ประกาศเทศบาลตำบลโพนแพง

เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

****

ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจและกำหนดตำแหน่งตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ดังนี้

สังกัด สำนักปลัดเทศบาล

๑. ยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)

๒. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน เทศบาลตำบลโพนแพง จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘

(ลงชื่อ)
(นายเสมอ จำรักษา)
นายกเทศมนตรีตำบลโพนแพง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

ของเทศบาลตำบลโพนแพง

อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

สำนักงานเทศบาลตำบลโพนแพง
บ้านเซือม หมู่ที่ ๗ ตำบลโพนแพง อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร ๔๗๑๗๐
โทร. ๐ ๔๒๗๙ ๘๓๗๑
โทรสาร ๑ ๔๒๗๙ ๘๓๗๔
www.ponpang.com E-mail : saraban@ponpanglocal.go.th

คำนำ

เทศบาลตำบลโพนแพง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีรายละเอียดประกอบด้วยโครงสร้าง ระบบงาน การเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง การจัดกรอบอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ มีส่วนราชการทั้งหมด ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน เพื่อให้การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลโพนแพง เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลโพนแพง ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ ให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนให้ได้ผลเป็นอย่างดี และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) ได้ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโพนแพง ได้อย่างเหมาะสมต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลโพนแพง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๔
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๗
๑๒. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๐
ภาคผนวก ๑	
ภาคผนวก ๒	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘
ของเทศบาลตำบลโพนแพง อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับเทศบาลตำบลโพนแพง จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังขององค์กรให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขอบงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลโพนแพง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลโพนแพง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลโพนแพง

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลโพนแพง สามารถวางแผนการใช้อัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลโพนแพง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลโพนแพง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลโพนแพงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโพนแพง ซึ่งมีนายกเทศมนตรีเป็นประธานคณะกรรมการ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลโพนแพง เพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลโพนแพง บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลโพนแพงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน แลหะคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อปแระกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการดำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนงาน (Process Ri-enjineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

การวางแผนอัตรากำลัง เทศบาลตำบลโพนแพง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน โดยกำหนดเป็นสายงานวิชาการจะเป็นผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไปจะเป็นผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชา และมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ เทศบาลตำบลโพนแพง นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวนภาระค่าใช่จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน

๒. เงินประจำตำแหน่ง

๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพนแพง มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่างใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่งใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่ง คูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่างใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่างใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ขั้นต่ำ คศ.๒ และขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และเทศบาลตำบลโพนแพง จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ บาท เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ๒,๐๐๐ บาท ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี เทศบาลตำบลโพนแพง จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจัดสรรให้ ๙,๔๐๐ + ๒,๐๐๐ = ๑๑,๔๐๐ ดังนั้น อปท. ต้องจ่ายเพิ่ม ๑๔,๘๕๐ – ๑๑,๔๐๐ = ๓,๔๕๐ บาท)

๕. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และพนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ได้รับเงินจัดสรร ไม่ต้องนำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลโพนแพง แต่ให้ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้ทราบจำนวนปัจจุบัน

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลโพนแพง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ ชั่วโมง = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> ๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>หมายเหตุ</u>

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวันใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>การนำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้</u>

๑. ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือกำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลโพนแพง พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน

เทศบาลตำบลโพนแพง ตระหนักเสมอว่าการบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านเชี่ยวชาญเฉพาะหรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญที่สามารถผลักดันให้การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลโพนแพง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไปเพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณาโดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลโพนแพง รองนายกเทศมนตรีตำบลโพนแพง ปลัดเทศบาลตำบลโพนแพง รองปลัดเทศบาลตำบลโพนแพง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของของเทศบาลตำบลโพนแพง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลอากาศอำนวย เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา ทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชากร ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อ

เปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลโพนแพง จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มอัตราตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลโพนแพง จะดำเนินการสรรหาเพื่อหาบุคลากรที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานต่อไป

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลโพนแพง และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาลตำบลโพนแพง การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้เทศบาลตำบลโพนแพง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที ทำให้การจัดหา การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้เทศบาลตำบลโพนแพง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลโพนแพง สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลโพนแพง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคล ที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลโพนแพง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลโพนแพง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลโพนแพงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้เทศบาลตำบลโพนแพง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลัง คนของเทศบาลตำบลโพนแพง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อเทศบาลตำบลโพนแพง โดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลโพนแพง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรไม่ตรงกับความต้องการ

๗. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลโพนแพง
๔. ทบทวนข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลโพนแพง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
๕. วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโพนแพง และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง
๖. เทศบาลตำบลโพนแพง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร
๗. เทศบาลตำบลโพนแพง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
๘. เทศบาลตำบลโพนแพง จัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลโพนแพง มีการให้บริการสาธารณะยังไม่ครบถ้วนตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่อันเป็นอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น จึงมีคำถามเกิดขึ้นต่าง ๆ อาทิด้านโครงสร้างพื้นฐานเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนในปัจจุบันและอนาคตหรือไม่ สามารถรองรับการขยายตัวของชุมชนได้ทุก ๆ ด้านหรือยัง ด้านเศรษฐกิจ โครงสร้างพื้นฐานเพียงพอที่จะสนับสนุนการพัฒนาธุรกิจท้องถิ่นในปัจจุบันและอนาคตหรือไม่ ธุรกิจประเภทใดที่จะสร้างงานสร้างอาชีพได้บ้าง อาชีพใดที่จะสร้างรายได้ให้เกิดขึ้นในท้องถิ่น ด้านสังคม ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาล มีสุขภาพอนามัยดีหรือไม่ จำนวนครัวเรือนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาล มีฐานะความเป็นอยู่ดีหรือยากจนมากน้อยแค่ไหน เพียงใด สิ่งแวดล้อม ด้านการเมืองการบริหาร เทศบาลเผยแพร่นโยบายต่อสาธารณะหรือไม่ เทศบาลได้ใช้ทรัพยากรในการบริหารตามศักยภาพหรือไม่ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน ดังนั้นเพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีการพิจารณาอัตรากำลังตามแผนยุทธศาสตร์ของท้องถิ่น เพื่อให้ได้ภารกิจงานที่สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ จึงได้นำแผนพัฒนาของเทศบาลตำบลโพนแพง มาใช้ประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงซ่อมแซมถนน ท่อน้ำ หรือรางระบายน้ำ ยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค - บริโภค
- การขยายเขตและติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงานและมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ
- ขาดงบประมาณ เครื่องมือ เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อนำมาปรับใช้ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้ที่จะนำไปพัฒนาเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพ

๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์การออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา คนพิการ และผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชน ทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและสัญญาณจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อหมู่บ้าน

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาล

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตเทศบาล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนของเทศบาลตำบลโพนแพง โดยยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนจากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนสำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพนแพง ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราก าลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

๑. นายเสมอ จำรักษา	นายกเทศมนตรีตำบลโพนแพง	ประธานกรรมการ
๒. -ว่าง-	ปลัดเทศบาลตำบลโพนแพง	กรรมการ
๓. นางศรีสวรรค์ คำสอน	รองปลัดเทศบาลตำบลโพนแพง	กรรมการ
๔. นายธวัชชัย คำทุม	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวสกุลดา จันลาวงศ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นายชาญชัย อุส่าห์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. นางใจแก้ว วงค์วันดี	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๘. นางสาววิภารัก กุลภา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้ง มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการดังนี้

วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย การกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งจะประกอบไปด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มเติม เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี
๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน
๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการการแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ
๖. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ปริมาณงานของตำแหน่งนั้น ๆ กำหนดใหม่เท่าที่จำเป็น ตำแหน่งที่กำหนดสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้น ดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือปรับปรุงและตัดโอน (เกลี่ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่สำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า
๗. จัดทำกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วให้เสนอผลการดำเนินงานให้นายกเทศบาลตำบลโพนแพงทราบและเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปยังคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) พิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลโพนแพงตามระยะเวลา ๓ ปี ต่อไป

การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลโพนแพง จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้เทศบาลตำบลโพนแพง มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์และต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลโพนแพง ดังนี้

<u>ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา</u> ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ และ ๑๙ กลยุทธ์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมการเกษตร ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนากระบวนการผลิตสินค้าเกษตรให้ปลอดภัยและได้มาตรฐาน
กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาเกษตรกรและองค์กรให้มีความเข้มแข็ง
กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาเพิ่มมูลค่าสินค้าเพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านการตลาดสินค้าเกษตรและเชื่อมโยงเครือข่าย
กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาจัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาส่งเสริมและสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่เศรษฐกิจ สร้างสรรค์
กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนด้านการท่องเที่ยว
กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและส่งเสริมอาชีพ
กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนด้านการท่องเทียงเชิงนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาส่งเสริมให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้
กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาจัดระบบการศึกษาให้ทั่วถึงอย่างมีคุณภาพ
กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการให้บริการสุขภาพอย่างทั่วถึงและมีมาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และพลังงานแบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนสร้างจิตสำนึกและความตระหนัก การจัดการการอนุรักษ์และฟื้นฟูแหล่งทรัพยากรธรรมชาติอย่างสมดุลและยั่งยืน
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี
กลยุทธ์ที่ ๓ การสาธิตและส่งเสริมด้านพลังงาน และพลังงานทดแทน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาความสงบเรียบร้อย

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาองค์กรและบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

กลยุทธ์ที่ ๕ กำหนดหลักสูตรการศึกษาเกี่ยวกับระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ในสถานศึกษาและประชาชนทั่วไป

กลยุทธ์ที่ ๖ เสริมสร้างความรู้รักสามัคคี และเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ

<u>๓) เป้าหมายการพัฒนา</u> (เป้าประสงค์)

๑. ประชาชนได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน อุปโภค และบริโภคอย่างทั่วถึง

๒. การส่งเสริมด้านการศึกษา

๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๔. ชุมชนและสังคมมีความสงบเรียบร้อย

๕. การค้า การลงทุน พาณิชยกรรม และเกษตรกรรม ได้รับการส่งเสริมอย่างเป็นระบบ

๖. ส่งเสริมการท่องเที่ยว เผยแพร่ประเพณี และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมอย่างทั่วถึง

๗. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟูอย่างยั่งยืน ครอบคลุมทุกพื้นที่

๘. ประชาชนได้รับบริการสาธารณะที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพอย่างทั่วถึง

๙. ประชาชนรู้รักสามัคคี และประเทศชาติมั่นคง

<u>๔) ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์</u>

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลโพนแพง ยุทธศาสตร์จังหวัดสกลนคร ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒ แผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยสามารถอธิบายได้ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร จำนวน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๔.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมการเกษตร ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

(๑) มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลโพนแพง ในยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

(๒) มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัดสกลนคร ในประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

(๓) มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒ ในประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การส่งเสริม พัฒนาการผลิตการสร้างมูลค่าเพิ่มทางการเกษตร และครัวอาหารปลอดภัย

(๔) มีความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการน้ำให้เพียงพอต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน และยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งของฐานเศรษฐกิจภายในควบคู่กับการแก้ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๕) มีความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ในยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

(๖) มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๔.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว

(๑) มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลโพนแพง ในยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว

(๒) มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัดจังหวัดสกลนคร ในประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว

(๓) มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒ ในประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยว ๓ ธรรม (ธรรมะ ธรรมชาติ วัฒนธรรม) เชื่อมโยงประเทศเพื่อนบ้านและประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาขีดความสามารถด้านการค้าการลงทุนและโลจิสติกส์ให้กับภาคธุรกิจในพื้นที่

(๔) มีความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ และยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาความร่วมมือและใช้ประโยชน์จากข้อตกลงกับประเทศเพื่อนบ้านในการสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจตามแนวชายแดนและแนวระเบียงเศรษฐกิจ

(๕) มีความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ในยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

(๖) มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๔.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน

(๑) มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน

(๒) มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัดสกลนคร ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี

(๓) มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒ ในประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาสังคม สิ่งแวดล้อม และความมั่นคง

(๔) มีความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในแนวทางการขับเคลื่อนสำคัญด้านที่ แก้ปัญหาความยากจนและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้มีรายได้น้อยเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ

(๕) มีความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ ในยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ และยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

(๖) มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

๔.๔ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และพลังงานแบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืน

(๑) มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลโพนแพง ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและพลังงานแบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืน

(๒) มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัดสกลนคร ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืน

(๓) มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒ ในประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาสังคม สิ่งแวดล้อม และความมั่นคง

(๔) มีความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างความเข้มแข็งของฐานเศรษฐกิจภายในควบคู่กับการแก้ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๕) มีความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ในยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

(๖) มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๔.๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

(๑) มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลแพง ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

(๒) มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัดสกลนคร ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

(๓) มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒ ในประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาสังคม สิ่งแวดล้อม และความมั่นคง

(๔) มีความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในยุทธศาสตร์ที่ ๒ แก้ปัญหาความยากจนและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้มีรายได้น้อยเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ และยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาความร่วมมือและใช้ประโยชน์จากข้อตกลงกับประเทศเพื่อนบ้านในการสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจตามแนวชายแดน และแนวระเบียงเศรษฐกิจ

(๕) มีความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ในยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งยั่งยืน และยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

(๖) มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม และยุทธศาสตร์ที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

พนักงานเทศบาลตำบลโพนแพง : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น สำหรับพนักงานจ้างในสังกัดเทศบาลตำบลโพนแพง มี ๒ ประเภทแต่ ดังนี้
  - พนักงานจ้างทั่วไป
  - พนักงานจ้างตามภารกิจ

พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในสังกัดเทศบาลตำบลโพนแพง (คนครอง)

๑. – ว่าง -	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ระดับกลาง)
๒. นางศรีสวรรค์ คำสอน	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

-ตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาลตำบลโพนแพง จำนวน ๒๙ อัตรา คนครอง ๒๘ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา

๑. นางใจแก้ว วงค์วันดี	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
๒. พ.อ.อ.อนุวัฒน์ จูมจันทา	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
๓. นางสาววิภารัก กุลภา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๔. นายบุญยงค์ ผากงคำ	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ
๕. นายชัยณัฐ ผลทวี	นิติกรชำนาญการ
๖. นางสาวเกษจันทร์ นิเทียน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๗. นายสถาพร กุลภา	นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ
๘. จ.ส.อ.สุวิทย์ อุทิพย์	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ
๙. นางขวัญใจ ริยะบุตร	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๑๐. นายสยมภู คำสอน	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
๑๑. นายเฉลิมชัย ก้องเวหา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๑๒. นายณธายุ ฮองต้น	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๑๓. นางสาวภาวดี คุดอุทา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๑๔. นางสาวสุภารัตน์ เขื่อนขันธ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๑๕. นางสาวไอรินทร์ เพื่อนใจมี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๑๖. นายทวนทอง ผายเมืองฮุง	พนักงานขับรถยนต์
๑๗. นายอิทธิพล ยันนี	พนักงานขับรถยนต์
๑๘. นายโสภา ยันนี	คนตกแต่งสวน
๑๙. นายอภินันท์ ผาสุวรรณ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒๐. นางสาวเนตรนภา โยธี	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๒๑. นายชโรม บุญราช	พนักงานขับรถดับเพลิง
๒๒. นายชวนชัย นามเสาร์	คนงาน
๒๓. นางสาวมณีวรรณ ฝูงที	คนงาน
๒๔. นายอดิษร มุงธิสาร	พนักงานขับรถขยะ
๒๘. นายอนุวัฒน์ จาดบุญมา	พนักงานดับเพลิง
๒๖. นายสุวิทย์ ถากงตา	พนักงานดับเพลิง
๒๗. นายวีระ ธุอินทร์	พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ ems)
๒๘. นายมนูญ แสงใส	พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ ems)
๒๙. –	คนงาน (กำหนดใหม่)

- ตำแหน่งในกองคลัง จำนวน ๑๑ อัตรา คนครอง ๑๐ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา

๑. นางสาวสกุลดา จันลาวงศ์	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
๒. นางสาวพงษ์นิภา อุปพงษ์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
๓. นางสาวอาทิตยา ไพสีขาว	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ
๔. – ว่าง -	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ

๕. นางวรรณภา แก่นดี เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีอาวุโส
๖. พ.อ.ท.วุฒิพงษ์ จามน้อยพรหม เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน
๗. นางสาวพิมพ์ชนก ดีวันชัย ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๘. นางสาวตะวัน เถาโคตรศรี ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๙. นางสาวปรียานุช เถรวงแก้ว ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
๑๐. นายขจรยศ ริยะบุตร พนักงานขับรถยนต์
๑๑. นายอัคพล เจินทำ พนักงานจดมาตรวัดน้ำ

- ตำแหน่งในกองช่าง จำนวน ๑๓ อัตรา คนครอง ๑๑ อัตรา ว่าง ๒ อัตรา

๑. นายธวัชชัย คำทุม ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
๒. – ว่าง - หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
๓. นายวสันต์ ฝูงพิลา นักจัดการงานช่างปฏิบัติการ
๔. นางสาวนภัสวรรณ์ ช่วยลือไทย นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๕. นายธีวรา ผายเงิน นายช่างโยธาปฏิบัติงาน
๖. – ว่าง - นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)
๗. นางสาวกชกร อัครจันทร์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการช่าง
๘. นายฐิติพงศ์ ตุ่ยไชย ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๙. นายจตุรงค์ ฟองอ่อน ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
๑๐. นายพิชิต ศรีดาพล ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา
๑๑. นายวันชัย ยามะณี พนักงานขับรถยนต์
๑๒. นายชูชาติ เพื่อนใจมี พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
๑๓. นายอาทิตย์ ผายเงิน คนงาน

- ตำแหน่งในกองการศึกษา จำนวน ๓๐ อัตรา คนครอง ๒๑ อัตรา ว่าง ๙ อัตรา

๑. นายชาญชัย อุตส่าห์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
๒. – ว่าง - หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
๓. นางสาวเทียมใจ สายธิไชย นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
๔. นางสาวรสสุคนธ์ สันลักษณ์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๕. นายดนัย ริยะบุตร พนักงานขับรถยนต์

<u>โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลโพนแพง</u>

๖. – ว่าง - ผู้อำนวยการสถานศึกษา
๗. – ว่าง - ครูผู้ช่วย
๘. – ว่าง - ครูผู้ช่วย
๙. นางบังอร เพื่อนใจมี ผู้ช่วยครูผู้ช่วย
๑๐. นางสมเพียร อ่อนอำพันธ์ ผู้ช่วยครูผู้ช่วย
๑๑. นางสาวพิมพ์พิศา คำสอน ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๑๒. นางสาวชลิตา เหง้าน้อย คนงาน (ปฏิบัติงานแม่บ้าน)

<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเซือม</u>

๑๓. – ว่าง - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเซือม
๑๔. นางอัจฉรา ชาเหลา ครู

๑๕. – ว่าง - ครู
๑๖. นายจีระศักดิ์ งวงคำนาม ครู
๑๗. นางสาววรินทร จูมลี ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแพงใหญ่

๑๘. – ว่าง - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแพงใหญ่
๑๙. นางกาญจนา ดวงสุภา ครู
๒๐. นางสุจิตตา หัตถสาร ครู
๒๑. นางชลัดดา สาชนะ ครู

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกลางนาโน

๒๒. – ว่าง - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกลางนาโน
๒๓. นางณัฐทนิษา พลรัตน์ ครู
๒๔. นางสาวกัญญาภัทร กิณเรศ ครู
๒๕. นางดวงใจ หิมะคุณ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
๒๖. นางสุดาวดี ศรีหาคลัง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
๒๗. นางสุชีวา ศรีรักษา ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคึม

๒๘. – ว่าง - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคึม
๒๙. นางปราณี ฟองอ่อน ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
๓๐.นางวิภารัตน์ เพื่อนใจมี ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** จำนวน ๑ อัตรา คนครอง ๑ อัตรา ว่าง - อัตรา
  ๑. นางสาวภัทรวดี ป้องดู่ นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ

- **โครงสร้างและอัตรากำลังในการบริหารงานของเทศบาลตำบลโพนแพง (คนครอง)**
  ๑) พนักงานเทศบาล พนักงานครู จำนวน ๔๑ คน
  ๒) พนักงานจ้าง จำนวน ๔๓ คน
  รวม จำนวน ๘๔ คน
- **ตำแหน่งว่างพนักงานเทศบาล พนักงานครู จำนวน ๑๒ อัตรา**
- **ตำแหน่งว่างพนักงานจ้าง จำนวน ๑ อัตรา**

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลโพนแพง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นของเทศบาล ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินตามภารกิจหลัก Swot เทศบาลตำบลโพนแพง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
(๒) การขนส่งมวลชนและงานวิศวกรรมจราจร
(๓) งานสาธารณูปการ
(๔) งานจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
(๕) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
(๖) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
(๗) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา
(๒) การรักษาพยาบาล การป้องกันโรคและควบคุมโรคติดต่อ
(๓) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
(๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
(๕) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
(๖) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
(๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล
(๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
(๕) การควบคุมอาคาร
(๖) การผังเมือง

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

(๕) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

(๖) การพาณิชย์กรรม การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า

(๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนาธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนาธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการเอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลโพนแพง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินงานของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาตำบลโพนแพง

ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลโพนแพง เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์ศักยภาพคือเทคนิค SWOT Anlysis

ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strengths) หมายถึง ขีดความสามารถหรือทรัพยากรที่มีอยู่ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสามารถนำมาจัดการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจ และจุดมุ่งหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

จุดอ่อน (Weakness) หมายถึง ความผิดพลาดหรือข้อด้อยในท้องถิ่นซึ่งมีผลทำให้ไม่บรรลุตามแนวทางการพัฒนาที่วางไว้

ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunities) หมายถึง สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีลักษณะเกื้อกูลหรือสนับสนุนต่อแนวทางการพัฒนา

อุปสรรค (Threat) หมายถึง สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมภายนอกท้องถิ่นที่มีลักษณะส่งผลให้เกิดความเสียหาย หรือมีผลด้านลบต่อการพัฒนา

๑. การวิเคราะห์จุดแข็งของตำบล (S-STRENG)

๑.๑ มีลำน้ำยามเป็นแม่น้ำสายหลักและลำห้วยภายในตำบล ทำให้ประชาชนได้ใช้ประโยชน์ในด้านการเกษตร การประมง การปลูกพืช การเลี้ยงสัตว์ เป็นต้น

๑.๒ การคมนาคมสะดวก

๑.๒ บุคลากรเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ระบบการบริหารจัดการองค์กรมีความเข้มแข็ง

๑.๓ พื้นที่อยู่ใกล้อำเภอทำให้ง่ายต่อการติดต่อและประสานงาน

๑.๔ มีการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยราชการอื่น

๑.๔ มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเมืองการปกครอง

๑.๕ ด้านการศึกษามีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพเป็นโรงเรียนต้นแบบ

๒. การวิเคราะห์จุดอ่อน (W-WEAKNESS)

๒.๑ งบประมาณในการดำเนินการไม่เพียงพอ

๒.๒ บุคลากรมีน้อยไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นทำให้ปฏิบัติงานล่าช้า

๒.๓ ประชาชนยังไม่ให้ความร่วมมือกับส่วนราชการเท่าที่ควร

๒.๔ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานยังไม่เพียงพอและไม่มีประสิทธิภาพและทันสมัย

๒.๕ การมีส่วนร่วมของประชาชนมุ่งหวังประโยชน์ตอบแทน

๒.๖ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสับสน / ขาดความชัดเจน

๒.๗ กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ไม่มีการรวมกลุ่มแบบเข้มแข็ง

๒.๘ เกษตรกรส่วนใหญ่ยากจนมีปัญหาเรื่องหนี้สินเรื้อรัง

๒.๙ เกษตรกรขาดความรู้ ทักษะในการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร ขาดทักษะการบริหารจัดการด้านการเกษตรและตลาดรองรับ

๓. การวิเคราะห์โอกาสในการพัฒนา (O-OPPORTUNITY)

๓.๑ การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

๓.๒ ยุทธศาสตร์พัฒนาท้องถิ่นมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด

๓.๓ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีการพัฒนาทุกรูปแบบ

๓.๔ การแก้ปัญหาความยากจน ปัญหายาเสพติดตามนโยบายของรัฐบาล

๓.๕ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

๓.๖ การสร้างความเข้มแข็งตามระบบเศรษฐกิจพอเพียง

๓.๗ การจัดสรรงบประมาณที่เพิ่มมากขึ้น

๔. การวิเคราะห์อุปสรรค (T-THREAT)

๔.๑ ภัยธรรมชาติ

๔.๒ ภาวะความไม่สงบทางการเมืองทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาล

๔.๓ ระเบียบกฎหมายยังไม่ชัดเจน

๔.๔ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ขาดความยืดหยุ่นไม่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ

๔.๕ ห้วงระยะเวลาในการจัดสรร / เบิกจ่ายเงินอุดหนุนของรัฐบาลล่าช้าไม่แน่นอน

๔.๖ ผลการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน / หน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรรองรับ

๔.๗ ค่าครองชีพสูง

๔.๘ ภาวะวิกฤตการณ์น้ำมันแพง

๔.๙ การจัดสรรงบประมาณและระยะการเบิกจ่ายไม่เหมาะสมกับเวลาดำเนินการเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ต้องพัฒนา

๔.๑๐ ภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้น ตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน

๔.๑๑ ตลาดสินค้าการเกษตรมีความต้องการไม่แน่นอน

๔.๑๒ การขาดแคลนน้ำทำทางการเกษตร

อย่างไรก็ตาม ความเจริญดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาสังคมอื่นๆ ตามมา อาทิ ปัญหายาเสพติด และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ขณะเดียวกันทรัพยากรธรรมชาติถูกใช้ประโยชน์อย่างสิ้นเปลือง จากการวิเคราะห์แล้วทำให้เราทราบว่า เทศบาลตำบลโพนแพง มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีความเข้มแข็งและยังได้รับความร่วมมือ ร่วมใจ ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ จากราษฎรในตำบล บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีศักยภาพในการทำงานชุมชนมีการรวมกลุ่มเพื่อทำอาชีพเสริมสร้างรายได้หลังจากการทำนา ด้านจุดอ่อน ขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้อุปกรณ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย ขาดแคลนงบประมาณสนับสนุน กลุ่มอาชีพไม่มีระบบการบริหารจัดการด้านการตลาดที่ดีสามารถรองรับผลผลิตทางการเกษตรและสร้างตลาดชุมชน เกษตรกรมีปัญหาหนี้สิน จากการวิเคราะห์ดังกล่าว ยังมีโครงการอีกจำนวนมากที่ต้องดำเนินการพัฒนา แต่ทางเทศบาลตำบลโพนแพงมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณ/รายได้

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ เทศบาลตำบลโพนแพง มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. การพัฒนาด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาด้านจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๒. การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๕. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลโพนแพง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๒๖ อัตรา พนักงานครู ๑๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ๓๑ อัตรา

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลโพนแพง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศทางและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำางานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOTS)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลโพนแพง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. ส่วนมากมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียง ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การปฏิบัติงานมีความละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. เป็นคนในชุมชนสามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว	**จุดอ่อน W** ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ปฏิบัติงานโดยเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือและง่ายต่อการปฏิบัติงาน ๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของสมาชิกสภาเทศบาล และเทศบาลในฐานะตัวแทน	**ข้อจำกัด W** ๑. ส่วนมากอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนยังไม่มากทำให้รายได้ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยุ่งยากของงานที่ปฏิบัติ ๓. พื้นที่ในการปฏิบัติงานมีขนาดกว้าง ทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการให้บริการ ๔. ความก้าวหน้าในอาชีพการงานอยู่ในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOTS)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลโพนแพง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่อยากย้าย ๒. การเดินทางมาทำงานสะดวก รวดเร็ว ๓. ประชาชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลและเทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมด้านการศึกษาและส่งตัวบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้ เทคโนโลยี และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	**จุดอ่อน W** ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่ในการพัฒนามีขนาดกว้าง ปัญหาอุปสรรคมีมากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มีผู้มาปฏิบัติงาน ๓. สถานที่ปฏิบัติงาน บางส่วนราชการยังมีความคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลเป็นอย่างดี ๒. บุคลากรและประชาชนมีความคุ้นเคยกันเป็นอย่างดี ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่ตามพื้นที่ทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้เป็นอย่างดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ระดับปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุตามเป้าประสงค์	**ข้อจำกัด W** ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน บางครั้งการดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากเนื่องจากจะกระทบญาติพี่น้อง ๒. บางสายงานขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและครอบคลุมภารกิจของเทศบาล ๓. งบประมาณขององค์กรไม่เพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ ประชาชน และภารกิจที่รับผิดชอบของเทศบาล

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลเป็นไปด้วยความยากขึ้น โดยจุดเน้นคือกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของงานให้มากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลอันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลโพนแพง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยได้พิจารณาถึงความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นหลัก

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่เทศบาลตำบลโพนแพง ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งตามภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว เทศบาลตำบลโพนแพง จึงได้มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น โดยเทศบาลตำบลโพนแพง ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) **ฝ่ายอำนวยการ** ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานอำนวยการ ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานรักษาความสงบ ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๗ งานบริการสาธารณสุข ๑.๘ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๙ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ๑.๑๐ งานพัฒนาชุมชน ๑.๑๑ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๑๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์	**๑. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)** **ฝ่ายอำนวยการ** ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานกิจการสภา ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานงบประมาณ ๑.๕ งานนิติการและการพาณิชย์ ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานรักษาความสงบ ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๙ งานบริการสาธารณสุข ๑.๑๐ งานส่งเสริมสุขภาพ ๑.๑๑ งานบริการแพทย์ฉุกเฉิน ๑.๑๒ งานบริการสิ่งแวดล้อม ๑.๑๓ งานป้องกันและควบคุมโรค ๑.๑๔ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๑.๑๕ งานพัฒนาชุมชน ๑.๑๖ งานสวัสดิการสังคม ๑.๑๗ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๑๘ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ๑.๑๙ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๑.๒๐ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๒๑ งานส่งเสริมปศุสัตว์	
๒. กองคลัง (๐๔) **ฝ่ายบริหารงานคลัง** ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานสถิติการคลัง ๒.๔ งานพัฒนารายได้ ๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน	**๒. กองคลัง (๐๔)** **ฝ่ายบริหารงานคลัง** ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานสถิติการคลัง ๒.๔ งานพัฒนารายได้ ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๖ งานพัสดุและทรัพย์สิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง (๐๕) **ฝ่ายการโยธา** ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานศูนย์เครื่องจักรกล ๓.๔ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๕ งานผังเมือง	๓. กองช่าง (๐๕) **ฝ่ายการโยธา** ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๕ งานเครื่องจักรกล ๓.๖ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๗ งานผังเมือง	
๔. กองการศึกษา (๐๘) **๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ๔.๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๔.๑.๑.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๑.๑.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๑.๑.๕ งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๑.๑.๖ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม **โรงเรียนอนุบาลเทศบาล** ๔.๑.๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒.๒.๒ งานการเงินและธุรการ ๔.๒.๒.๓ งานวิชาการ ๔.๒.๒.๔ งานกิจการนักเรียน	๔. กองการศึกษา (๐๘) **ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๕ งานวิชาการ ๔.๖ งานโรงเรียน ๔.๗ งานกิจการโรงเรียน	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) ๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) ๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลโพนแพง ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
- ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม**
- รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
- หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	**กำหนดปี ๖๗**
พนักงานจ้าง								
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- พนักงานขับรถดับเพลิง (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน ฯ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงานประจำรถขยะ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	-	-	-๑	-	**ยุบเลิกปี ๖๘**
- คนตกแต่งสวน (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงาน (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- พนักงานขับรถขยะ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ ems) (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	+๒	-	-	**กำหนดปี ๖๗**
- คนงาน (ทั่วไป)	๑	-	๑	๑	-	+๑	-	**กำหนดปี ๖๘**
๒. กองคลัง (๐๔)								
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม**
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้าง								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. กองช่าง (๐๕)								
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม**
- นักจัดการงานช่างปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	**กำหนดปี ๖๗**
พนักงานจ้าง								
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. กองการศึกษา (๐๘)								
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม**
- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลโพนแพง								
- ผู้อำนวยการสถานศึกษา (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)**
- ครูผู้ช่วย (ว่าง)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	**ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)**
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ภารกิจ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- คนงาน (ปฏิบัติงานแม่บ้าน) (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเชือม								
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเชือม	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	**ว่างเดิม (รอกรมจัดสรร)**
- ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	**เงินอุดหนุน**
พนักงานจ้าง								
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**เงินอุดหนุน+อปท.**
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแพงใหญ่								
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแพงใหญ่	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	**ว่างเดิม (รอกรมจัดสรร)**
- ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	**เงินอุดหนุน**
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกลางนาโน								
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกลางนาโน	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	**ว่างเดิม (รอกรมจัดสรร)**
- ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	**เงินอุดหนุน**
พนักงานจ้าง								
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	**เงินอุดหนุน+อปท.**
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคึม								
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคึม	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	**ว่างเดิม (รอกรมจัดสรร)**
พนักงานจ้าง								
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	**เงินอุดหนุน+อปท.**
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
- นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๘๕**	**๘๕**	**๘๕**	**๘๕**	**+๘**	**+๑,-๑**	**๐**	

