ตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจ หน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และ เงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลภูแล่นช้าง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒.วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลภูแล่นช้าง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลภูแล่นช้าง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลภูแล่นช้าง

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลภูแล่นช้าง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลภูแล่นช้าง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลภูแล่นช้าง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลภูแล่นช้าง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลภูแล่นช้าง

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง(Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไป จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน 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 ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลภูแล่นช้าง มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเทศบาลตำบลภูแล่นช้างจึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลภูแล่นช้างโดยมีปัญหามีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ถนนหนทางในหมู่บ้าน ได้รับการปรับปรุงแล้ว แต่ในช่วงฤดูฝนยังมีบางแห่งที่ม่น้ำท่วมขังเนื่องจากไม่มีร่องน้ำช่วยระบายน้ำ การคมนาคมจึงไม่สะดวกเท่าที่ควร

๒. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีการขยายตัวได้เร็ว เนื่องจากได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานต่างๆ

๒. ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมอาจยังไม่ครอบคลุม ครบถ้วน เนื่องจากมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบไม่เพียงพอ ในส่วนงานด้านสาธารณสุข มีอาสาสมัครสาธารณสุขที่ทำงานอย่างเข้มแข็ง จึงทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน แต่ยังมีความล่าช้าในการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขของเทศบาล เนื่องจากขาดเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานโดยตรง และไม่มีความรู้ในวิชาชีพของงานสาธารณสุข

๒. ประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากเทศบาล ยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ไม่ทันต่อความต้องการของประชาชน

๕. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๖. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์

๓. ด้านเศรษฐกิจ

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีมีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

๔. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๕. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๔. ด้านผังเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

๒. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๕. ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

๖. ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลในเกณฑ์ต่ำ

๕. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๔.๒ ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลภูแล่นช้าง

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางการคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมสาธารณูปโภค และสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตของเทศบาลตำบลภูแล่นช้าง

๒. ควบคุมและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ที่ดินให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเหมาะสม

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม

๑. จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย และเป็นกิจกรรมนันทนาการให้รู้จักสามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา

๒. ฝึกอบรมเยาวชนด้านยาเสพติดเพื่อเป็นอนาคตของชาติที่มีคุณภาพต่อไป

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนสงเคราะห์เปื่อยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสผู้ป่วยโรคเอดส์

ด้านเศรษฐกิจ

๑. ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้กลุ่มอาชีพเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบลให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด

ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ส่งเสริมการศึกษาให้เด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่และเยาวชนรุ่นหลังสืบสานต่อไป

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนวันสำคัญทางศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจ

ด้านสาธารณสุข

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการควบคุมและป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี

ด้านการเกษตรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. ส่งเสริมการปรับปรุงฟื้นฟูคุณภาพดินโดยการทำเกษตรอินทรีย์
๒. ส่งเสริมการเกษตรชุมชนเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ส่งเสริมรณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยให้มีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้และปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านในเขตตำบลให้น่าอยู่

ด้านการเมืองการบริหาร

๑. โครงการจัดเวทีประชาคมเพื่อวางแผนพัฒนาท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างระบบการคลัง การบริหารบุคลากร และอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถตอบสนองกับการบริหารงาน ตามสภาวการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
๓. สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชน ให้เข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด
๔. ส่งเสริมการจัดหารายได้อื่น ที่เทศบาลยังไม่ได้จัดเก็บเพื่อนำมาพัฒนาเทศบาล

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลภูแล่นช้าง

เทศบาลตำบลภูแล่นช้างได้กำหนดภารกิจและอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และจะสอดคล้องกับความสำเร็จร่งด่วนของปัญหาความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยมีภารกิจ ดังนี้

ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มีดังนี้

๕.๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ๕.๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๕.๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๕.๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๕.๑.๕ การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- ๕.๑.๖ การสาธารณสุข

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๕.๒.๑ ป้องกันโรค และระงับโรคติดต่อ
- ๕.๒.๒ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๕.๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- ๕.๒.๔ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๕.๒.๕ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ

ผู้ด้อยโอกาส

- ๕.๒.๖ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

- ๕.๒.๗ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

- ๕.๒.๘ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๕.๓.๑ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕.๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๕.๓.๓ การผังเมือง
- ๕.๓.๔ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๕.๓.๕ การควบคุมอาคาร
- ๕.๓.๖ การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๔.๑ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- ๕.๔.๒ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๕.๔.๓ ให้มีตลาด
- ๕.๔.๔ กิจการเกี่ยวกับพาณิชย์
- ๕.๔.๕ การท่องเที่ยว
- ๕.๔.๖ การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- ๕.๔.๗ การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๕.๕.๑ รักษาความสะอาดและถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๕.๕.๒ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๕.๖.๑ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๕.๖.๒ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๗.๑ สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๕.๗.๒ สนับสนุนให้คำปรึกษาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่เทศบาลตำบลภูแล่นช้างจะดำเนินการ

