



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอป่าซาง จังหวัดเชียงใหม่

ที่ บก ๘๑๖๐๑/

วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลป่าซาง

เรื่องเดิม

ตามที่เทศบาลตำบลป่าซาง ได้รายงานขอความเห็นชอบจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนางานเทศบาล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี นั้น

ข้อเท็จจริง

มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลป่าซาง

ระเบียบข้อกฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน
๒. มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.ท.จ.เชียงใหม่) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๓

ข้อเสนอ

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความถูกต้องตามระเบียบ จึงเสนอนายกเทศมนตรีตำบลป่าซาง เพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๑. เห็นควรประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป
๒. รายงานให้ ก.ท.จ.เชียงใหม่ ทราบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติ หากเห็นชอบโปรดลงนามในเอกสารที่ได้เสนอมาพร้อมนี้

(ลงชื่อ)

(นางสาวกนกวรรณ เบ้าทอง)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ)สืบเอก

(ลงชื่อ)สืบเอก

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลป่าซาง

/ความเห็น....

ความเห็นของปลัดเทศบาลตำบลบึงงาม

นางน

(ลงชื่อ)

(นางสายสมร ปากดี)
ปลัดเทศบาลตำบลบึงงาม

คำสั่ง/ความเห็นของผู้บริหาร

(ลงชื่อ)

(นายสมิง บุญมาก)
นายกเทศมนตรีตำบลบึงงาม



ประกาศเทศบาลตำบลบึงงาม
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๖)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ (ก.ท.จ.บึงกาฬ) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลบึงงาม เป็นที่เรียบร้อยแล้ว นั้น

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๔ และที่แก้ไขจนถึงปัจจุบัน เทศบาลบึงงาม จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๖

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสมิง บุญมาก)

นายกเทศมนตรีตำบลบึงงาม

ก.ท.จ.บึงกาฬ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของเทศบาลตำบลบึงงาม
อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของเทศบาลตำบลบึงงาม
อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ

ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบึงงามมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคนพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลบึงงามได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลตำบลบึงงามสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณและภารกิจของเทศบาลตำบลบึงงาม อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลบึงงามได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว เทศบาลตำบลบึงงามจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น ตามประกาศ ก.ท.จ. บึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๔

เทศบาลตำบลบึงงาม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล	๔
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๙
๖. การกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๖
ภาคผนวก	
๑๔. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ -๒๕๖๖)	
๑๕. สำเนابันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	
๑๖. การวิเคราะห์ปริมาณงานและความต้องการอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ	
๑๗. ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	
๑๘. ประกาศประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลบึงงาม พ.ศ.๒๕๖๓	
๑๙. สำเนาหน้าเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓	

๑. หลักการและเหตุผล

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

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลบึงงาม จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลบึงงาม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลบึงงาม วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การ วางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลบึงงาม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบึงงาม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบึงงาม มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการ ศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วน ราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการกำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบึงงาม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลบึงงาม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การ บริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่าง มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือ หน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่ กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบึงงาม ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบึงงาม ตาม กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของในพื้นที่ของเทศบาลตำบลบึงงาม เพื่อให้การดำเนินการ ของเทศบาลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังคน ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสม กับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตาม ทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของ บางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถ รองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบึงกาฬ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดย ในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้น งานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัด ประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการ กำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่ กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณ รายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดย สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้กำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งาน เทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ใน กรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะ เป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจำ

คำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของงานแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรยึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจนทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานราชการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานราชการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้

เป็นตำแหน่งประเพณีวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man power planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าว

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรัญยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบึงงาม มีความครบถ้วนและสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลบึงงาม จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหา ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาล โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- สภาพถนนหนทางไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร ถนนบางสายยังไม่ได้บุกเบิก ทำให้การสัญจรไปมาไม่สะดวก

- ถนนหนทางมีน้ำท่วมขัง เนื่องจากระบบน้ำยังไม่ดีพอทำให้ถนนชำรุด

- เทศบาลมีงบจำกัด ไม่สามารถพัฒนาให้สมบูรณ์แบบตามที่ต้องการของประชาชนได้และครอบคลุมได้ทุกพื้นที่

- การขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน

- ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง

- บุคลากรไม่เพียงพอในการดูแลรับผิดชอบงานต่างๆ ของเทศบาลอย่างทั่วถึง

- ความต้องการของประชาชนต้องการให้พัฒนาความพร้อมในทุกๆด้าน ในขณะที่งบประมาณเทศบาลมีจำกัด