เอกสารหมายเลข 1

ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

(เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง)

เทศบาลตำบลโพนแพง อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร (ข้อมูล ณ วันที่ 6 ธันวาคม 2567)

ลำดับ	รายการค่าใช้จ่าย	จำนวนเงิน
	เงินเดือนพนักงานเทศบาล	10,975,260.00
	ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	5,895,840.00
1	เงินประจำตำแหน่งของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	366,000.00
2	เงินตอบแทนอื่น ๆ หรือเงินค่าตอบแทนอื่น ๆ หรือเงินเพิ่มพิเศษ หรือเงินอื่น ๆ ตามที่กฎหมาย	
	กฎ หรือระเบียบกำหนด ในลักษณะดังนี้	
	2.1 เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน	84,000.00
	2.2 ค่าตอบแทนพิเศษ	-
	2.3 เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว	535,680.00
	2.4 เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (พ.ต.พ.)	-
	2.5 เงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)	-
	2.6 เงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้หน่วยงานบริการในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-
	2.7 เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)	34,800.00
	2.8 เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันภัยและดับเพลิง	-
	2.9 เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)	54,000.00
	2.10 เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานของครูการศึกษา (พ.ค.ศ.) 2.11 เงินวิทยฐานะ	- -
	2.12 เงินช่วยพิเศษเกี่ยวกับศพ	10,000.00
	2.13 เงินอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนในลักษณะเดียวกัน	-
3	เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (สปพ.)	-
4	เงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	-
5	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึงเงินทุนสนับสนุนการศึกษาแก่บุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครและข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร	131,400.00
6	เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	-
7	เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการและวันหยุดราชการเฉพาะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)	-
8	เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว	
9	เงินค่าเช่าบ้าน	609,600.00
10	เงินทำขวัญข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติในหน้าที่	5,000.00

ลำดับ	รายการค่าใช้จ่าย	จำนวนเงิน
11	เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ	-
12	เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	-
13	เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มิใช่ตำแหน่งครู (บชคบ.) รวมถึงเงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญซึ่งลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุราชการของกรุงเทพมหานคร (ชรบ.)	-
14	เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	350,000.00
15	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	806,693.00
16	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร	-
17	บำเหน็จความชอบค่าทดแทน และการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือหรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ	-
18	เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีแก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	160,000.00
19	ทุนการศึกษา	-
20	เงินเกษียณอายุก่อนกำหนด	-
21	เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน	25,000.00
22	เงินเพิ่มสำหรับพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นการเสี่ยวภัยต่อสุขภาพ	12,000.00
รวมเป็นเงินทั้งสิ้น		**20,055,273.00**
สรุปภาระค่าใช้จ่าย	**รายจ่ายด้านบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 X 100 = สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร** **งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2568** **20,055,273 X 100 = 29.19** **68,700,000**	

ขอรับรองว่าข้อมูลข้างต้นเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(นางสาวสกุลดา จันลาวงศ์)

ผู้อำนวยการกองคลัง

6 ธันวาคม 2567

(ลงชื่อ).....

(นางศรีสวรรค์ คำสอน)

รองปลัดเทศบาลตำบลโพนแพง รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลโพนแพง

6 ธันวาคม 2567

(ลงชื่อ).....

(นายเสมอ จำรักษา)

นายกเทศมนตรีตำบลโพนแพง

6 ธันวาคม 2567

หมายเหตุ ให้ถ่ายสำเนาคำแถลงประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปี จากเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณปัจจุบัน

ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน และเงินค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อประกอบการพิจารณายุบเลิกและกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง

สังกัด เทศบาลตำบลโพนแพง อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

ข้อมูล ณ วันที่ 6 ธันวาคม 2567

ที่	ชื่อ - สกุล	จำนวนคนครอง	กรอบอัตรากำลัง			เงินเดือนปัจจุบัน (บาท)	เงินเดือน/เดือนประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่มต่าง ๆ			รวม
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินเดือนปัจจุบัน (คูณ 12 เดือน)	เงินประจำตำแหน่ง (คูณ 12 เดือน)	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าครองชีพ (คูณ 12 เดือน)	
	<u>พนักงานเทศบาล</u>									
1	- ว่าง -	1	56-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล	กลาง	45,670	548,040	84,000	84,000	716,040
2	นางศรีสวรรค์ คำสอน	1	56-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล	ต้น	54,090	649,080	42,000	-	691,080
3	นางใจแก้ว วงค์วันดี	1	56-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด ทต.	ต้น	39,630	475,560	42,000	-	517,560
4	พ.อ.อ.อนุวัฒน์ จูมจันทา	1	56-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	39,080	468,960	18,000	-	486,960
5	นายบุญยงค์ ผากงคำ	1	56-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	36,860	442,320	-	-	442,320
6	นายชัยณัฐ ผลทวี	1	56-2-01-3105-001	นิติกร	ชก.	38,520	462,240	-	54,000	516,240
7	นางสาวเกษจันทร์ นิเทียน	1	56-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	40,260	483,120	-	-	483,120
8	นางสาววิภารัก กุลภา	1	56-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	39,630	475,560	-	-	475,560
9	นายสถาพร กุลภา	1	56-2-01-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ชก.	23,550	282,600	-	-	282,600
10	นางขวัญใจ ริยะบุตร	1	56-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	27,350	328,200	-	-	328,200
11	จ.ส.อ.สุวิทย์ อุทิพย์	1	56-2-01-3810-001	นักป้องกัน ฯ	ปก.	28,690	344,280	-	34,800	379,080
12	นายสยมภู คำสอน	1	56-2-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	18,840	226,080	-	-	226,080
13	นางสาวภัทรวดี ป้องดู่	1	56-2-12-3205-001	นวก.ตรวจสอบภายใน	ชก.	35,770	429,240	-		429,240
14	นางสาวสกุลดา จันลาวงค์	1	56-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	41,500	498,000	42,000	-	540,000
15	นางสาวพงษ์นิภา อุปพงษ์	1	56-2-04-2102-002	หน.หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	38,520	462,240	18,000	-	480,240
16	นางสาวอาทิตยา ไพสีขาว	1	56-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	19,160	229,920	-	-	229,920
17	นางรัศมี บัวพรม	1	56-2-04-4204-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	18,840	226,080	-	-	226,080
18	นางวรรณภา แก่นดี	1	56-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	อาวุโส	34,110	409,320	-	-	409,320
19	พันจ่าอากาศโทวุฒิพงษ์ จามน้อยพรหม	1	56-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	22,490	269,880		-	269,880
	รวม					**642,560**	**7,710,720**	**246,000**	**172,800**	**8,129,520**

ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน และเงินค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อประกอบการพิจารณายุบเลิกและกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง

สังกัด เทศบาลตำบลโพนแพง อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

ข้อมูล ณ วันที่ 6 ธันวาคม 2567

ที่	ชื่อ - สกุล	จำนวนคนครอง	กรอบอัตรากำลัง			เงินเดือนปัจจุบัน (บาท)	เงินเดือน/เดือนประจำตำแหน่ง/เงินเพิ่มต่าง ๆ			รวม
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินเดือนปัจจุบัน (คูณ 12 เดือน)	เงินประจำตำแหน่ง (คูณ 12 เดือน)	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าครองชีพ (คูณ 12 เดือน)	
20	นายธวัชชัย คำทุม	1	56-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	47,240	566,880	42,000	-	608,880
21	นายเอนก แสงจีน	1	56-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	ต้น	34,680	416,160	18,000	-	434,160
22	นายวสันต์ ฝูงพิลา	1	56-2-05-3707-001	นักจัดการงานช่าง	ปก.	28,250	339,000	-	-	339,000
23	น.ส.นภัสวรรณ์ ช่วยลือไทย	1	56-2-05-3101-002	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	19,480	233,760	-	-	233,760
24	นายธีวรา ผายเงิน	1	56-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง.	16,030	192,360	-	-	192,360
25	**- ว่าง -**	**0**	**56-2-05-4703-001**	**นายช่างสำรวจ**	**ปง./ชง.**	**24,825**	**297,900**	**-**	**-**	**297,900**
26	นายชาญชัย อุส่าห์	1	56-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	38,520	462,240	42,000	-	504,240
27	**- ว่าง -**	**0**	**56-2-08-2107-002**	**หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาฯ**	**ต้น**	**32,800**	**393,600**	**18,000**	**-**	**411,600**
28	นางสาวเทียมใจ สายธิไชย	1	56-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	30,220	362,640	-	-	362,640
รวม						**272,045**	**3,264,540**	**120,000**	**-**	**3,384,540**
รวมทั้งสิ้น						**914,605**	**10,975,260**	**366,000**	**172,800**	**11,514,060**

ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน และเงินค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อประกอบการพิจารณายุบเลิกและกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง
สังกัด เทศบาลตำบลโพนแพง อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร
ข้อมูล ณ วันที่ 6 ธันวาคม 2567

ที่	ชื่อ - สกุล	จำนวนคนครอง	กรอบอัตรากำลัง			ค่าตอบแทนปัจจุบัน (บาท)	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มการครองชีพฯ/เงินเสี่ยงภัยฯ			รวม
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท		ค่าตอบแทนปัจจุบัน (คูณ 12 เดือน)	เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (คูณ 12 เดือน)	เงินเสี่ยงภัยต่อสุขภาพ (คูณ 12 เดือน)	
1	- ว่าง (ยุบเลิก)-	0	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	ภารกิจ	-	-	-	-	-
2	-กำหนดตำแหน่งใหม่-	0	-	คนงาน	ทั่วไป	9,000	108,000	24,000	-	132,000
3	นายเฉลิมชัย ก้องเวหา	1	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	16,320	195,840	-	-	195,840
4	นายณธายุ ฮองต้น	1	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	16,370	196,440	-	-	196,440
5	นายทวนทอง ผายเมืองฮุง	1	-	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	9,400	112,800	24,000	-	136,800
6	นายอิทธิพล ยันนี	1	-	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	14,880	178,560	-	-	178,560
7	นางสาวภาวดี คุดอุทา	1	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	15,380	184,560	-	-	184,560
8	นางสาวสุภารัตน์ เขื่อนขันธ์	1	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	15,230	182,760	-	-	182,760
9	นางสาวไอรินทร์ เพื่อนใจมี	1	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	15,420	185,040	-	-	185,040
10	นายชโรม บุญราช	1	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	ภารกิจ	13,530	162,360	12,840	-	175,200
11	นายโสภา ยันนี	1	-	คนตกแต่งสวน	ภารกิจ	12,730	152,760	22,440	-	175,200
12	นายอภินันท์ ผาสุวรรณ	1	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	ภารกิจ	11,120	133,440	24,000	-	157,440
13	นางสาวเนตรนภา โยธี	1	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ	ภารกิจ	16,220	194,640	-	-	194,640
14	นายณัฐวุฒิ บุญเนาว์	1	-	คนงาน	ทั่วไป	9,000	108,000	24,000	-	132,000
15	นางสาวมณีวรรณ ฝูงที	1	-	คนงาน	ทั่วไป	9,000	108,000	24,000	-	132,000
16	นายอนุวัฒน์ จาดบุญมา	1	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	9,000	108,000	24,000	-	132,000
17	นายสุวิทย์ ถากงตา	1	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	9,000	108,000	24,000	-	132,000
18	นายอดิษร มุงธิสาร	1	-	พนักงานขับรถขยะ	ทั่วไป	9,000	108,000	24,000	12,000	144,000
19	นายวีระ ธุอินทร์	1	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ ems)	ทั่วไป	9,000	108,000	24,000	-	132,000
20	นายมนูญ แสงใส	1	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ ems)	ทั่วไป	9,000	108,000	24,000	-	132,000
รวม						**228,600**	**2,743,200**	**275,280**	**12,000**	**3,030,480**

ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน และเงินค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อประกอบการพิจารณายุบเลิกและกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง

สังกัด เทศบาลตำบลโพนแพง อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

ข้อมูล ณ วันที่ 6 ธันวาคม 2567

ที่	ชื่อ - สกุล	จำนวนคนครอง	กรอบอัตรากำลัง			ค่าตอบแทนปัจจุบัน (บาท)	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มการครองชีพฯ/เงินเสี่ยงภัยฯ			รวม
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท		ค่าตอบแทนปัจจุบัน (คูณ 12 เดือน)	เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (คูณ 12 เดือน)	เงินเสี่ยงภัยต่อสุขภาพ (คูณ 12 เดือน)	
21	นางสาวตะวัน เถาโคตรศรี	1	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บฯ	ภารกิจ	16,000	192,000	-	-	192,000
22	นางสาวพิมพ์ชนก ดีวันชัย	1	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	15,250	183,000	-	-	183,000
23	นางสาวปรียานุช เถรวงแก้ว	1	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ภารกิจ	15,090	181,080	-	-	181,080
24	นายขจรยศ ริยะบุตร	1	-	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	9,000	108,000	24,000	-	132,000
25	นายอัครพล เจินทำ	1	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	ทั่วไป	9,000	108,000	24,000	-	132,000
26	นายฐิติพงศ์ ตุ่ยไชย	1	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ภารกิจ	15,380	184,560	-	-	184,560
27	นายพิชิต ศรีดาพล	1	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	ภารกิจ	13,060	156,720	18,480	-	175,200
28	นายจตุรงค์ ฟองอ่อน	1	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ภารกิจ	10,270	123,240	24,000	-	147,240
29	นางสาวกชกร อัครจันทร์	1	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	13,580	162,960	12,240	-	175,200
30	นายวันชัย ยามะณี	1	-	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	9,000	108,000	24,000	-	132,000
31	นายชูชาติ เพื่อนใจมี	1	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ	ทั่วไป	9,000	108,000	24,000	-	132,000
32	นายอาทิตย์ ผายเงิน	1	-	คนงาน	ทั่วไป	9,000	108,000	24,000	-	132,000
33	นางสาวรสสุคนธ์ สันลักษณ์	1	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	15,670	188,040	-	-	188,040
34	นางสาวพิมพ์พิศา คำสอน	1	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	13,460	161,520	13,680	-	175,200
35	นายดนัย ริยะบุตร	1	-	พนักงานขับรถยนต์(รถรับ-ส่งนักเรียนฯ)	ทั่วไป	9,000	108,000	24,000	-	132,000
36	นางสาวชลิตา เหง้าน้อย	1	-	คนงาน (ปฏิบัติงานแม่บ้าน)	ทั่วไป	9,000	108,000	24,000	-	132,000
รวม						**190,760**	**2,289,120**	**236,400**	**-**	**2,525,520**

ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน และเงินค่าตอบแทนของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อประกอบการพิจารณายุบเลิกและกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง
สังกัด เทศบาลตำบลโพนแพง อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร
ข้อมูล ณ วันที่ 6 ธันวาคม 2567