การกิจหลัก

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม
๒. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๔. ส่งเสริมการศึกษาทุกระดับ
๕. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

การกิจรอง

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพ
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การพัฒนาอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลภูแล่นช้าง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนัก ปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๘ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากของแต่ละส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบกับงบประมาณที่เป็นข้อบังคับและกำหนดอัตราส่วนพนักงาน ทำให้ไม่สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ และความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลภูแล่นช้าง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานนโยบายและแผน ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานสวัสดิการและการพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๙ งานกิจการสภา ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานธุรการ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง ๓.๓ งานธุรการ ๓.๔ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานนโยบายและแผน ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานสวัสดิการและการพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๙ งานกิจการสภา ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๔ งานธุรการ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง ๓.๓ งานธุรการ ๓.๔ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	** - ยุทธศาสตร์ ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างการ เติบโตบน คุณภาพชีวิตที่ เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม - แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็น มิตรกับ สิ่งแวดล้อมเพื่อ การพัฒนาอย่าง ยั่งยืน - ยุทธศาสตร์การ พัฒนาของ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นใน เขตจังหวัด กาฬสินธุ์ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรม ชาติและ สิ่งแวดล้อม

๑๑

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
๔ กองการศึกษา	๔. กองการศึกษา	
๔.๑ งานบริหารการศึกษา	๔.๑ งานบริหารการศึกษา	
๔.๒ งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔.๒ งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
๔.๓ งานส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม	๔.๓ งานส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม	
๔.๔ งานส่งเสริมกิจกรรมเด็กและเยาวชน	๔.๔ งานส่งเสริมกิจกรรมเด็กและเยาวชน	
๔.๕ งานธุรการ	๔.๕ งานธุรการ	

หมายเหตุ

ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ยังไม่สามารถที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม หรือปรับปรุงตำแหน่งให้เป็นระดับที่สูงขึ้น ยกเว้นกรณีพิเศษเฉพาะกาลตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ซึ่งจะต้องดำเนินการตามเงื่อนไขและเงื่อนไขที่กำหนด

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลภูแล่นช้าง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราขการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลภูแล่นช้าง และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลภูแล่นช้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลภูแล่นช้าง อำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักงานปลัด นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารทั่วไป								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผ.จ.พง.ธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเจ้าหน้าที่								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผ.จ.พง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลภูแล่นช้าง อำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
สำนักงานปลัดเทศบาล (ต่อ)								
งานนโยบายและแผน								
นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผ.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานนิติการ								
-	-	-	-	-	-	-	-	
งานสวัสดิการและการพัฒนาชุมชน								
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผ.จพ.พัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมการเกษตร								
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผ.สัตวแพทย์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานกิจการสภา								
-	-	-	-	-				
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
งานการเงินและบัญชี								
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผ.จพ.การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผ.จพ.จัดเก็บรายได้	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ								
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผ.จพ.พัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานธุรการ								
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผ.จพ.ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลภูแล่นช้าง อำเภอนาคู จังหวัดกาฬสินธุ์

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑. นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑. นายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. จพง. ประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานธุรการ								
พนักงานจ้างภารกิจ								
๑. จพง. ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล								
-	-	-	-	-	-	-	-	
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารการศึกษา								
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
๑. นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
งานส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม								
-	-	-	-	-	-	-	-	
งานส่งเสริมกิจกรรมเด็กและเยาวชน								
พนักงานจ้างภารกิจ								
๑. จพง. ศูนย์เยาวชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานธุรการ								
พนักงานจ้างภารกิจ								
๑. จพง. ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๘	๓๘	๓๘	๓๘	-	-	-	

ตามพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

ของเทศบาลตำบลแสนช้าง อำเภอมัญญะ จังหวัดกาฬสินธุ์

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่ขอยุ้ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในการ ระยะเวลา ๓ ปี	อัตรากำลังคน เติม/ลด	การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน ปัจจุบัน	เงินประจำตำแหน่ง (เงินเดือน+เงินประจำตำแหน่ง)			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	คณ	๑	๑	๔๑,๕๕๐	๔,๐๐๐	๔๕,๕๕๐	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๐๘๐	๓๒,๑๖๐	๓๒,๑๖๐	๓๒,๑๖๐	๓๒,๑๖๐	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	คณ	๑	๑	๓๔,๖๘๐	๓,๕๐๐	๓๘,๑๘๐	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๒๖,๑๖๐	๒๖,๑๖๐	๒๖,๑๖๐	๒๖,๑๖๐	
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	คณ	๑	๑	๒๕,๔๕๐	๓,๕๐๐	๒๘,๙๕๐	-	๑๑,๐๘๐	๑๑,๐๘๐	๑๑,๐๘๐	๑๑,๐๘๐	๒๒,๑๖๐	๒๒,๑๖๐	๒๒,๑๖๐	๒๒,๑๖๐	
๔	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๖,๒๒๐	-	๑๖,๒๒๐	-	๘,๖๑๐	๘,๖๑๐	๘,๖๑๐	๘,๖๑๐	๑๗,๒๒๐	๑๗,๒๒๐	๑๗,๒๒๐	๑๗,๒๒๐	
๕	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๘,๐๓๐	-	๒๘,๐๓๐	-	๑๒,๖๑๐	๑๒,๖๑๐	๑๒,๖๑๐	๑๒,๖๑๐	๒๕,๒๒๐	๒๕,๒๒๐	๒๕,๒๒๐	๒๕,๒๒๐	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๓๓,๓๔๐	-	๓๓,๓๔๐	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๒๖,๖๔๐	๒๖,๖๔๐	๒๖,๖๔๐	๒๖,๖๔๐	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๓,๐๘๐	-	๒๓,๐๘๐	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๒๒,๓๒๐	๒๒,๓๒๐	๒๒,๓๒๐	๒๒,๓๒๐	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ร่าง)	ป.ง./ชง	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๐,๒๕๐	-	๒๐,๒๕๐	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๐,๖๔๐	๒๐,๖๔๐	๒๐,๖๔๐	๒๐,๖๔๐	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	๑	๑	๑๕,๐๖๐	-	๑๕,๐๖๐	-	๗,๒๒๐	๗,๒๒๐	๗,๒๒๐	๗,๒๒๐	๑๔,๔๔๐	๑๔,๔๔๐	๑๔,๔๔๐	๑๔,๔๔๐	
๑๑	ผู้ช่วยสัตวแพทย์	-	๑	๑	๑๕,๕๕๐	-	๑๕,๕๕๐	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๑๕,๑๒๐	๑๕,๑๒๐	๑๕,๑๒๐	๑๕,๑๒๐	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๒,๐๔๐	-	๑๒,๐๔๐	-	๕,๘๘๐	๕,๘๘๐	๕,๘๘๐	๕,๘๘๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๒,๙๐๐	-	๑๒,๙๐๐	-	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๑๒,๔๘๐	๑๒,๔๘๐	๑๒,๔๘๐	๑๒,๔๘๐	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓,๒๕๐	-	๑๓,๒๕๐	-	๕,๘๐๐	๕,๘๐๐	๕,๘๐๐	๕,๘๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	
๑๕	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑๓,๒๕๐	-	๑๓,๒๕๐	-	๕,๘๐๐	๕,๘๐๐	๕,๘๐๐	๕,๘๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	
๑๖	ผู้ช่วยนักการคลัง (นักบริหารงานคลัง)	คณ	๑	๑	๓๔,๖๘๐	๓,๕๐๐	๓๘,๑๘๐	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๒๖,๑๖๐	๒๖,๑๖๐	๒๖,๑๖๐	๒๖,๑๖๐	
๑๗	นักวิชาการคลัง	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๓๐,๒๒๐	-	๓๐,๒๒๐	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๒๓,๖๔๐	๒๓,๖๔๐	๒๓,๖๔๐	๒๓,๖๔๐	
๑๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๘,๑๑๐	-	๒๘,๑๑๐	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๒๓,๖๔๐	๒๓,๖๔๐	๒๓,๖๔๐	๒๓,๖๔๐	
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๕,๘๐๐	-	๑๕,๘๐๐	-	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๑๖,๗๖๐	๑๖,๗๖๐	๑๖,๗๖๐	๑๖,๗๖๐	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๖,๒๒๐	-	๑๖,๒๒๐	-	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๑๖,๗๖๐	๑๖,๗๖๐	๑๖,๗๖๐	๑๖,๗๖๐	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ศิริรักษ์)	-	๑	๑	๑๓,๔๕๐	-	๑๓,๔๕๐	-	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๑๓,๖๘๐	๑๓,๖๘๐	๑๓,๖๘๐	๑๓,๖๘๐	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๒,๒๒๐	-	๑๒,๒๒๐	-	๕,๘๘๐	๕,๘๘๐	๕,๘๘๐	๕,๘๘๐	๑๓,๑๐๐	๑๓,๑๐๐	๑๓,๑๐๐	๑๓,๑๐๐	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (มฤตติ)	-	๑	๑	๑๐,๒๔๐	-	๑๐,๒๔๐	-	๕,๘๐๐	๕,๘๐๐	๕,๘๐๐	๕,๘๐๐	๑๓,๐๔๐	๑๓,๐๔๐	๑๓,๐๔๐	๑๓,๐๔๐	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ศิริพร)	-	๑	๑	๑๒,๐๔๐	-	๑๒,๐๔๐	-	๕,๘๐๐	๕,๘๐๐	๕,๘๐๐	๕,๘๐๐	๑๓,๘๔๐	๑๓,๘๔๐	๑๓,๘๔๐	๑๓,๘๔๐	
๒๕	กองช่าง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คณ	๑	๑	๒๖,๘๘๐	๓,๕๐๐	๓๐,๓๘๐	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๒๖,๒๐๐	๒๖,๒๐๐	๒๖,๒๐๐	๒๖,๒๐๐	
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๑,๕๐๐	-	๑๑,๕๐๐	-	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๒๐	