- ประชาชนไม่รู้ปัญหาที่แท้จริงของประชาชน

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนในเขตเทศบาลส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม รายได้ไม่แน่นอนและถูกกดขี่จากพ่อค้าคนกลาง

- ประชาชนขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ

- สินค้าเกษตรราคาตกต่ำ

- ประชาชนไม่มีเงินทุนหมุนเวียนที่เพียงพอ

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ประชาชนว่างงาน เยาวชนขาดการเอาใจใส่ดูแลหมกมุ่นกับยาเสพติด

- มีการว่างงานของประชาชนต่อผู้มีรายได้น้อย

- ขาดแคลนบุคลากรในด้านรักษาความปลอดภัย

- ขาดแหล่งข้อมูลความรู้

- การสร้างความสามัคคีในหมู่บ้าน

๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- เครื่องมือใช้ในการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายไม่เพียงพอ
- เทศบาลไม่มีสำนักงานที่ตั้งเป็นของตนเอง
- งบประมาณมีจำกัด ในการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานและจ้างบุคลากร
- ขาดแคลนบุคลากรในบางตำแหน่งทำให้การทำงานมีอุปสรรค

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ประชาชนขาดความร่วมมือในการรักษาความสะอาด
- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากร
- การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลยังดีพอ ไม่มีที่กำจัดขยะ
- ประชาชนไม่มีวินัยในการทิ้งขยะ

๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- การส่งเสริมสุขภาพไม่ทั่วถึง
- ประชาชนประสบปัญหาสุขภาพไม่สมบูรณ์แข็งแรง
- ประชาชนขาดความรู้ด้านโภชนาการ และสาเหตุการเกิดโรคต่างๆ

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ขาดระบบจัดการศึกษาที่ดี

๘. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- น้ำดื่มสะอาดมีไม่เพียงพอ
- ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ที่ได้มาตรฐาน เพียงพอและทั่วถึง
- มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ ทันสมัย
- ขยายเขตไฟฟ้าให้มีแสงสว่างเพียงพอและทั่วถึง
- มีระบบน้ำประปาที่สะอาด ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
- ให้มีการพัฒนาความพร้อมในด้านโครงสร้างพื้นฐานทุกอย่าง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ อาชีพ และ การศึกษาดูงาน
- จัดหาตลาดกลางในการประกอบอาชีพ
- ให้มีแหล่งเงินทุน เพื่อมาลงทุนประกอบการ

๓. ด้านสังคม

- มีการบริหารสาธารณสุขที่ดี
- ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- สังคมปราศจากยาเสพติด การพนัน
- ต้องดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- ครอบครัวอบอุ่น มีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ให้ผู้ประกอบการรับผิดชอบ ใส่ใจผู้บริโภค
- ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ด้านการเมืองและการบริหาร

ต้องการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทต่อส่วนรวมในทุกขั้นตอน

- หน้าที่ของตน และระเบียบกฎหมายของเทศบาล
- ต้องการให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้วยความโปร่งใส

ข้อสัถย

- ต้องการให้บริการทุกระดับประทับใจ รวบรวมขั้นตอนในการปฏิบัติ
- จัดหาบุคลากร อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ให้เพียงพอ ทันสมัยในการ

ปฏิบัติงาน

- จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชนกลุ่มสตรี กลุ่ม

อาชีพ กลุ่มอาสาต่างๆ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- มีสภาพแวดล้อมดี
- ต้องการให้บ้านเมืองสะอาด มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นเมืองน่าอยู่
- มีภูมิทัศน์ที่สวยงาม
- จัดהלัษณะให้เพียงพอแก่ความต้องการของประชาชน ชยะไม่ตคคัาง และมี

ระบบการกำจัดัชยะที่ถูกลักสุขาภิบาล

๖. ด้านสาธารณสุข

- จัดหาสถานที่ออกกำลัษกาย
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ โภชนาการ และป้องกันโรค
- ควบคุมและป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ให้มีการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา
- พัฒนาการดำเนินงานด้านการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

๘. ด้านแหล่งน้ำ

- ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน
- ขุดลอกแหล่งน้ำ จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม (การวิเคราะห์ SWOT) ของเทศบาลตำบลบึงงาม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบึงงามได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า

๑. จุดแข็ง (Strength)

๑. พื้นที่ของเทศบาลตำบลบึงงาม ติดกับอำเภอบึงโขงหลง และเทศบาลตำบลบึงโขงหลง และมีเส้นทางจราจรหลายสายที่สามารถเดินทางไปยังอำเภอบึงกาฬ อำเภอบ้านแพง อำเภอเซกา ทำให้มีความสะดวกในการเดินทาง และในการขนส่งผลิตภัณฑ์จากเมืองสู่ท้องถิ่น และสินค้าการเกษตรจากท้องถิ่นสู่เมือง ซึ่งสามารถพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าเพื่อการเกษตรได้