ที่	ชื่อ - สกุล	จำนวนคนครอง	กรอบอัตรากำลัง			ค่าตอบแทนปัจจุบัน (บาท)	ค่าตอบแทน/เงินเพิ่มการครองชีพฯ/เงินเสี่ยงภัยฯ			รวม
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท		ค่าตอบแทนปัจจุบัน (คูณ 12 เดือน)	เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (คูณ 12 เดือน)	เงินเสี่ยงภัยต่อสุขภาพ (คูณ 12 เดือน)	
37	นางบังอร เพื่อนใจมี	1	งบ อปท.	ครูอัตราจ้าง	ภารกิจ	19,940	239,280	-	-	239,280
38	นางสมเพียร อ่อนอำพันธ์	1	งบ อปท.	ครูอัตราจ้าง	ภารกิจ	20,320	243,840	-	-	243,840
39	นางสุชีวา ศรีรักษา	1	งบ อปท.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	9,400	112,800	24,000	-	136,800
40	นางดวงใจ หิมะคุณ	1	งบ อปท. + งบกรม ฯ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	5,870	70,440	-	-	70,440
41	นางวิภารัตน์ เพื่อนใจมี	1	งบ อปท. + งบกรม ฯ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	5,260	63,120	-	-	63,120
42	นางปราณี ฟองอ่อน	1	งบ อปท. + งบกรม ฯ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	5,710	68,520	-	-	68,520
43	นางสุดาวดี ศรีหาคลัง	1	งบ อปท. + งบกรม ฯ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	2,730	32,760	-	-	32,760
44	นางสาววรินทร จูมลี	1	งบ อปท. + งบกรม ฯ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ภารกิจ	2,730	32,760	-	-	32,760
รวม						**71,960**	**863,520**	**24,000**	**-**	**887,520**
รวมจำนวนเงิน						**491,320**	**5,895,840**	**535,680**	**12,000**	**6,443,520**
รวมเงิน (พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง)						**1,405,925**	**16,871,100**	**901,680**	**184,800**	**17,957,580**

ประโยชน์ตอบแทนอื่น	**2,097,693**	**บาท**	**รวมเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินเพิ่มต่าง ๆ และประโยชน์ตอบแทนอื่น** **20,055,273**
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 จำนวน	**68,700,000**	**บาท**	
คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	**29.19**	**%**	

หมายเหตุ : 1. ให้ระบุทุกตำแหน่งที่มีในแผนอัตรากำลัง สำหรับข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างที่ดับจัดสรรอุดหนุนเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลในแผนอัตรากำลังให้ครบถ้วนแต่ไม่ต้องนำรายจ่ายนั้นมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

2. ประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้คำนวณตามบัญชีแนบท้ายประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง การกำหนดรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ฉบับที่ 4 ลว. 21 ต.ค. 2563

เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	นางดวงใจ หิมะคุณ	**งบ อปท. - งบกรมส่งเสริมฯ**	=	17,270 - (9,400 + 2,000 = 11,400) =	**5,870**
เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	นางวิภารัตน์ เพื่อนใจมี	**งบ อปท. - งบกรมส่งเสริมฯ**	=	16,660 - (9,400 + 2,000 = 11,400) =	**5,260**
เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	นางปราณี ฟองอ่อน	**งบ อปท. - งบกรมส่งเสริมฯ**	=	17,110 - (9,400 + 2,000 = 11,400) =	**5,710**
เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	นางสุดาวดี ศรีหาคลัง	**งบ อปท. - งบกรมส่งเสริมฯ**	=	12,130+2,000 - (9,400 + 2,000 = 11,400) =	**2,730**
เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	นางสาววรินทร จูมลี	**งบ อปท. - งบกรมส่งเสริมฯ**	=	12,130+2,000 - (9,400 + 2,000 = 11,400) =	**2,730**

(ลงชื่อ) ผู้รับรอง

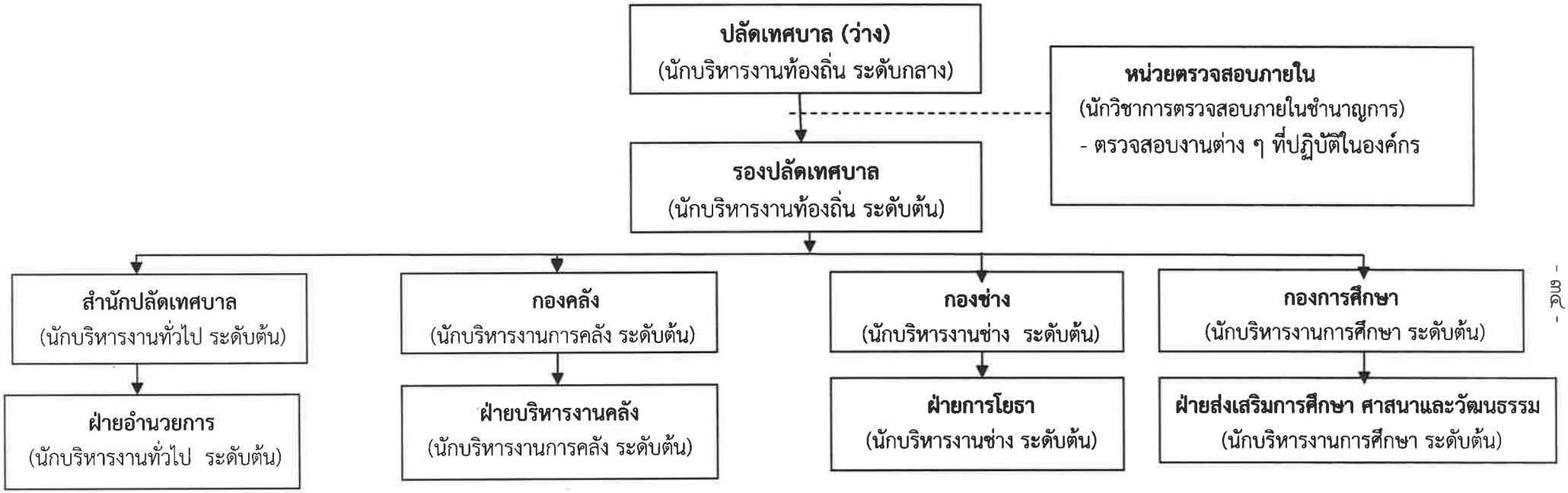
(นางศรีสวรรค์ คำสอน

รองปลัดเทศบาลตำบลโพนแพง รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลโพนแพง

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลโพนแพง อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร



๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
๑.๒ งานกิจการสภา
๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑.๔ งานงบประมาณ
๑.๕ งานนิติการและการพาณิชย์
๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่
๑.๗ งานรักษาความสงบ
๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑.๙ งานบริการสาธารณสุข
๑.๑๐ งานส่งเสริมสุขภาพ

๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป
๒.๒ งานการเงินและบัญชี
๒.๓ งานสถิติการคลัง
๒.๔ งานพัฒนารายได้
๒.๕ งานแผนที่ภาษีและแผนที่ภาษี
๒.๖ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป
๓.๒ งานสาธารณูปโภค
๓.๓ งานแบบแผนและก่อสร้าง
๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ
๓.๕ งานเครื่องจักรกล
๓.๖ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
๓.๗ งานผังเมือง

๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป
๔.๒ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
๔.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๔.๕ งานวิชาการ
๔.๖ งานโรงเรียน
๔.๗ งานกิจการโรงเรียน

๑.๑๑ งานบริการแพทย์ฉุกเฉิน
๑.๑๒ งานบริการสิ่งแวดล้อม
๑.๑๓ งานป้องกันและควบคุมโรค
๑.๑๔ งานงานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๑.๑๕ งานพัฒนาชุมชน
๑.๑๖ งานสวัสดิการสังคม
๑.๑๗ งานสังคมสงเคราะห์
๑.๑๘ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน
๑.๑๙ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
๑.๒๐ งานส่งเสริมการเกษตร
๒.๒๑ งานส่งเสริมปศุสัตว์

สำนัก/กอง	ปลัด/รองปลัด	สำนักปลัด ทต.	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษา	หน่วยตรวจสอบภายใน
คนครอง	๑	๒๘	๑๐	๑๑	๒๑	๑
ว่าง	๑	๑	๑	๒	๙	-
รวม	**๒**	**๒๙**	**๑๑**	**๑๓**	**๓๐**	**๑**

โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

งานบริหารงานทั่วไป
- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ (๑)

งานนิติการและการพาณิชย์
- นิติกรชำนาญการ (๑)

งานบริการสาธารณสุข
- นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ (๑)

งานป้องกันและควบคุมโรค

งานสังคมสงเคราะห์

งานกิจการสภา

งานการเจ้าหน้าที่
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๑)

งานส่งเสริมสุขภาพ

งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน

งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (๑)

งานรักษาความสงบ

งานบริการแพทย์ฉุกเฉิน

งานพัฒนาชุมชน
- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (๑)

งานงานส่งเสริมการเกษตร

งานงบประมาณ

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ (๑)

งานบริการสิ่งแวดล้อม
- นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ (๑)

งานสวัสดิการสังคม

งานงานส่งเสริมปศุสัตว์

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น (มีคนครอง)			อำนวยการท้องถิ่น (ไม่มีคนครอง)			วิชาการ (มีคนครอง)				วิชาการ (ไม่มีคนครอง)			ทั่วไป (มีคนครอง)			ทั่วไป (ไม่มีคนครอง)		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	ชช.	ชพ.	ชก./ปก.	อส.	ชง.	ปง.	อส.	ชง./ปง.		
จำนวน	-	-	๒	-	-	-	-	-	๕	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๑	๘

โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

งานบริหารงานทั่วไป

งานการเงินและบัญชี
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีอาวุโส (๑)
- นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ (๑)

งานสถิติการคลัง

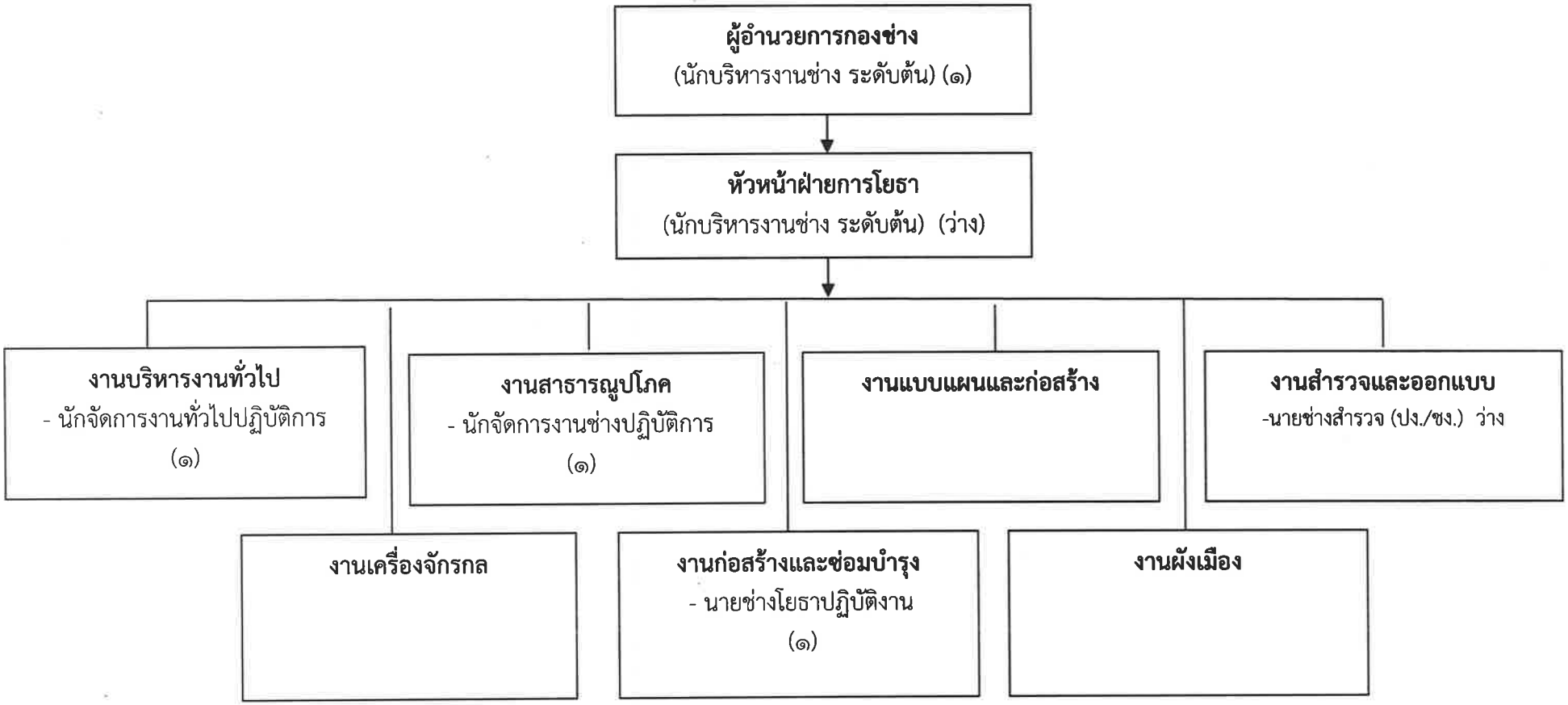
งานพัฒนารายได้
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) (ว่าง)

งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

งานพัสดุและทรัพย์สิน
- เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน (๑)

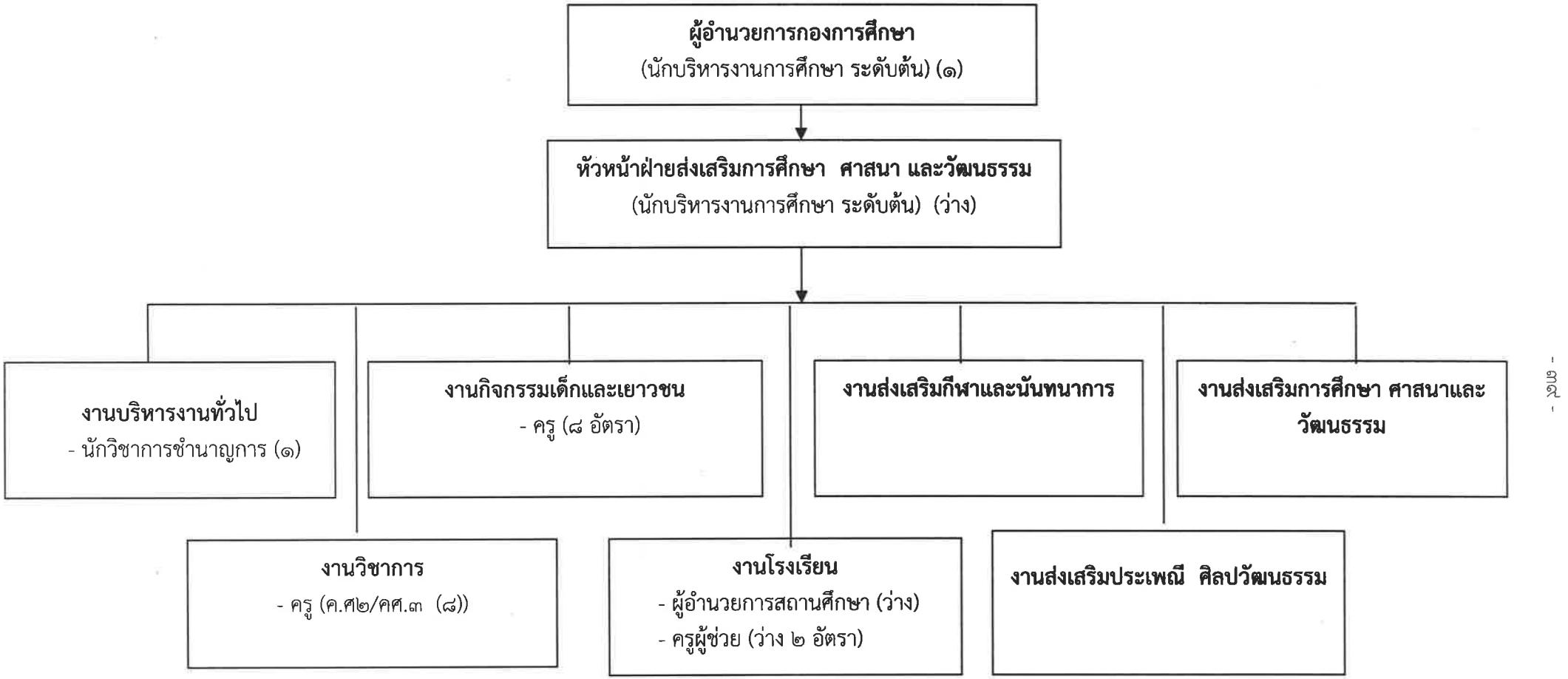
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น (มีคนครอง)			อำนวยการท้องถิ่น (ไม่มีคนครอง)			วิชาการ (มีคนครอง)				วิชาการ (ไม่มีคนครอง)			ทั่วไป (มีคนครอง)			ทั่วไป (ไม่มีคนครอง)		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	ชช.	ชพ.	ชก./ปก.	อส.	ชง.	ปง.	อส.	ชง./ปง.		
จำนวน	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-		๓	๒