[illegible]

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน = ๒๘,๕๐๐,๐๐๐ บาท ตามข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓

: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓

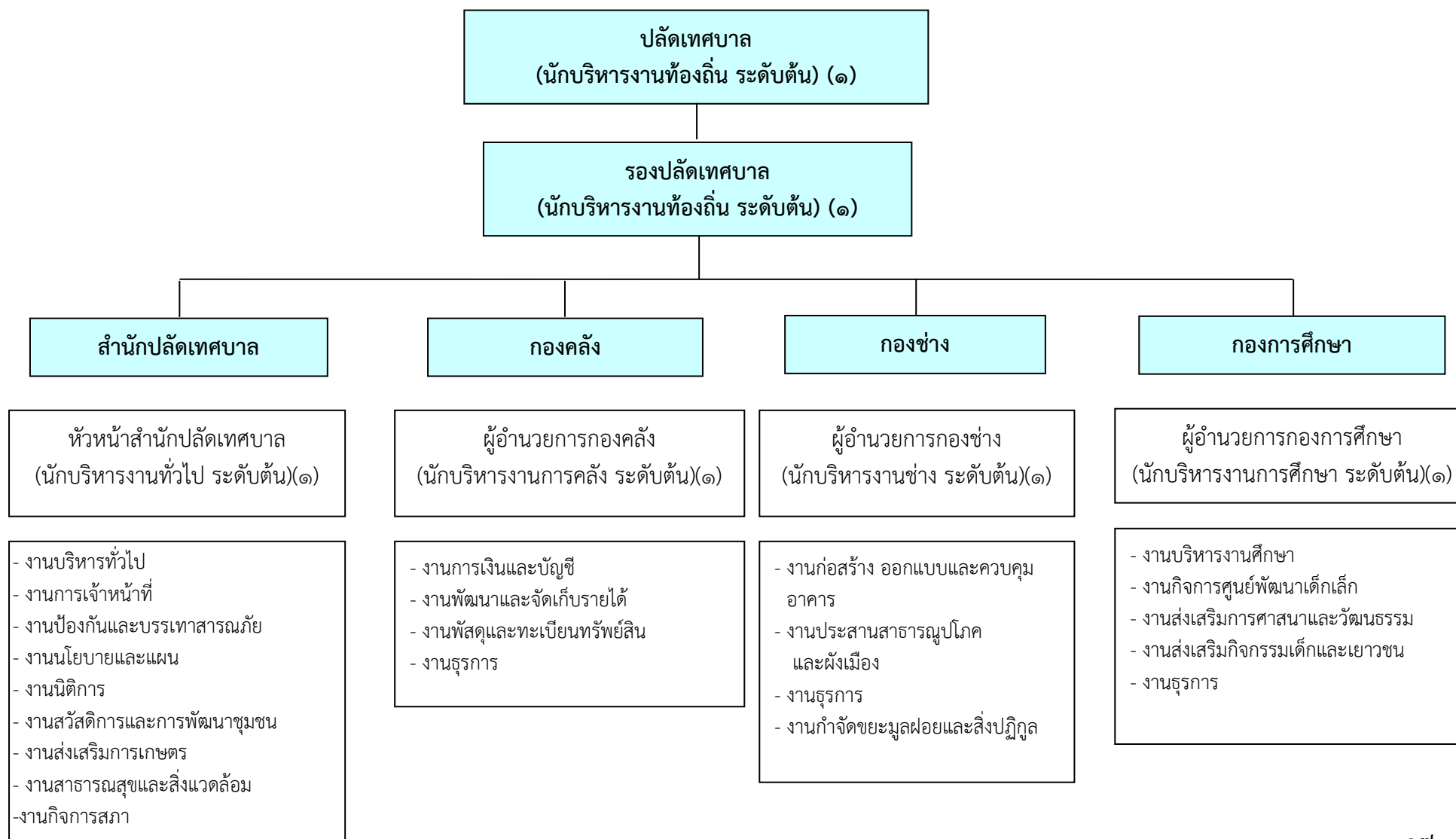
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ งบประมาณการเพิ่มพื้นที่ร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

1. The first part of the report, "Introduction", discusses the importance of the study and the objectives of the research. It also mentions the scope of the study and the limitations of the research.