๒. ตำบลบึงโขงหลงมีอ่างเก็บน้ำขนาดใหญ่คือบึงโขงหลง ซึ่งได้รับการจดทะเบียนประกาศเป็นพื้นที่ชุ่มน้ำโลก (RAMSAR SITE) เป็นพื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์ด้วยพืชพันธุ์ไม้ สัตว์น้ำ สัตว์ปศุสัตว์ นานาชนิดรวมทั้งนกจากไซบีเรียมาอาศัยในช่วงฤดูหนาว ทำให้เป็นสถานที่ที่มีคุณค่าสวยงาม สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของอำเภอและจังหวัดได้

๓. บริเวณริมฝั่งบึงโขงหลง โดยเฉพาะพื้นที่บ้านคำสมบูรณ์ หมู่ที่ ๓ และบ้านบึงเจริญ หมู่ที่ ๘ มีหาดทรายน้ำจืดที่สวยงาม และต้นไม้มากมายซึ่งได้มีการปรับปรุงพัฒนาให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวหาดคำสมบูรณ์ ในแต่ละปีระหว่าง เดือนพฤศจิกายน – พฤษภาคม จะมีนักท่องเที่ยวเดินทางมาท่องเที่ยวและพักผ่อนเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะเดือนเมษายนช่วงเทศกาลสงกรานต์ ซึ่งหากได้รับการปรับปรุงพัฒนาบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมจะทำให้ประชาชนในท้องถิ่นมีอาชีพ และรายได้เสริมมากขึ้น และเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจที่มีความสวยงามมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่สดใสได้

๔. มีปลาน้ำจืดหลายชนิดที่อาศัยในบึงโขงหลง อย่างน้อย ๒๕ ชนิด เช่น ปลาดุกด่าน ปลาดุก บู่แคระ ปลาสุบจุด ปลาดุก ปลาสร้อยขาว ปลาดุก ปลาสร้อยขาว ปลาสร้อยนกเขา ปลาเขื่อง ช้างลายปลาดุกเหลือง ปลานิล ปลาช่อน ฯลฯ ซึ่งประชาชนในพื้นที่สามารถประกอบอาชีพประมงพื้นบ้านเพื่อเพิ่มรายได้และหากได้รับการส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์พันธุ์สัตว์น้ำที่จริงจังกวไปกับการดูแลสภาพน้ำที่สะอาด ไม่เป็นมลพิษและการทำประมงเพื่อเลี้ยงชีพไม่ได้ทำเพื่อการค้าขายจะทำให้มีปริมาณสัตว์น้ำเพิ่มมากขึ้นสามารถเป็นแหล่งเพาะพันธุ์น้ำจืดที่สำคัญได้

๕. มีสภาพภูมิประเทศเป็นที่ราบเชิงเขามีหนองน้ำขนาดใหญ่ คือ บึงโขงหลงทำให้สามารถใช้น้ำมาทำการเกษตรได้ตลอดปีและพื้นที่ส่วนใหญ่มีความสมบูรณ์เหมาะสำหรับปลูกพืชทุกชนิดโดยเฉพาะพืชเศรษฐกิจ คือ ยางพารา ขณะนี้ในพื้นที่ตำบลบึงโขงหลง มีการปลูกยางพาราและสามารถเปิดกรีดแล้ว ซึ่งในการปลูกยางพารามีผลผลิตต่อไร่สูงและยางมีคุณภาพ

๖. มีสภาพภูมิอากาศแบบร้อนชื้นไม่แห้งแล้ง เหมาะสำหรับทำการเกษตรกรรม และสามารถทำให้ผลผลิตทางการเกษตรมีผลผลิตดี

๗. มีประเพณีท้องถิ่นอันดงามมายาวนานได้แก่ ประเพณีบุญบั้งไฟ ประเพณีสงกรานต์ ฯลฯ

๘. มีสถาบันการศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา ๓ โรงเรียน เป็นโรงเรียนขยายโอกาส ๑ โรงเรียนการเรียนต่อในระดับมัธยมศึกษาสามารถเดินทางได้สะดวกรวดเร็วทำให้สามารถส่งเสริมพัฒนาการศึกษาเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๙. การดำรงชีวิตของประชาชนยังมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลมีความปรองดองสามัคคีในชุมชนพอสมควรซึ่งจะสามารถส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาของประชาชนเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๐. มีการรวมกลุ่มประชาชน ในการพัฒนาอาชีพและรายได้หลายกลุ่ม และมีการดำเนินการอย่างจริงจัง และมีประสิทธิภาพ ซึ่งหากได้รับการส่งเสริมสนับสนุนอย่างจริงจังแล้ว จะสามารถพัฒนาอาชีพและสร้างรายได้ให้แก่ชุมชนได้เป็นอย่างดี