โครงสร้างกองช่าง



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น (มีคนครอง)			อำนวยการท้องถิ่น (ไม่มีคนครอง)			วิชาการ (มีคนครอง)				วิชาการ (ไม่มีคนครอง)			ทั่วไป (มีคนครอง)			ทั่วไป (ไม่มีคนครอง)		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	ชช.	ชพ.	ชก./ปก.	อส.	ชง.	ปง.	อส.	ชง./ปง.		
จำนวน	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๔	๓

โครงสร้างกองการศึกษา



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น มีคนครอง			อำนวยการท้องถิ่น ไม่มีคนครอง			ผู้อำนวยการสถาน ศึกษา มีคนครอง	ผู้อำนวยการสถาน ศึกษา ไม่มีคนครอง	วิชาการ มีคนครอง				วิชาการ ไม่มีคนครอง			ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีคนครอง	ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ไม่มีคนครอง	ครูผู้ช่วยโรงเรียนอนุบาล มีคนครอง	ครูผู้ช่วยโรงเรียนอนุบาล ไม่มีคนครอง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น			ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	ชช.	ชพ.	ชก./ปก.	คศ.๒/คศ.๓	คศ.๒/คศ.๓	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย		
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๔/๓	๑/๐	-	๒	๑๐	๒

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น (มีคนครอง)			อำนวยการท้องถิ่น (ไม่มีคนครอง)			วิชาการ (มีคนครอง)				วิชาการ (ไม่มีคนครอง)			ทั่วไป (มีคนครอง)			ทั่วไป (ไม่มีคนครอง)		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	ชช.	ชพ.	ชก./ปก.	อส.	ชง.	ปง.	อส.	ชง./ปง.		
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
1	-ว่าง-	-	56-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล	กลาง	56-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล	กลาง	548,040 (45,670 X 12)	84,000 (7,000 X 12)	84,000 (7,000 X 12)	716,040	-45,670 ว่างเดิม
2	นางศรีสวรรค์ คำสอน	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.รัฐประศาสนศาสตร์)	56-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล	ต้น	56-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล	ต้น	584,880 (48,740 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	- -	626,880	(48,740)
3	นางใจแก้ว วงค์วันดี	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.รัฐประศาสนศาสตร์)	56-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ต้น	56-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ต้น	435,720 (36,310 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	- -	477,720	(36,310)
4	พ.อ.อ.อนุวัฒน์ จูมจันทา	รัฐศาสตรบัณฑิต (ร.บ.บริหารรัฐกิจ)	56-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ชก.	56-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ชก.	435,720 (36,310 X 12)	18,000 (1,500 X 12)	- -	453,720	(36,310)
5	นางขวัญใจ ริยะบุตร	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	56-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	56-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	293,760 (24,480 X 12)	- -	- -	293,760	(24,480)
6	นางเกษจันทร์ นิเทียน	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.รัฐประศาสนศาสตร์)	56-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	56-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	442,320 (36,860 X 12)	- -	- -	442,320	(36,860)
7	นายชัยณัฐ ผลทวี	นิติศาสรบัณฑิต (น.บ.นิติศาสตร์)	56-2-01-3105-001	นิติกร	ชก.	56-2-01-3105-001	นิติกร	ชก.	422,640 (35,220 X 12)	- -	54,000 (4,500x12)	476,640	(35,220)
8	นางสาววิภารัก กุลภา	รัฐประศาสนศาตรบัณฑิต (รป.บ.รัฐประศาสนศาสตร์)	56-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	56-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	442,320 (36,860 X 12)	- -	- -	442,320	(36,860)
9	จ.ส.อ.สุวิทย์ อุทิพย์	รัฐประศาสนศาตรบัณฑิต (รป.บ.รัฐประศาสนศาสตร์)	56-2-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	56-2-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	308,040 (25,670 X 12)	- -	17,400 (1,450x12)	325,440	(25,670)
10	นายสถาพร กุลภา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม)	56-2-01-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	56-2-01-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	245,280 (20,440 X 12)	- -	- -	245,280	(20,440)
11	นายสยมภู คำสอน	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วศ.บ.การกีฬา)	56-2-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	56-2-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	226,080 (18,840x12)			226,080	-18,840
12	นายบุญยงค์ ผากงคำ	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.อุตสาหกรรมศิลป์)	56-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	56-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	409,320 (34,110 X 12)	- -	- -	409,320	(34,110)
13	นางสาวเนตรนภา โยธี	รัฐประศาสนศาตรบัณฑิต (รป.บ.รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	(คุณวุฒิ)	192,840 (16,070 X 12)	- -	- -	192,840	(16,070)
14	นายเฉลิมชัย ก้องเวหา	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.เทคโนโลยีและนวัตกรรม	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	189,840 (15,820 X 12)	- -	- -	189,840	(15,820)

15	นายณธายุ ฮองต้น	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	167,400 (13,950 X 12)	- -	- -	167,400	(13,950)	
16	นางสาวภาวดี คุดอุทา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	170,880 (14,240 X 12)	- -	- -	170,880	(14,240)	
17	นางสาวสุภารัตน์ เขื่อนขันธ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	167,520 (13,960 X 12)	- -	- -	167,520	(13,960)	
18	นางสาวไอรินทร์ เพื่อนใจมี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	138,000 (11,500 X 12)	- -	- -	138,000	(11,500)	
19	นายทวนทอง ผายเมืองฮุง	ปวส.ช่างกลไฟฟ้า	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	136,800 (11,400 X 12)	- -	- -	168,240	-11,400	
20	นายอิทธิพล ยันนี	ปวส.เครื่องกล	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	174,000 (14,500 X 12)	- -	- -	174,000	(14,500)	
21	นายชโรม บุญราช	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	(ทักษะ)	147,960 (12,330 X 12)	- -	- -	147,960	(12,330)	
22	นายอภินันท์ ผาสุวรรณ	ปวช.ช่างยนต์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	(คุณวุฒิ)	197,520 (16,460 X 12)	- -	- -	197,520	(16,460)	
23	นายบีดี ผายทอง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ	(คุณวุฒิ)	-	คนงานประจำรถขยะ	(คุณวุฒิ)	168,240 (14,020 X 12)	- -	- -	168,240	(14,020)	ยุบเลิก
24	นายโสภา ยันนี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนตกแต่งสวน	(คุณวุฒิ)	-	คนตกแต่งสวน	(คุณวุฒิ)	167,400 (13,950 X 12)	- -	- -	167,400	(13,950)	
25	นายณัฐวุฒิ บุญเนาว์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	-		
26	นางสาวมณีวรรณ์ ฝูงที	ปวส.การบัญชี	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	-		
27	นายอนุวัฒน์ จาดบุญมา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	-		
28	นายสุวิทย์ ถากงตา	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	-		
29	นายอดิษร มุงธิสาร	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถขยะ	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับรถขยะ	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	12,000 (1,000x12)	120,000		
30	- ว่าง -			คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -			กำหนดใหม่
31	นางสาวสกุลดา จันลาวงศ์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.การจัดการทั่วไป)	56-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	56-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	462,240 (38,520 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	- -	504,240	(38,520)	

32	นางสาวพงษ์นิภา อุปพงษ์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.การจัดการทั่วไป)	56-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	56-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	429,240 (35,770 X 12)	18,000 (1,500 X 12)	- -	447,240	(35,770)
33	นางสาวอาทิตยา ไพสีขาว	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.การบัญชี)	56-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	56-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	194,640 (16,220 X 12)	- -	- -	194,640	(16,220)
34	- ว่าง -		56-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	56-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	355,320 (29,610 X 12)	- -	- -	355,320	-29,610 ว่างเดิม
35	นางวรรณภา แก่นดี	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บช.ม.บัญชีและการเงิน)	56-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	อส.	56-2-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	อส.	376,080 (31,340 X 12)	- -	- -	376,080	(31,340)
36	พ.อ.ท.วุฒิพงษ์ จามน้อยพรหม	ปวส.ช่างอุตสาหกรรม	53-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	56-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	239,640 (19,970 X 12)	- -	- -	239,640	(19,970)
37	นางสาวพิมพ์ชนก ดีวันชัย	ปวช.การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	174,000 (14,500 X 12)	- -	- -	174,000	(14,500)
38	นางสาวตะวัน เถาโคตรศรี	ปวช.การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	170,760 (14,230 X 12)	- -	- -	170,760	(14,230)
39	นางสาวปรียานุช เถรวงแก้ว	ปวส.การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	168,360 (14,030 X 12)	- -	- -	168,360	(14,030)
40	นายขจรยศ ริยะบุตร	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.สัตวบาล)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	-	
41	นายอัคพล เจินทำ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานจดมาตราวัดน้ำ	(ทั่วไป)	-	พนักงานจดมาตราวัดน้ำ	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	-	
42	นายธวัชชัย คำทุม	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	56-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	56-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	522,960 (43,580 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	- -	564,960	(43,580)
41	- ว่าง -		56-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	ต้น	56-2-05-2103-002	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	ต้น	393,600 (32,800 X 12)	18,000 (1,500 X 12)	- -	411,600	-32,800 ว่างเดิม
42	นายวสันต์ ฝูงพิลา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.เทคโนโลยีก่อสร้าง)	56-2-05-3707-001	นักจัดการงานช่าง	ปก.	56-2-05-3707-001	นักจัดการงานช่าง	ปก.	339,000 (28,250 X 12)	- -	- -	339,000	
43	- ว่าง -	-	56-2-05-4703-001	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	56-2-05-4703-001	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	297,900 (24,825 X 12)	- -	- -	297,900	ว่างเดิม
44	นางสาวนภัสวรรณ์ ช่วยลือไทย	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.คอมพิเตอร์)	56-2-05-3101-002	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	56-2-05-3101-002	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	199,200 (16,600 X 12)	- -	- -	199,200	(16,600)
45	นายธีวรา ผายเงิน	ปวส.โยธา	56-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง.	56-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง.	162,000 (13,500 X 12)	- -	- -	162,000	(13,500)
46	นางสาวกชกร อัครจันทร์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	147,960 (12,330 X 12)	- -	- -	147,960	(12,330)

47	นายฐิติพงศ์ ตุ่ยไชย	ปวส.ช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	198,000 (16,500 X 12)	- -	- -	198,000	(16,500)	
48	นายพิชิต ศรีดาพล	ปวส.ไฟฟ้ากำลัง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	(คุณวุฒิ)	175,200 (14,600 X 12)	- -	- -	175,200	(14,600)	
49	นายจตุรงค์ ฟองอ่อน	ปวช.ไฟฟ้ากำลัง	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	173,280 (14,440 X 12)	- -	- -	173,280	(14,440)	
50	นายวันชัย ยามะณี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	-		
51	นายชูชาติ เพื่อนใจมี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	-		
52	นายอาทิตย์ ผายเงิน	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	-		
53	นายชาญชัย อุส่าห์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.การบริหารการศึกษา)	56-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	56-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	422,640 (35,220 X 12)	42,000 (3,500 X 12)	- -	464,640	(35,220)	
54	- ว่าง -		56-02-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ	ต้น	56-02-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ	ต้น	393,600 (32,800 X 12)	18,000 (1,500 X 12)	- -	411,600	-32,800	ว่างเดิม
55	นางสาวเทียมใจ สายธิไชย	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.ภาษาไทย)	56-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	56-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก.	323,040 (26,920 X 12)	- -	- -	323,040	(26,920)	
56	นางสาวรสสุคนธ์ สันลักษณ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.การจัดการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	168,960 (14,080 X 12)	- -	- -	168,960	(14,080)	
57	นายดนัย ริยะบุตร	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	-		
58	-	-	56-2-08-5500-416	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	(คศ.2/คศ.3)	56-2-08-5500-416	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	(คศ.2/คศ.3)	- -	- -	- -	-		ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)
59	-	-	56-2-08-6500-407	ครูผู้ช่วย	(ครูผู้ช่วย)	56-2-08-6500-407	ครูผู้ช่วย	(ครูผู้ช่วย)	- -	- -	- -	-		ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)
60	-	-	56-2-08-6500-408	ครูผู้ช่วย	(ครูผู้ช่วย)	56-2-08-6500-408	ครูผู้ช่วย	(ครูผู้ช่วย)	- -	- -	- -	-		ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)
61	นางสาวพิมพ์พิศา คำสอน	ปวส.คอมพิวเตอร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(ทักษะ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(ทักษะ)	147,960 (12,330 X 12)	- -	- -	147,960	(12,330)	
62	นางบังอร เพื่อนใจมี	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	(ทักษะ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	(ทักษะ)	148,200 (12,350 X 12)	- -	- -	148,200	(12,350)	
63	นางสมเพียร อ่อนอำพันธ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	(ทักษะ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	(ทักษะ)	132,600 (11,050 X 12)	- -	- -	132,600	(11,050)	

64	นางสาวชลิตา เหง้าน้อย	ปวช.การบัญชี	-	คนงาน (ปฏิบัติงานแม่บ้าน)	(ทั่วไป)	-	คนงาน (ปฏิบัติงานแม่บ้าน)	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	-	
65	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเชือม		-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเชือม		- -	- -	- -	-	กำหนดเพิ่ม(รอกรมจัดสรร)
66	นางอัจฉรา ชาเหลา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.การบริหารการศึกษา)	56-2-08-6600-722	ครู	(คศ.3)	56-2-08-6600-722	ครู	(คศ.3)	- -	- -	- -	-	เงินอุดหนุน
67	นางรำภา ฤาชา	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.การศึกษาปฐมวัย)	56-2-08-6600-725	ครู	(คศ.2)	56-2-08-6600-725	ครู	(คศ.2)	- -	- -	- -	-	เงินอุดหนุน
68	นายจิระศักดิ์ งวงคำนาม	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.การศึกษาปฐมวัย)	56-2-08-6600-728	ครู	(คศ.2)	56-2-08-6600-728	ครู	(คศ.2)	- -	- -	- -	-	เงินอุดหนุน
69	นางสาววรินทร จูมลี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	- -	- -	- -	-	เงินอุดหนุน+สมทบ
70	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแพงใหญ่		-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแพงใหญ่		- -	- -	- -	-	กำหนดเพิ่ม(รอกรมจัดสรร)
71	นางกาญจนา ดวงสุภา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.การบริหารการศึกษา)	56-2-08-6600-721	ครู	(คศ.3)	56-2-08-6600-721	ครู	(คศ.3)	- -	- -	- -	-	เงินอุดหนุน
72	นางชลัดดา สาชนะ	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ. การศึกษาปฐมวัย)	56-2-08-6600-724	ครู	(คศ.2)	56-2-08-6600-724	ครู	(คศ.2)	- -	- -	- -	-	เงินอุดหนุน
73	นางสุจิตตา หัตถสาร	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.การศึกษาปฐมวัย)	56-2-08-6600-726	ครู	(คศ.2)	56-2-08-6600-726	ครู	(คศ.2)	- -	- -	- -	-	เงินอุดหนุน
74	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกลางนาโน		-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกลางนาโน		- -	- -	- -	-	กำหนดเพิ่ม(รอกรมจัดสรร)
75	นางณัฐทนิษา พลรัตน์	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.การบริหารการศึกษา)	56-2-08-6600-723	ครู	(คศ.3)	56-2-08-6600-723	ครู	(คศ.3)	- -	- -	- -	-	เงินอุดหนุน
76	นางสาวกัญญาภัทร กิณเรศ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.การบริหารการศึกษา)	56-2-08-6600-727	ครู	(คศ.2)	56-2-08-6600-727	ครู	(คศ.2)	- -	- -	- -	-	เงินอุดหนุน
77	นางดวงใจ หิมะคุณ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	- -	- -	- -	-	เงินอุดหนุน+สมทบ
78	นางสุดาวดี ศรีหาคลัง	ปวส.การบัญชี	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	- -	- -	- -	-	เงินอุดหนุน+สมทบ
79	นางสุชีวา ศรีรักษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.การพัฒนาเด็กปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	136,800 (11,400 X 12)	- -	- -	-	
80	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคึม		-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคึม		- -	- -	- -	-	กำหนดเพิ่ม(รอกรมจัดสรร)