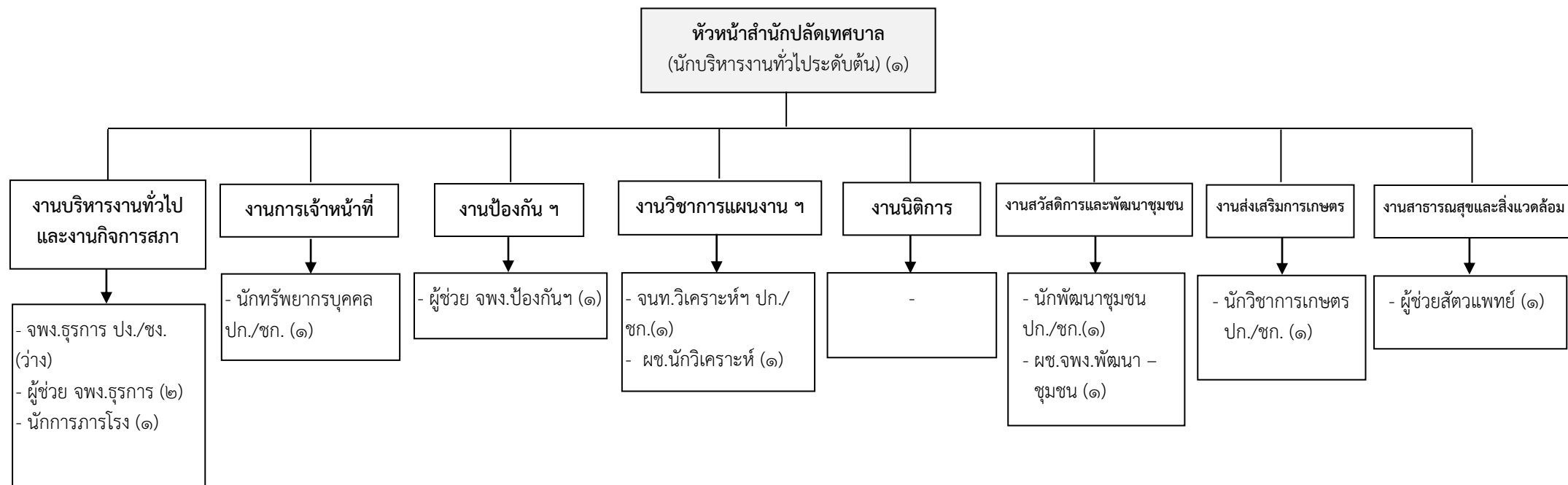
๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

แต่ไม่ต้งนํามาคิดรวมเป็นการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลภูแล่นช้าง(ตามระบบจำแนกตำแหน่งในระบบแบ่ง)

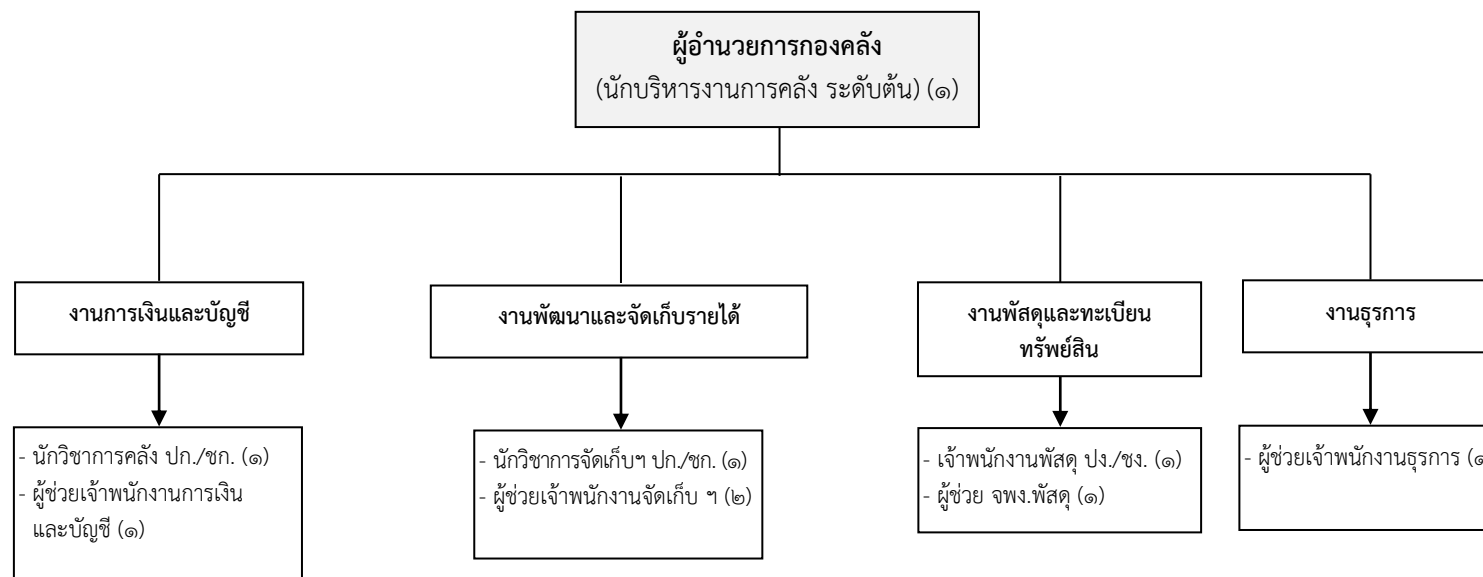


โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



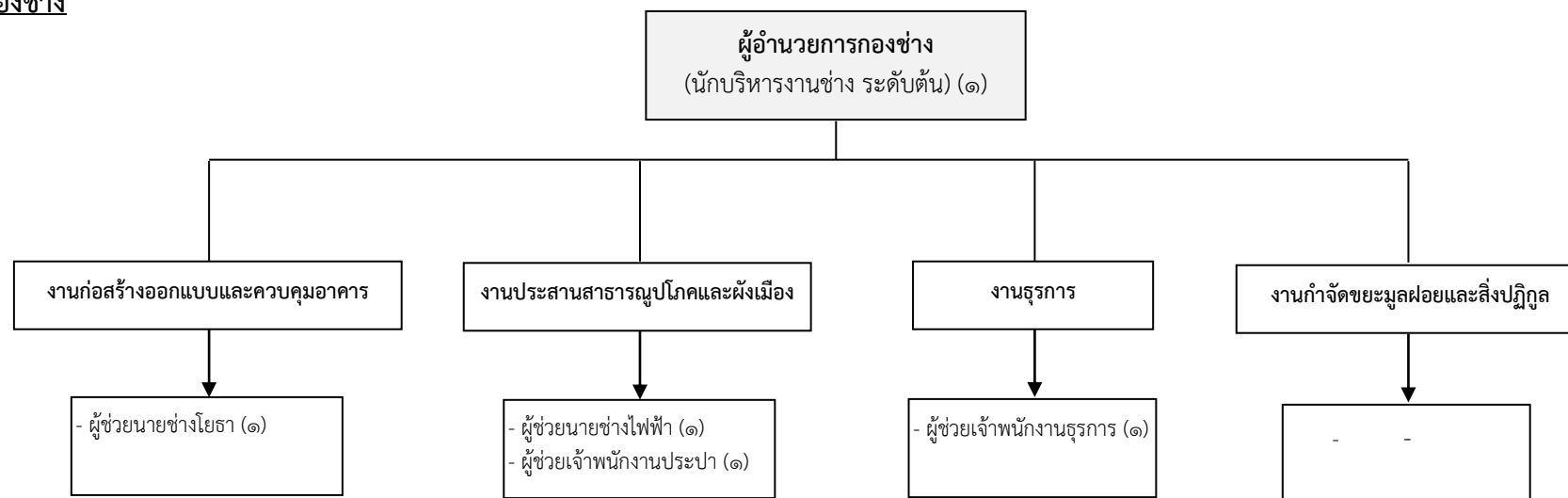
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๑	๓	-	-	-	-	-	-	๗	-	๑๒