81	นางปราณี ฟองอ่อน	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	- -	- -	- -	-	เงินอุดหนุน+สมทบ
82	นางวิภารัตน์ เพื่อนใจมี	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	- -	- -	- -	-	เงินอุดหนุน+สมทบ
83	นางสาวภัทรวดี ป้องดู่	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.การบัญชี)	56-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	56-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	396,000 (33,000 X 12)	- -	- -	396,000	(33,000)
84	นายวีระ ธุอินทร์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	56-2-01-3601-001	พนักงานขับรถยนต์กู้ชีพ			พนักงานขับรถยนต์กู้ชีพ		120,000 (10,000 X 12)	- -	- -	120,000	
85	นายมนูญ แสงใส	ประถมศึกษาปีที่ 6	56-2-05-4703-001	พนักงานขับรถยนต์กู้ชีพ			พนักงานขับรถยนต์กู้ชีพ		120,000 (10,000 X 12)	- -	- -	120,000	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลโพนแพง กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรกำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลโพนแพง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือ การพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เทศบาลตำบลโพนแพงเป็นหน่วยงานที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลตำบลโพนแพง ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้น แก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลโพนแพง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซด์ ของหน่วยงานด้วย

๓. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เทศบาลตำบลโพนแพง จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือส านักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digotal Government Skill Self - Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

เทศบาลตำบลโพนแพง ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นสำคัญ เนื่องจากหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่ และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติโดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสม ทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงานมีความ

มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

เทศบาลตำบลโพนแพง กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านมาตรฐานคมนาคม เสริมสร้างการพัฒนามาตรฐานโครงสร้างระบบการคมนาคมให้ครอบคลุม

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านประชาชนมีคุณภาพ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยให้ประชาชนอย่างยั่งยืน

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเกษตรกรรมธรรมยั่งยืน ปรับปรุงปัจจัย และกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากล

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการโปร่งใส พัฒนาระบบการบริหารจัดการโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล และกำหนดค่านิยมหลักขององค์กร ที่สอดคล้องกับยุทธศาตร์ที่ ๔ ประกอบด้วย

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี

๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

เทศบาลตำบลโพนแพง จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลตำบลโพนแพง โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลังของเทศบาลตำบลโพนแพง มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคนไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน มีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือกของเทศบาลตำบลโพนแพง ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร หรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้เทศบาลตำบลโพนแพง มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลโพนแพง โดยตระหนักถึงความสำคัญของการบริหาร ผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เทศบาลตำบลโพนแพง ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบทลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลโพนแพง ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมากเพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้นถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาเป็นให้บุคลากรของเทศบาลตำบลโพนแพง บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เทศบาลตำบลโพนแพง จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ที่จัดการอบรม

สำหรับหลักสูตรในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ได้กำหนดไว้ดังนี้

(๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

(๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

(๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

(๔) หลักสูตรด้านการบริหาร

(๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาไว้หลายวิธี อาทิ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการพัฒนา การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม การดำเนินการดังกล่าว อาจมอบหมาย สำนักงาน ก.ท. หรือสำนักงาน ก.ท.จ. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับ สำนักงาน ก.ท. หรือสำนักงาน ก.ท.จ. ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นในการพัฒนา วิธีใด วิธีหนึ่ง หรือหลายวิธี ตามความเหมาะสม

งบประมาณที่ใช้ในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม

- เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายของเทศบาลตำบลโพนแพง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
- เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายของเทศบาลตำบลโพนแพง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
- เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายของเทศบาลตำบลโพนแพง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทนของเทศบาลตำบลโพนแพง จะคำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กรโดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลาสำหรับพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กรเทศบาลตำบลโพนแพง เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในสังกัดมีคุณธรรม จริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษาบุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กรนโยบายในด้านนี้ เทศบาลตำบลโพนแพง ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีทุก ๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ เทศบาลตำบลโพนแพง เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้นเทศบาลตำบลโพนแพง จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการท างาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำาเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงานก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digotal Government Skill Self - Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

๘. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เทศบาลตำบลโพนแพง ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลโพนแพง ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลโพนแพง ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลโพนแพง ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล
๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการท างานด้านต่างๆ
๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย
๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลโพนแพง ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ
๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลโพนแพง เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลโพนแพง ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลโพนแพงทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเทศบาลตำบลโพนแพง ได้กำหนดแนวนโยบาย การกำกับดูแลเพื่อที่ให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ของเทศบาลตำบลโพนแพง

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้
   ๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
   ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมมีแนวทาง ดังนี้
   ๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานเทศบาลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานเทศบาลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว
   ๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้ง ระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี
   ๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว
   ๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น
   ๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการ หรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบมีแนวทาง ดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานเทศบาลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทาง ดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัวมาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียกรับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมายมีแนวทาง ดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้พนักงานเทศบาลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้น ๆ อาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานเทศบาลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใด ๆ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้องเที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติมีแนวทาง ดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่นโดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่น ก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนดเพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณ และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหาปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงมีแนวทาง ดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพต่อบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมาย เว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทาง ดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานเทศบาลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนด งานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลา ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบเอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กรมีแนวทาง ดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระท าไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานเทศบาลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาและจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการ เป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง จะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่ และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน
- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันมีแนวทาง ดังนี้

๑๐.๑ ปลูกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม
- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติและโลกใบนี้
- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเอง หากหลีกเลี่ยงไม่ได้ต้องช่วยกันแก้ไข
- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือสอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ
- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใด ๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง
- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น

๑๑.๑ บุคลากรของเทศบาลตำบลโพนแพง จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชั่นไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรของเทศบาลตำบลโพนแพง ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชั่นที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลโพนแพง โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบและให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรของเทศบาลตำบลโพนแพง จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้และและทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลโพนแพง หรืออาจเกิดผลกระทบต่อเทศบาลตำบลโพนแพง ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชั่น

๑๑.๔ บุคลากรของเทศบาลตำบลโพนแพง จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชั่น และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

****

ภาคผนวก ๑

๑. ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

๒. ประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลโพนแพง

๓. ประกาศจัดพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างลงตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๔. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๕. บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการ ฯ

ประกาศเทศบาลตำบลโพนแพง

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

ครั้งที่ ๑ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

****

ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจและกำหนดตำแหน่งตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ดังนี้

สังกัด สำนักปลัดเทศบาล

๑. ยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)

๒. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน เทศบาลตำบลโพนแพง จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘

(ลงชื่อ)

(นายเสมอ จำรักษา)

นายกเทศมนตรีตำบลโพนแพง

ประกาศเทศบาลตำบลโพนแพง

เรื่อง กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ครั้งที่ ๑ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

****

ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือตำแหน่ง คนงาน สังกัด สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลโพนแพง อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน เทศบาลตำบลโพนแพง จึงประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโพนแพงต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘

(ลงชื่อ)
(นายเสมอ จำรักษา)
นายกเทศมนตรีตำบลโพนแพง

ประกาศเทศบาลตำบลโพนแพง

เรื่อง ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

****

ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งคนงานประจำรถขยะ (ทักษะ) สังกัด สำนักปลัดเทศบาล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน เทศบาลตำบลโพนแพง จึงประกาศยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งคนงานประจำรถขยะ (ทักษะ) ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘

(ลงชื่อ)

(นายเสมอ จำรักษา)

นายกเทศมนตรีตำบลโพนแพง

ประกาศเทศบาลตำบลโพนแพง

เรื่อง กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ครูเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลโพนแพง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๔ และข้อ ๒๕๙ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เทศบาลตำบลโพนแพง จึงประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ครูเทศบาลและพนักงานจ้าง ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับที่	ส่วนราชการ/งาน ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	ปลัดเทศบาล (๐๐) (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	กลาง	๑	ว่างเดิม
๒	รองปลัดเทศบาล (๐๐) (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	ต้น	๑	
	<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>				
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ต้น	๑	
	<u>ฝ่ายอำนวยการ</u>				
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	ต้น	๑	
	งานบริหารงานทั่วไป (๑)				
๕	นักจัดการงานทั่วไป	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	ปฏิบัติการ	๑	
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)			๑	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)			๑	
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)			๑	
๙	พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)			๑	
๑๐	พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)			๑	
๑๑	นักการภารโรง (ทักษะ)			๑	ยุบเลิก
๑๒	คนตกแต่งสวน (ทักษะ)			๑	

ลำดับที่	ส่วนราชการ/งาน ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
๑๓	คนงาน (ทั่วไป)			๑	
๑๔	คนงาน (ทั่วไป)			๑	
	งานกิจการสภา (๒)				
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน (๓)				
๑๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ชำนาญการ	๑	
๑๖	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ)			๑	
	งานงบประมาณ (๔)				
	งานนิติการและการพาณิชย์ (๕)				
๑๗	นิติกร	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	ชำนาญการ	๑	
	งานการเจ้าหน้าที่ (๖)				
๑๘	นักทรัพยากรบุคคล	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	ชำนาญการ	๑	
	งานรักษาความสงบ (๗)				
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๘)				
๑๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๕๖-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	ปฏิบัติการ	๑	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ภารกิจ)			๑	
๒๑	พนักงานขับรถดับเพลิง (ภารกิจ)			๑	
๒๒	พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)			๑	
๒๓	พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)			๑	
	งานบริการสาธารณสุข (๙)				
๒๔	นักวิชาการสาธารณสุข	๕๖-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	ปฏิบัติการ	๑	
	งานส่งเสริมสุขภาพ (๑๐)				
๒๕	คนงาน (ทั่วไป)			๑	กำหนดใหม่
	งานบริการแพทย์ฉุกเฉิน (๑๑)				
	งานบริการสิ่งแวดล้อม (๑๒)				
๒๖	นักวิชาการสุขาภิบาล	๕๖-๒-๐๑-๓๖๐๖-๐๐๑	ปฏิบัติการ	๑	
	งานป้องกันและควบคุมโรค (๑๓)				
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)				
	งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (๑๔)				
๒๘	พนักงานขับรถขยะ (ทั่วไป)				

ลำดับที่	ส่วนราชการ/งาน ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
	งานพัฒนาชุมชน (๑๕)				
๒๙	**นักพัฒนาชุมชน**	**๕๖-๒-๐๔-๓๘๐๓-๐๐๑**	**ชำนาญการ**	**๑**	
	งานสวัสดิการสังคม (๑๖)				
	งานสังคมสงเคราะห์ (๑๗)				
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)			๑	
	งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน (๑๘)				
	งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ (๑๙)				
	งานส่งเสริมการเกษตร (๒๐)				
	งานส่งเสริมปศุสัตว์ (๒๑)				
	<u>กองคลัง</u>				
๓๑	**ผู้อำนวยการกองคลัง** (นักบริหารงานการคลัง)	**๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑**	**ต้น**	**๑**	
	<u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u>				
๓๒	**หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง** (นักบริหารงานการคลัง)	**๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑**	**ต้น**	**๑**	
	งานบริหารงานทั่วไป (๑)				
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)			๑	
๓๔	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)			๑	
	งานการเงินและบัญชี (๒)				
๓๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	ปฏิบัติการ	๑	
๓๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๕๖-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	อาวุโส	๑	
	งานสถิติการคลัง (๓)				
	งานพัฒนารายได้ (๔)				
๓๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	**ว่างเดิม**
๓๘	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (ทั่วไป)			๑	
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)			๑	
	งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (๕)				
	งานพัสดุและทรัพย์สิน (๖)				
๔๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	๕๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	ชำนาญงาน	๑	

ลำดับที่	ส่วนราชการ/งาน ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
	<u>กองช่าง</u>				
๔๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ต้น	๑	
	<u>ฝ่ายการโยธา</u>				
๔๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	ต้น	๑	ว่างเดิม
	งานบริหารงานทั่วไป (๑)				
๔๔	นักจัดการงานทั่วไป	๕๖-๒-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๒	ปฏิบัติการ	๑	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)			๑	
๔๖	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)			๑	
	งานสาธารณูปโภค (๒)				
๔๗	นักจัดการงานช่าง	๕๖-๒-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	ว่างเดิม
๔๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ)				
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (ภารกิจ)				
	งานแบบแผนและก่อสร้าง (๓)				
๕๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)				
	งานสำรวจและออกแบบ (๔)				
๕๑	นายช่างสำรวจ	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	ปง./ชง.	๑	ว่างเดิม
๕๒	คนงาน (ทั่วไป)				
	งานเครื่องจักรกล (๕)				
๕๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป)				
	งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง (๖)				
๕๔	นายช่างโยธา	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ปฏิบัติงาน	๑	
	งานผังเมือง (๗)				
	<u>กองการศึกษา</u>				
๕๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๕๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ต้น	๑	
	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				
๕๖	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศานาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	๕๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	ต้น	๑	ว่างเดิม
	งานบริหารงานทั่วไป				
๕๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			๑	

ลำดับที่	ส่วนราชการ/งาน ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
	งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน				
	งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ				
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเชือม				
๕๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเชือม			๑	
๖๐	ครู	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๒๒	ชำนาญการพิเศษ	๑	
๖๑	ครู	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๒๕	ชำนาญการ	๑	**ว่างเดิม**
๖๒	ครู	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๒๘	ชำนาญการ	๑	
	พนักงานจ้าง				
๖๓	**ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)**			๑	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแพงใหญ่				
๖๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแพงใหญ่			๑	
๖๕	ครู	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๒๑	ชำนาญการพิเศษ	๑	
๖๖	ครู	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๒๔	ชำนาญการ	๑	
๖๗	ครู	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๒๖	ชำนาญการ	๑	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกลางนาโน				
๖๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกลางนาโน			๑	
๖๙	ครู	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๒๓	ชำนาญการพิเศษ	๑	
๗๐	ครู	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๒๗	ชำนาญการ	๑	
	พนักงานจ้าง				
๗๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑	
๗๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑	
๗๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)			๑	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคึม				
๗๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคึม			๑	
	พนักงานจ้าง				
๗๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑	
๗๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑	

ลำดับที่	ส่วนราชการ/งาน ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
	งานวิชาการ				
๗๗	นักวิชาการศึกษา	๕๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	ปฏิบัติการ	๑	
	<u>งานโรงเรียน</u>				
๗๘	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๕๖-๒-๐๘-๕๕๐๐-๔๑๖	คศ.๒/คศ.๓	๑	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)
๗๙	ครูผู้ช่วย	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๔๐๗	ครูผู้ช่วย	๑	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)
๘๐	ครูผู้ช่วย	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๔๐๘	ครูผู้ช่วย	๑	ว่างเดิม (เงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้าง				
๘๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)			๑	
๘๒	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คุณวุฒิ)			๑	
๘๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)			๑	
๘๔	คนงาน (ปฏิบัติงานแม่บ้าน)			๑	
	<u>งานตรวจสอบภายใน</u>				
	งานบริหารงานทั่วไป				
	งานตรวจสอบภายใน				
๘๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๕๖-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	ชำนาญการ	๑	

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘

(ลงชื่อ)

(นายเสมอ จำรักษา)

นายกเทศมนตรีตำบลโพนพัฒนา

คำสั่งเทศบาลตำบลโพนแพง

ที่ ๘๖/๒๕๖๘

เรื่อง จัดพนักงานเทศบาล ครูเทศบาล และพนักงานจ้างลงตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

****

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคท้าย ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๔ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เทศบาลตำบลโพนแพง จึงจัดพนักงานเทศบาล ครูเทศบาล และพนักงานจ้างลงตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลงชื่อ

(นายเสมอ จำรักษา)

นายกเทศมนตรีตำบลโพนแพง

บัญชีการจัดพนักงานเทศบาล ครูเทศบาล และพนักงานจ้างลงตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘
แนบท้ายคำสั่งเทศบาลตำบลโพนแพง ที่ ๘๖/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/สังกัด	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	หมายเหตุ
๑	- ว่าง -	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	กลาง	ว่างเดิม
๒	นางศรีสวรรค์ คำสอน	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	ต้น	
		สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)			
๓	นางใจแก้ว วงค์วันดี	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ต้น	
ฝ่ายอำนวยการ					
๔	พ.อ.อ.อนุวัฒน์ จูมจันทา	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	ต้น	
	งานบริหารงานทั่วไป (๑)				
๕	นางขวัญใจ ริยะบุตร	นักจัดการงานทั่วไป	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	ปฏิบัติการ	
๖	นายณธายุ ฮองต้น	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)			
๗	นางสาวสุภารัตน์ เขื่อนขันธ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)			
๘	นางสาวไอรินทร์ เพื่อนใจมี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)			
๙	นายทวนทอง ผายเมืองฮุง	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)			
๑๐	นายอิทธิพล ยันนี	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)			
๑๑	- ยุบเลิก-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)			ยุบเลิก
๑๒	นายโสภา ยันนี	คนตกแต่งสวน (ทักษะ)			
๑๓	นายณัฐวุฒิ บุญเนาว์	คนงาน (ทั่วไป)			
๑๔	นางสาวมณีวรรณ์ ฝูงที	คนงาน (ทั่วไป)			
งานกิจการสภา (๒)					
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน (๓)					
๑๕	นางสาวเกษจันทร์ นิเทียน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ชำนาญการ	
๑๖	นางสาวเนตรนภา โยธี	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน			
งานงบประมาณ (๔)					
งานนิติการและการพาณิชย์ (๕)					
๑๗	นายชัยณัฐ ผลทวี	นิติกร	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	ชำนาญการ	