โครงสร้างกองคลัง



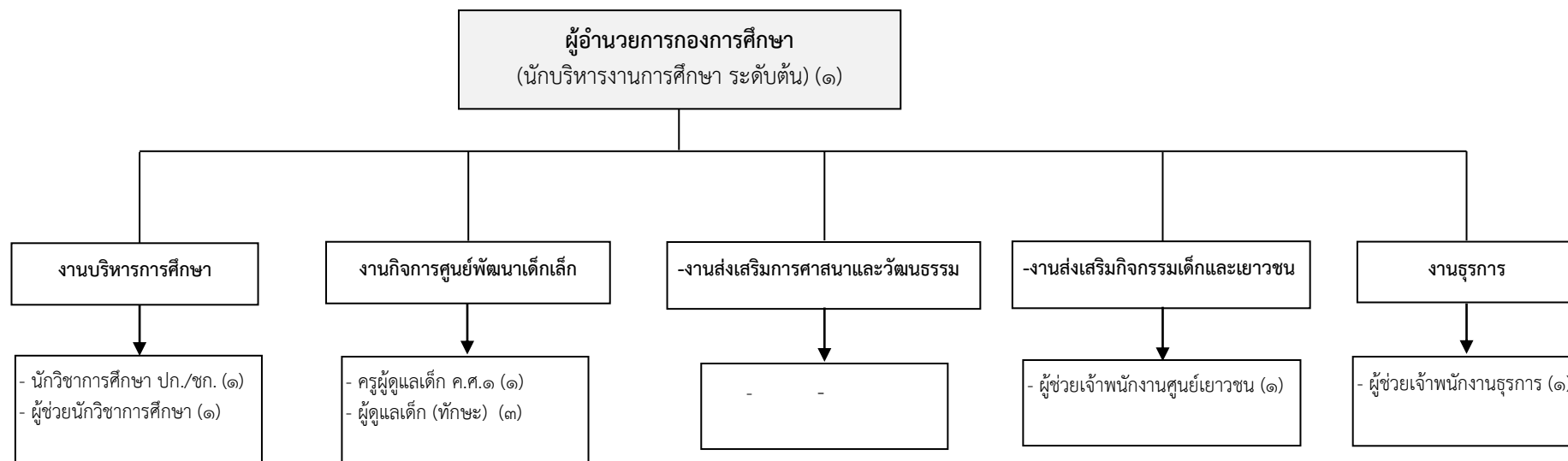
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
												ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-	-	๕	-	๙

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔	-	๕

โครงสร้างกองการศึกษา



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
												ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๖	-	๙

ที่	ชื่อ-สกุล	ทุน (ปีการศึกษา)	กรอบอัตรา กว้างเดิม				กรอบอัตรา กว้างใหม่				เป็นเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	จัสติสเอกกรชัย อารีสิน	ปริญญาตรี	๐๓๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	บพ.	ต้น	๐๓๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	บพ.	ต้น	๔๔,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐x๑๒)	๔๔,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	
๒	นางพิสนางค์ เกษทองมา	ปริญญาโท	๐๓๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	บพ.	ต้น	๐๓๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	บพ.	ต้น	๔๑,๖๐๐ (๓๔,๖๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๓	นายเทอดศักดิ์ สำราญพงษ์	ปริญญาโท	๐๓๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๐๓๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๐,๕๖๐ (๒๕,๔๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๔	นางสาวสุพรรณิ ลิ้มมา	ปริญญาตรี	๐๓๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานทั่วไป)	วิชาการ	ปก.	๐๓๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานทั่วไป)	วิชาการ	ปก.	๑๙,๖๔๐ (๑๖,๕๐๐x๑๒)	-	-	
๕	นางสาวณฐมน ศิริกุล	ปริญญาตรี	๐๓๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ชก.	๐๓๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	ชก.	๓๓,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	-	-	
๖	นางณภัชญา วิทเวทย์	ปริญญาโท	๐๓๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๐๓๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๓๗,๐๘๐ (๓๑,๓๕๐x๑๒)	-	-	
๗	นางนภพร พิมพ์ชัย	ปริญญาโท	๐๓๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก.	๐๓๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๒๗,๕๖๐ (๒๓,๐๘๐x๑๒)	-	-	
๘	- ว้าง -	ปวช./ปวส.	๐๓๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง/ชง.	๐๓๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง/ชง.	๐	-	-	ว่างเดิม
๙	นายอรุณราช จินจิ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์	-	-	๒๔,๓๐๐	-	-	
๑๐	นายภาวิต สมเนาว์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	๑๘๐,๗๒๐	-	-	
๑๑	นายณรัชย์ หาดิน	ปวส.	-	ผู้ช่วยสัตวแพทย์	-	-	-	ผู้ช่วยสัตวแพทย์	-	-	๑๘๗,๐๘๐	-	-	
๑๒	นายเกียรติศักดิ์ กิ่งภูตา	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๔๔,๔๘๐	-	-	
๑๓	นางสาวนาภา เจริญชาติ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๑๔๕,๘๐๐	-	-	
๑๔	นางสาวมัลลิกา พลสันต์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๔,๘๘๐	-	-	
๑๕	นายด้อย ศรีทองแสง	ปวช.	-	นักการภารโรง	-	-	-	นักการภารโรง	-	-	๑๓๔,๘๘๐	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณสมบัติการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง														
๑	นางสุนัน วรรณทอง	ปริญญาตรี	๐๓๒๐๕๒๐๒๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	๐๓๒๐๕๒๐๒๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	๐๓๒๐๕๒๐๒๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อ.ท.	ต้น	๔๒,๐๐๐	(๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๒	นางสาวพิชานันท์ จรัสแล้ว	ปริญญาโท	๐๓๒๐๕๒๐๒๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก.	๐๓๒๐๕๒๐๒๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก.	๐๓๒๐๕๒๐๒๐๐๑	นักวิชาการคลัง	วิชาการ	ชก.	๓๒๒,๖๔๐	-	-	
๓	นางสาวณภัช สุสำน	ปริญญาโท	๐๓๒๐๕๒๐๒๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชก.	๐๓๒๐๕๒๐๒๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชก.	๐๓๒๐๕๒๐๒๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชก.	๓๔๘,๓๒๐	-	-	
๔	นางสาววิจิตรา บุชมงคล	ปวช.	๐๓๒๐๕๒๐๒๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๐๓๒๐๕๒๐๒๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๐๓๒๐๕๒๐๒๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชก.	๑๘๘,๖๐๐	-	-	
๕	นางสาวนิรมล กุลเกษ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๒๐๑,๘๖๐	-	-	
๖	นางศิริรัตน์ หะซัน	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๖๑,๒๘๐	-	-	
๗	นางสาวบุญญาพร เพียรภูเขา	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน	-	-	๑๔๗,๑๒๐	-	-	
๘	นางสาวมฤดี ธิสังกะ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ	-	-	๑๒๗,๖๘๐	-	-	
๙	นางสาวสิริพร สมศิริ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ	-	-	๑๔๔,๘๘๐	-	-	