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/สังกัด	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	หมายเหตุ
งานการเจ้าหน้าที่ (๖)					
๑๘	นางสาววิภารัก กุลภา	นักทรัพยากรบุคคล	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	ชำนาญการ	
งานรักษาความสงบ (๗)					
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๘)					
๑๙	จ.ส.อ.สุวิทย์ อุทิพย์	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๕๖-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	ปฏิบัติการ	
๒๐	นายอภินันท์ ผาสุวรรณ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน ฯ			
๒๑	นายชโรม บุญราช	พนักงานขับรถดับเพลิง (ภารกิจ)			
๒๒	นายอนุวัฒน์ จาดบุญมา	พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)			
๒๓	นายสุวิทย์ ถากงตา	พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)			
งานบริการสาธารณสุข (๙)					
๒๔	นายสยมภู คำสอน	นักวิชาการสาธารณสุข	๕๖-๒-๐๑-๖๑๐๑-๐๐๑	ปฏิบัติการ	
งานส่งเสริมสุขภาพ (๑๐)					
๒๕	- ว่าง -				กำหนดใหม่
งานบริการแพทย์ฉุกเฉิน (๑๑)					
งานบริการสิ่งแวดล้อม (๑๒)					
๒๖	นายสถาพร กุลภา	นักวิชาการสุขาภิบาล	๕๖-๒-๐๑-๓๖๐๖-๐๐๑	ปฏิบัติการ	
งานป้องกันและควบคุมโรค (๑๓)					
๒๗	นายเฉลิมชัย ก้องเวหา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)			
งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (๑๔)					
๒๘	นายอดิษร มุงธิสาร	พนักงานขับรถขยะ (ทั่วไป)			
งานพัฒนาชุมชน (๑๕)					
๒๙	นายบุญยงค์ ผากงคำ	นักพัฒนาชุมชน	๕๖-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	ชำนาญการ	
งานสวัสดิการสังคม (๑๖)					
งานสังคมสงเคราะห์ (๑๗)					
๓๐	นางสาวภาวดี คุดอุทา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)			
งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน (๑๘)					
งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ (๑๙)					
งานส่งเสริมการเกษตร (๒๐)					
งานส่งเสริมปศุสัตว์ (๒๑)					

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/สังกัด	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	หมายเหตุ
		กองคลัง			
๓๑	นางสาวสกุลดา จันลาวงศ์	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ต้น	
ฝ่ายบริหารงานคลัง					
๓๒	นางสาวพงษ์นิภา อุปพงษ์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	ต้น	
งานบริหารงานทั่วไป (๑)					
๓๓	นางสาวพิมพ์ชนก ดีวันชัย	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)			
๓๔	นายขจรยศ ริยะบุตร	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)			
งานการเงินและบัญชี (๒)					
๓๕	นางสาวอาทิตยา ไพสีขาว	นักวิชาการเงินและบัญชี	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	ปฏิบัติการ	
๓๖	นางวรรณภา แก่นดี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๕๖-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	อาวุโส	
งานสถิติการคลัง (๓)					
งานพัฒนารายได้ (๔)					
๓๗	- ว่าง -	นักวิชาการพัสดุ	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	ปฏิบัติการ	ว่างเดิม
๓๘	นางสาวตะวัน เถาโคตรศรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)			
๓๙	นายอัคพล เจินทำ	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (ทั่วไป)			
งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (๕)					
งานพัสดุและทรัพย์สิน (๖)					
๔๐	พ.อ.ท.วุฒิพงษ์ จามน้อยพรหม	เจ้าพนักงานพัสดุ		ชำนาญงาน	
๔๑	นางสาวปรียานุช เถรวงแก้ว	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ)			
		กองช่าง			
๔๒	นายธวัชชัย คำทุม	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ต้น	
ฝ่ายการโยธา					
๔๓	- ว่าง -	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	ต้น	ว่างเดิม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/สังกัด	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	หมายเหตุ
งานบริหารงานทั่วไป (๑)					
๔๔	นางสาวนภัสวรรณ์ ช่วยลือไทย	นักจัดการงานทั่วไป	๕๖-๒-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๒	ปฏิบัติการ	
๔๕	นางสาวกชกร อัครจันทร์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)			
๔๖	นายวันชัย ยามะณี	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)			
งานสาธารณูปโภค (๒)					
๔๗	นายวสันต์ ฝูงพิลา	นักจัดการงานช่าง	๕๖-๒-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	ปก.	
๔๘	นายจตุรงค์ ฟองอ่อน	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ)			
๔๙	นายพิชิต ศรีดาพล	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (ภารกิจ)			
งานแบบแผนและก่อสร้าง (๓)					
๕๐	นายฐิติพงศ์ ตุ่ยไชย	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ)			
งานสำรวจและออกแบบ (๔)					
๕๑	- ว่าง -	นายช่างสำรวจ	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	ปง./ชง.	ว่างเดิม
๕๒	นายอาทิตย์ ผายเงิน	คนงาน (ทั่วไป)			
งานเครื่องจักรกล (๕)					
๕๓	นายชูชาติ เพื่อนใจมี	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป)			
งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง (๖)					
๕๔	นายธีวรา ผายเงิน	นายช่างโยธา	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ปฏิบัติงาน	
งานผังเมือง					
		<u>กองการศึกษา</u>			
๕๕	นายชาญชัย อุส่าห์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๕๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ต้น	
ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม					
๕๖	- ว่าง -	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	๕๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	ต้น	ว่างเดิม
งานบริหารงานทั่วไป (๑)					
๕๗	นางสาวรสสุคนธ์ สันลักษณ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)			
๕๘	นายดนัย ริยะบุตร	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)			
งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน (๒)					
งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ (๓)					
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๔)					

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/สังกัด	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	หมายเหตุ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเชือม					
๕๙	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเชือม			กำหนดเพิ่ม
๖๐	นางอัจฉรา ชาเหลา	ครู	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๒๒	คศ.๓	เงินอุดหนุน
๖๑	นางรำภา ฤาชา	ครู	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๒๕	คศ.๒	เงินอุดหนุน
๖๒	นายจีระศักดิ์ งวงคำนาม	ครู	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๒๘	คศ.๒	เงินอุดหนุน
๖๓	นางสาววรินทร จูมลี	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			เงินอุดหนุน+ อปท.
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแพงใหญ่					
๖๔	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแพงใหญ่			กำหนดเพิ่ม
๖๕	นางกาญจนา ดวงสุภา	ครู	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๒๑	คศ.๓	เงินอุดหนุน
๖๖	นางชลัดดา สาชนะ	ครู	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๒๔	คศ.๒	เงินอุดหนุน
๖๗	นางสุจิตตา หัตถสาร	ครู	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๒๖	คศ.๒	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกลางนาโน					
๖๘		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกลางนาโน			กำหนดเพิ่ม
๖๙	นางณัฐทนิษา พลรัตน์	ครู	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๒๓	คศ.๓	เงินอุดหนุน
๗๐	นางกัญญาภัทร์ กิณเรศ	ครู	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๗๒๗	คศ.๒	เงินอุดหนุน
๗๑	นางดวงใจ หิมะคุณ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			เงินอุดหนุน+ อปท.
๗๒	นางสุดาวดี ศรีหาคลัง	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			เงินอุดหนุน+ อปท.
๗๓	นางสุชีวา ศรีรักษา	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคึม					
๗๔	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคึม			กำหนดเพิ่ม
๗๕	-	ครูผู้ช่วย			ยุบเลิก (รอกรมจัดสรร)
๗๖	-	ครูผู้ช่วย			ยุบเลิก (รอกรมจัดสรร)
๗๗	-	ครูผู้ช่วย			ยุบเลิก (รอกรมจัดสรร)
๗๘	นางปราณี ฟองอ่อน	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			เงินอุดหนุน+ อปท.
๗๙	นางวิภารัตน์ เพื่อนใจมี	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			เงินอุดหนุน+ อปท.
งานวิชาการ					
๘๐	นางสาวเทียมใจ สายธิไชย	นักวิชาการศึกษา	๕๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	ปฏิบัติการ	
งานโรงเรียน					
๗๘	-	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๕๖-๒-๐๘๕๕๐๐-๔๑๖	คศ.๒/คศ.๓	ว่างเดิม
๗๙	-	ครูผู้ช่วย	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๔๐๗	ครูผู้ช่วย	ว่างเดิม
๘๐	-	ครูผู้ช่วย	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๔๐๘	ครูผู้ช่วย	ว่างเดิม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/สังกัด	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับ	หมายเหตุ
๘๑	นางบังอร เพื่อนใจมี	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย			
๘๒	นางสมเพียร อ่อนอำพันธ์	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย			
๘๓	นางสาวพิมพ์พิศา คำสอน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)			
๘๔	นางสาวชลิตา เหง้าน้อย	คนงาน (ทั่วไป)			
		หน่วยตรวจสอบภายใน			
งานบริหารงานทั่วไป					
งานตรวจสอบภายใน					
๘๕	นางสาวภัทรวดี ป้องดู่	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๕๖-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	ชำนาญการ	

ลงชื่อ ผู้รับรอง

(นางศรีสวรรค์ คำสอน)

รองปลัดเทศบาลตำบลโพนแพง รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลโพนแพง

คำสั่งเทศบาลตำบลโพนแพง
ที่ ๘๐๐/๒๕๖๗
เรื่อง แก้ไขคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

.....

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลโพนแพง ที่ ๒๘๔/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เพื่อดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลโพนแพง ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) กำหนด แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลโพนแพง ได้มีการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร นั้น

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๖ เทศบาลตำบลโพนแพง จึงยกเลิกคำสั่งเทศบาลตำบลโพนแพง ที่ ๒๘๔/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๗ และแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใหม่ ประกอบด้วย

๑. นายเสมอ จำรักษา	นายกเทศมนตรีตำบลโพนแพง	ประธานกรรมการ
๒. นางศรีสวรรค์ คำสอน	รองปลัดเทศบาลตำบลโพนแพง รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาลตำบลโพนแพง	กรรมการ
๓. นายธวัชชัย คำทุม	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. นางสาวสกุลดา จันลาวงศ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายชาญชัย อุส่าห์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. นางใจแก้ว วงค์วันดี	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นางสาววิภารัก กุลภา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้ง มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการดังนี้

วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย การกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งจะประกอบไปด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่ามีความต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

/ ๓. ศึกษา...

(นางใจแก้ว วงค์วันดี)

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มเติม เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการการแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ

๖. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ปริมาณงานของตำแหน่งนั้น ๆ กำหนดใหม่เท่าที่จำเป็น ตำแหน่งที่กำหนดสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้น ดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือปรับปรุงและตัดโอน (เกลี่ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่สำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

๗. จัดทำกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยภารกิจค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ให้เสนอผลการดำเนินงานต่อนายกเทศมนตรีตำบลโพนแพงทราบและเสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ไปยังคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) พิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศใช้แผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลโพนแพงตามระยะเวลา ๓ ปี ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗

ลงชื่อ

(นายเสมอ จำรักษา)
นายกเทศมนตรีตำบลโพนแพง

สำเนาถูกต้อง

(นางใจแก้ว วงค์วันดี)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลโพนแพง โทร. ๐ ๔๒๗๙ ๘๓๗๑
ที่ สน ๕๖๑๐๑/ **วันที่** ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกท่าน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ระเบียบวาระการประชุม จำนวน ๑ ชุด

ด้วยเทศบาลตำบลโพนแพง จะดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ขึ้น เนื่องจากมีลักษณะงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบ ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น และคุณภาพของงานมีความยุ่งยากซับซ้อน ประกอบกับได้รับการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานต่าง ๆ

ดังนั้น เพื่อให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ เทศบาลตำบลโพนแพง จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ทุกท่าน เข้าร่วมประชุมในวันจันทร์ ที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลโพนแพง (ชั้น ๒)

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว

ลงชื่อ
(นายเสมอ จำรักษา)
นายกเทศมนตรีตำบลโพนแพง

22 พ.ย.67

22 พ.ย.67

22 พ.ย.67

บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗
ในวันศุกร์ ที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลโพนแพง (ชั้น ๒) อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายเสมอ จำรักษา	นายกเทศมนตรีตำบลโพนแพง/ประธานกรรมการ		
๒.	นางศรีสวรรค์ คำสอน	รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทนปลัดเทศบาล/กรรมการ		
๓.	นายธวัชชัย คำทุม	ผู้อำนวยการกองช่าง/กรรมการ		
๔.	นางสาวสกุลดา จันลาวงศ์	ผู้อำนวยการกองคลัง/กรรมการ		
๕.	นายชาญชัย อุส่าห์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา/กรรมการ		
๖.	นางใจแก้ว วงค์วันดี	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล/เลขานุการและกรรมการ		
๗.	นางสาววิภารัก กุลภา	นักทรัพยากรบุคคล/ผู้ช่วยเลขานุการ		

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่องประธานแจ้งให้ทราบ**

นายเสมอ จำรักษา นายกเทศมนตรีตำบลโพนแพง ประธานคณะกรรมการ - กล่าวสวัสดีคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ที่เข้าร่วมประชุมทุกท่าน สำหรับในวันนี้มีเรื่องที่จะแจ้งให้ทุกท่านทราบและมีเรื่องที่จะนำเข้าที่ประชุมเพื่อปรึกษาหารือ และร่วมแสดงความคิดเห็นในการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลโพนแพง ซึ่งเรื่องที่จะแจ้งแก่คณะกรรมการ ฯ ได้ทราบ มีดังนี้

๑. หนังสือจังหวัดสกลนคร ที่ สน ๐๐๒๓.๒/ว ๑๖๗๑๐ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ มีรายละเอียดดังนี้

๑.๑ เห็นชอบในการโอนพนักงานเทศบาลไปเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ราย คือ นางรัศมี บัวพรม ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ สังกัด กองคลัง เทศบาลตำบลโพนแพง อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร เพื่อไปดำรงตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ สังกัด กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อง อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม ให้โอนได้ตั้งแต่วันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๘

๑.๒ เห็นชอบในการจ้างพนักงานจ้างทั่วไป ราย นายณัฐวุฒิ บุญเนาว์ ตำแหน่ง คนงาน สังกัด สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลโพนแพง อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร โดยเริ่มจ้างตั้งแต่วันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

๑.๓ เห็นชอบในการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ ราย การจ้างและต่อสัญญาจ้างมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ และพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๐ ราย การจ้างและต่อสัญญาจ้างมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๗๑

๑.๔ เห็นชอบในการเสนอโครงการเพื่อขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเสนอขอรับประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษสำหรับพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จำนวน ๒ โครงการ ดังนี้

๑. โครงการตามยุทธศาสตร์จังหวัด คือ โครงการเสริมสร้างคุณค่าภูมิปัญญาผู้สูงอายุ ประจำปี ๒๕๖๘

๒. โครงการดีเด่นหรือโครงการที่มีความสำคัญ คือ โครงการธนาคารขยะช่วยพัฒนารายได้ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

๒. แจ้งการเสียชีวิตของพนักงานจ้างตามภารกิจ ราย นายปีดี ผายทอง ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ) เสียชีวิตเมื่อวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ จึงทำให้ตำแหน่งดังกล่าวตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ว่าง

มติที่ประชุม .....รับทราบ.....

/ระเบียบ...