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณสมบัติการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง										
๑	นายพนตล มานะวงษ์	ปริญญาโท	๐๓๒๐๕๒๐๒๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	๐๓๒๐๕๒๐๒๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	๓๒๓,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	
๒	นายฉัตรชัย สิ้นสุโคตร	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	(๒๖,๘๘๐x๑๒)	-	-	
๓	นางสาวนิภาพร ชุระชัย	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๗๒,๓๒๐	-	-	
๔	นายศรยุทธ อุดรทัต	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๖๔,๔๐๐	-	-	
๕	นายเกรียงไกร กันกุล	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	๑๕๔,๘๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบตัวกำลังเดิม			กรอบตัวกำลังใหม่			ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เป็นเบี้ย/เป็นค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง								
๑	นางจุฑิกร มานะวงษ์	ปริญญาโท	๐๓๒-๐๘๒๑๐๗๐๑๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	ต้น	๐๓๒-๐๘๒๑๐๗๐๑๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๐๓๒-๐๘๒๑๐๗๐๑๑	อ.ท.	๓๘๙,๕๐๐ (๓๒,๕๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	
๒	นางวงศ์สิริ เขือกพันธ์	ปริญญาโท	๐๓๒-๐๘๒๑๐๗๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๐๓๒-๐๘๒๑๐๗๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๐๓๒-๐๘๒๑๐๗๐๑๑	วิชาการ	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	-	
๓	นางอุไรวรรณ ไชยบุตร	ปริญญาตรี	๐๓๒-๐๘๒๑๐๗๐๑๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	วิชาการ	คศ.๑	๐๓๒-๐๘๒๑๐๗๐๑๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๐๓๒-๐๘๒๑๐๗๐๑๑	วิชาการ	๒๗๑,๒๐๐ (๒๒,๖๐๐x๑๒)	-	-	-	
๔	นายไชยกร ศรีประทุม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-		๒๓๘,๘๐๐	-	-	-	
๕	นายเพ็ญดิ้งตะวัน มหาราช	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	-	-		๑๖๙,๒๐๐	-	-	-	
๖	นางไฉนุก ดอกกรัง	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-		๑๕๓,๓๖๐	-	-	-	
๗	นางจรินทร์กรณ จันทพันธ์	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-		๑๖๙,๐๘๐	-	-	-	
๘	นางสาวคณินนุช วิทเวทย์	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-		๑๖๔,๑๖๐	-	-	-	
๙	นางสาวอุไรวรรณ เพียรภูษา	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-		๑๒๕,๒๘๐	-	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลตำบลภูแล่นช้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

เทศบาลตำบลภูแล่นช้าง จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานจ้างโดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑. พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม
๒. พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดุสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ
๓. พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง จะพึงปฏิบัติตน ต่อ ผู้ร่วมงาน ด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน
๔. พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง จะพึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