ระเบียบวาระที่ ๒ **เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว**

ที่ประชุม -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง เพื่อทราบ

นายเสมอ จำรักษา **๔.๑** แก้ไขคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
นายกเทศมนตรีตำบลโพนแพง พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (เดิม) ประกอบด้วย

ประธานกรรมการ	๑. นายเสมอ จำรักษา	นายกเทศมนตรีตำบลโพนแพง	ประธานกรรมการ
	๒. นายสามชัย ชาไมล์	ปลัดเทศบาลตำบลโพนแพง	กรรมการ
	๓. นางศรีสวรรค์ คำสอน	รองปลัดเทศบาลตำบลโพนแพง	กรรมการ
	๔. นายธวัชชัย คำทุม	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
	๕. นางสาวสกุลดา จันลาวงศ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
	๖. นายชาญชัย อุส่าห์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
	๗. นางใจแก้ว วงค์วันดี	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
	๘. นางสาววิภารัก กุลภา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เนื่องจากนายสามชัย ชาไมล์ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล ได้เกษียณอายุราชการเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ จึงได้มอบหมายให้ นางศรีสวรรค์ คำสอน ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล เป็นผู้รักษาราชการแทนปลัดเทศบาล จึงได้แก้ไขคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ดังนี้

	๑. นายเสมอ จำรักษา	นายกเทศมนตรีตำบลโพนแพง	ประธานกรรมการ
	๒. นางศรีสวรรค์ คำสอน	รองปลัดเทศบาลตำบลโพนแพง	รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาลตำบลโพนแพง กรรมการ
	๓. นายธวัชชัย คำทุม	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
	๔. นางสาวสกุลดา จันลาวงศ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
	๕. นายชาญชัย อุส่าห์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
	๖. นางใจแก้ว วงค์วันดี	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
	๗. นางสาววิภารัก กุลภา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้ง มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการดังนี้

วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย การกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะ ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งจะประกอบไปด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มเติม เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้ลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการการแบ่งงานภายในส่วนราชการการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ

๖. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ปริมาณงานของตำแหน่งนั้นกำหนดใหม่เท่าที่จำเป็น ตำแหน่งที่กำหนดสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้น ดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่าง และมีความจำเป็นน้อยเสียก่อนโดยการตัดโอนหรือปรับปรุงและตัดโอน (เกลี่ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่สำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

๗. จัดทำกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยภารกิจค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

- จึงเสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ เพื่อทราบ -

ที่ประชุม .....รับทราบ.....

ระเบียบวาระที่ ๕ **เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา**

นายเสมอ จำรักษา นายกเทศมนตรีตำบลโพนแพง ประธานกรรมการ

- ตามที่ได้กล่าวไว้ในข้างต้นแล้วว่า ในวันนี้ที่เชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เข้าร่วมประชุมเพื่อร่วมกันพิจารณาในการขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา สำหรับในรายละเอียดผมขอเชิญหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลซึ่งเป็นกรรมการและเลขานุการเป็นผู้ชี้แจงครับ

นางใจแก้ว วงค์วันดี หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล กรรมการและเลขานุการ

- ก่อนอื่นดิฉันขอชี้แจงเกี่ยวกับกรอบตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลโพนแพง ณ วันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๗ ซึ่งในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ เทศบาลตำบลโพนแพง ได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๑ ครั้งแล้ว ซึ่งในครั้งนั้นได้มีการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา คือ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ปก./ชก. สังกัดสำนักปลัดเทศบาล และตำแหน่ง นายช่างสำรวจ ระดับ ปง./ชง. สังกัด กองช่าง กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา คือ ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ (รถกู้ชีพ ems) สังกัด สำนักปลัดเทศบาล และตำแหน่งสุดท้าย คือ การขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ให้เป็นตำแหน่งผู้มีทักษะ ในตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก เพื่อปรับเป็น ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) สังกัด กองการศึกษา ดังนั้น ปัจจุบันเทศบาลตำบลโพนแพง มีกรอบอัตรากำลังทั้งพนักงานเทศบาล ครูเทศบาล และพนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้นจำนวน ๘๖ อัตรา ดังนี้

- พนักงานเทศบาล จำนวน ๒๘ อัตรา (คนครอง ๒๕ อัตรา , ว่าง ๓ อัตรา)
ตำแหน่งว่างคือ ๑. ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
๒. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
๓. ตำแหน่ง นายช่างสำรวจ ระดับ ปง./ชง.
- ครูเทศบาล ๘ อัตรา (มีคนครองครบ)
- ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้ช่วย (๒ อัตรา) ที่จะปฏิบัติงานที่โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลโพนแพง ได้รับการจัดสรรจากกรมส่งเสริม ฯ (๒ อัตรา) ปัจจุบันยังเป็นตำแหน่งว่าง
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔ ศูนย์ (รอกรมส่งเสริม ฯ จัดสรร)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๙ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๔ อัตรา ค่ะ

นางศรีสวรรค์ คำสอน
รองปลัดเทศบาล
รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาล
กรรมการ

-ดิฉันขออนุญาตชี้แจงต่อที่ประชุมว่าเนื่องจากขณะนี้ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ คือตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ เป็นตำแหน่งผู้มีทักษะ การที่เราจะสรรหาบุคลากรเพื่อมาปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ ซึ่งคุณสมบัติต้องเป็นผู้มีประสบการณ์และหนังสือรับรองการปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี จึงเป็นตำแหน่งที่จะหาคนมาปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ได้ยากค่ะ

นางใจแก้ว วงค์วันดี
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
กรรมการและเลขานุการ

- ตามที่ท่านรองปลัดเทศบาลได้กล่าว ดิฉันขอเสนอเพิ่มเติมว่าเมื่อตำแหน่งคนงานประจำรถขยะ เป็นประเภททักษะ หากเราจะดำเนินการสรรหาตำแหน่งนี้ คงจะหาผู้ที่มาสมัครฯ ได้ยาก เพราะเขาต้องมีหนังสือรับรองการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงเห็นว่าเราน่าจะยุบเลิกตำแหน่งนี้เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่าย และได้พิจารณาถึงงานสาธารณสุขและงานอนามัยสิ่งแวดล้อม ซึ่งปัจจุบันโครงสร้างงานตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มี ๖ งาน ดังนี้

๑. งานบริการสาธารณสุข
๒. งานส่งเสริมสุขภาพ
๓. งานบริการแพทย์ฉุกเฉิน
๔. งานบริการสิ่งแวดล้อม
๕. งานป้องกันและควบคุมโรค
๖. งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

เห็นว่า งานสาธารณสุขและงานอนามัยสิ่งแวดล้อม มีจำนวนปริมาณงานที่มากขึ้น แต่จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านนี้ยังมีไม่เพียงพอ บางครั้งการปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า จึงเห็นควรมีการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อมาช่วยเหลือในการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข จึงมีความประสงค์จะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปในตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

นายเสมอ จำรักษา
นายกเทศมนตรีโพนแพง
ประธานกรรมการ

- ตามที่คณะกรรมการทั้ง ๒ ท่าน ได้ชี้แจง ผมขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้ร่วมกันพิจารณา เนื่องจากขณะนี้เทศบาลตำบลโพนแพง มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น สำหรับภาระค่าใช้จ่ายเมื่อยุบตำแหน่งคนงานประจำรถขยะ (ทักษะ) และกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปในตำแหน่งคนงานแล้ว ภาระค่าใช้จ่ายจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงเท่าไหร่ ผมขอให้นักทรัพยากรบุคคลได้ชี้แจงต่อคณะกรรมการต่อไป

นางสาววิภารัก กุลภา นักทรัพยากรบุคคล เลขานุการ - สำหรับรายละเอียดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ที่ยังไม่ได้คำนวณการยุบเลิกตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งใหม่ คิดได้ดังนี้

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตั้งไว้ ๖๘,๗๐๐,๐๐๐ บาท
คิดเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลปัจจุบัน ๒๐,๐๖๐,๐๗๓ บาท
คิดเป็นร้อยละ ๒๐,๐๖๐,๐๗๓ x ๑๐๐ / ๖๘,๗๐๐,๐๐๐ = ๒๙.๒๐

สำนักปลัดเทศบาล ขออนุมัติดำเนินการดังนี้

๑. ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)

๒. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปใหม่ ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๑ อัตรา

เมื่อยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างและกำหนดตำแหน่งจ้างใหม่แล้ว ภาระค่าใช้จ่ายลดลง/เพิ่มขึ้น ดังนี้

ยุบเลิกตำแหน่งคนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)
ค่าตอบแทน ๙,๔๐๐ บาท x ๑๒ = ๑๑๒,๘๐๐ บาท
เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ๒,๐๐๐ x ๑๒ = ๒๔,๐๐๐ บาท
รวมเป็นเงิน = ๑๓๖,๘๐๐ บาท
- ภาระค่าใช้จ่ายลดลงเมื่อยุบเลิกตำแหน่ง
๒๐,๐๖๐,๐๗๓ - ๑๓๖,๘๐๐ = ๑๙,๙๒๓,๒๗๓ บาท
= ๑๙,๙๒๓,๒๗๓ x ๑๐๐ / ๖๘,๗๐๐,๐๐๐ = ๒๙.๐๐

กำหนดตำแหน่งคนงาน ๑ อัตรา
ค่าตอบแทน ๙,๐๐๐ บาท x ๑๒ = ๑๐๘,๐๐๐ บาท
เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ๒,๐๐๐ x ๑๒ = ๒๔,๐๐๐ บาท
รวมเป็นเงิน = ๑๓๒,๐๐๐ บาท
- ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นเมื่อกำหนดตำแหน่งคนงาน
๑๙,๙๒๓,๒๗๓ + ๑๓๒,๐๐๐ = ๒๐,๐๕๕,๒๗๓ บาท
= ๒๐,๐๕๕,๒๗๓ x ๑๐๐ / ๖๘,๗๐๐,๐๐๐ = ๒๙.๑๙

ภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลคิดเป็นร้อยละ ๒๙.๑๙

นายเสมอ จำรักษา นายกเทศมนตรีตำบลโพนแพง ประธานกรรมการ - ตามที่นักทรัพยากรบุคคลได้ชี้แจงกรณีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลแล้ว คณะกรรมการท่านใดจะเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่ อย่างไร หากไม่มีอะไรเพิ่มเติม ผมขอเชิญคณะกรรมการทุกท่านได้พิจารณาร่วมกันว่า เห็นสมควรยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจในตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ) และกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน หรือไม่อย่างไร ขอเชิญครับ

มติคณะกรรมการ - เมื่อพิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบให้ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจในตำแหน่งคนงานประจำรถขยะ (ทักษะ) และกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปในตำแหน่งคนงาน

นายเสมอ จำรักษา - เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -
นายกเทศมนตรีตำบลโพนแพง ๒๕๖๙ เห็นชอบในการขออนุมัติทั้งสองตำแหน่งของสำนักปลัดเทศบาลแล้ว
ประธานกรรมการ ผมก็ขอมอบหมายให้นักทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบได้จัดพิมพ์และเตรียมเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้เสนอต่อประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบในการขออนุมัติปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ต่อไป

นางสาววิภารัก กุลภา - รับทราบ/ปฏิบัติ
นักทรัพยากรบุคคล
ผู้ช่วยเลขานุการ

<u>ระเบียบวาระที่ ๔</u> **<u>เรื่องอื่น ๆ</u>**

- ไม่มี

นายเสมอ จำรักษา - ขอขอบคุณคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกท่าน และผมขอกล่าว
นายกเทศมนตรีตำบลโพนแพง ปิดประชุมในวันนี้เพียงเท่านี้ ขอบคุณครับ
ประธานกรรมการ

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ) ผู้จดบันทึกรายงานการประชุม
(นางสาววิภารัก กุลภา)
นักทรัพยากรบุคคล
ผู้ช่วยเลขานุการ ฯ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม
(นางใจแก้ว วงค์วันดี)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
เลขานุการและกรรมการ ฯ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม
(นางศรีสวรรค์ คำสอน)
รองปลัดเทศบาลตำบลโพนแพง รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลโพนแพง
กรรมการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม
(นายเสมอ จำรักษา)
นายกเทศมนตรีตำบลโพนแพง
ประธานกรรมการ

ภาคผนวก ๒

- ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร
  ในการประชุม ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เลขรับ ๕๒๙
วันที่ ๒๕ ก.พ. ๒๕๖๘
เวลา ๑๔.๔๒ น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร โทร. ๐-๔๒๗๑-๖๔๘๒

ที่ สน ๐๐๒๓.๒/ว ๑๐๓ **วันที่** ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรียน ท้องถิ่นอำเภอทุกอำเภอ

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.สกลนคร) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๖ มีมติเห็นชอบให้ฝ่ายเลขานุการแจ้งเวียนมติ ก.ท.จ.สกลนคร เกี่ยวกับเรื่อง การโอน (ย้าย) การบรรจุแต่งตั้งฯ และเรื่องอื่น ๆ ที่ต้องดำเนินการโดยเร็วให้เทศบาลทราบก่อนเพื่อดำเนินการแล้วจึงแจ้งหนังสือผู้ว่าราชการจังหวัดลงนามให้เทศบาลทราบภายหลัง

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร จึงขอส่งมติ ก.ท.จ.สกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ เกี่ยวกับเรื่อง การโอน (ย้าย) และเรื่องอื่นๆ ที่ต้องดำเนินการโดยเร็ว มาเพื่อแจ้งเทศบาลที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามมติ ก.ท.จ.สกลนคร ต่อไป รายละเอียดตามบัญชีฯ ที่แนบท้ายมาพร้อมนี้

(นายสุรพล ธรรมสาร)
ท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร

มติ ก.ท.จ.สกลนคร ในการประชุม ก.ท.จ.สกลนคร ครั้งที่ ๒/๒๕๖๘ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

๕.๑๙ เรื่อง ขอความเห็นชอบปรับปรุง/กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ที่	เทศบาล	สังกัด	ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง/กำหนดตำแหน่งใหม่/ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาล/พนักงานจ้าง	จำนวน (อัตรา)	เลขที่ตำแหน่ง	ก่อนปรับ	หลังปรับ	มติ ก.ท.จ. สกลนคร
๑	ทต.ตองโขบ อ.โคกศรีสพรรณ	สำนักปลัด	๑.นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก. เลขที่ ๕๖-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	๑	กำหนดตำแหน่งใหม่	๓๑.๐๑	๓๑.๘๔	เห็นชอบ
			๒.คนงาน ประเภททั่วไป	๑	กำหนดตำแหน่งใหม่			เห็นชอบ
		กองสาธาฯ	๓.เจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์ ปง./ชง. เลขที่ ๕๖-๒-๐๖-๔๖๖๑-๐๐๑	๑	กำหนดตำแหน่งใหม่			เห็นชอบ
			๔.พนักงานประจำรถขยะ ประเภทภารกิจ	๑	ยุบเลิกตำแหน่ง			เห็นชอบ
			๕.พนักงานขับรถขยะ ประเภทภารกิจ	๑	กำหนดตำแหน่งใหม่			เห็นชอบ
๒	ทต.โพนแพง อ.อากาศอำนวย	สำนักปลัด	๑.คนงานประจำรถขยะ ประเภทภารกิจ	๑	ยุบเลิกตำแหน่ง	๒๙.๑๙	๒๙.๑๗	เห็นชอบ
			๒.คนงาน ประเภททั่วไป	๑	กำหนดตำแหน่งใหม่			เห็นชอบ
๓	ทต.พังโคนศรีจำปา อ.พังโคน	กองช่าง	๑.ผู้ช่วยช่างโยธา ประเภททั่วไป	๑	ยุบเลิกตำแหน่ง	๓๕.๘๑	๓๕.๓๐	เห็นชอบ
			๒.คนงาน ประเภททั่วไป	๑	ยุบเลิกตำแหน่ง			เห็นชอบ
๔	ทต.วานรนิวาส อ.วานรนิวาส	กองช่าง	๑.นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง. เลขที่ ๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	๑	กำหนดตำแหน่งใหม่	๓๐.๔๘	๓๑.๐๒	ไม่เห็นชอบ
			๒.เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. เลขที่ ๕๖-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	๑	ยุบเลิกตำแหน่ง			ไม่เห็นชอบ
		กองสาธาฯ	๓.นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. เลขที่ ๕๖-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	๑	กำหนดตำแหน่งใหม่			เห็นชอบ
			๔.เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. เลขที่ ๕๖-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	๑	ยุบเลิกตำแหน่ง			เห็นชอบ
		กองการศึกษา	๕.เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. เลขที่ ๕๖-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔	๑	กำหนดตำแหน่งใหม่			เห็นชอบ