๒. จุดอ่อน (Weak)

๑. สภาพการจราจร การสัญจรไปมาระหว่างหมู่บ้านในพื้นที่ถนนส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรังทำให้สัญจรไปมาลำบากโดยเฉพาะฤดูฝน
๒. สภาพแวดล้อมโดยรวมของบึงโขงหลง เริ่มถูกทำลายโดยยังไม่มีมาตรการในการดูแลป้องกัน
๓. มีการส่งเสริมพัฒนาหัตถ์อาชีพให้เป็นที่ท่องเที่ยว และมีนักท่องเที่ยวจำนวนมาก แต่ยังขาดการบริหารจัดการด้านการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้อง เหมาะสมมีการรุกรานที่สาธารณชนของนายทุนเพื่อประกอบกิจการทำให้สภาพแวดล้อมเริ่มเสียหายสภาพน้ำเริ่มเน่าเสีย
๔. การทำการประมงที่ไม่ถูกวิธี และสภาพน้ำที่เริ่มคุณภาพไม่ค่อยดีของบึงโขงหลง ทำให้พันธุ์ปลาหลายชนิดเริ่มสูญพันธุ์ สภาพความสมดุลทางธรรมชาติเริ่มถูกทำลาย
๕. ประชาชนในท้องถิ่นมีรายได้มีฐานะยากจนรายจ่ายมาก การศึกษายังไม่มีพัฒนาเท่าที่ควร ขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่
๖. การให้บริการด้านการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เช่น ไฟฟ้า ประปา ถนน โทรศัพท์ ยังไม่ทั่วถึงเพียงพอ และมีการชำรุดเสียหายขาดการดูแลรักษา
๗. มีการอพยพแรงงานไปทำงานในเมืองใหญ่และต่างถิ่นเป็นจำนวนมากโดยเฉพาะคนหนุ่มสาว
๘. มีการใช้สารเคมีในการทำการเกษตรมาก ผลผลิตทางการเกษตรไม่มีคุณภาพ ราคาตกต่ำ และเกิดผลเสียด้านคุณภาพร่างกายความเป็นอยู่
๙. ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดจิตสำนึกที่ดีในการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังการแสดงความคิดเห็น การเสนอแนะปัญหาแนวทางแก้ไขต่าง ๆ ในการพัฒนาท้องถิ่นหมู่บ้านของตนเอง
๑๐. ประชาคมหมู่บ้าน ประชาคมตำบลยังไม่เข้มแข็งขาดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ
๑๑. กลุ่มอาชีพยังไม่เข้มแข็งคือการรวมกลุ่มเพื่อสร้างรายได้ ของภาคประชาชนส่วนใหญ่มีการรวมกลุ่มเฉพาะกาลไม่มีการบริหารงานของกลุ่มที่ดี ขาดการบริหารจัดการที่ดี กิจกรรมของกลุ่มไม่แน่นอน ยังขาดการสนับสนุนด้านการให้คำปรึกษา งบประมาณ

๓. โอกาส (Opportunity)

๑. ตำบลบึงโขงหลง อยู่ติดกับอำเภอบึงโขงหลง ทำให้มีศักยภาพและความพร้อมพอสมควรที่จะสามารถพัฒนาระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ พัฒนาอาชีพตลอดจนพัฒนาด้านอื่น ๆ
๒. มีสถานที่ท่องเที่ยวหัตถ์อาชีพ ซึ่งหากได้มีการวางแผนบริหารจัดการปรับปรุงพัฒนาให้เป็นสถานที่ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ไม่ทำลายสภาพแวดล้อมแล้ว จะทำให้สามารถพัฒนาได้ทั้งด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว ด้านอาชีพและรายได้ และด้านการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดี
๓. รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนในการขยายพื้นที่ปลูกยางพารา ซึ่งตำบลบึงโขงหลง เป็นพื้นที่ที่มีความเหมาะสมในการปลูกยางพาราให้ได้ผลผลิตสูง
๔. ประชาชนในพื้นที่มีความตื่นตัวในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมดูแลรักษาแม่น้ำลำคลอง ความสะอาดของบ้านเรือน จะช่วยให้การพัฒนาแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมมีประสิทธิภาพ
๕. รัฐบาล จังหวัด อำเภอ ได้มีการดำเนินการอย่างจริงจังในการปราบปรามยาเสพติด แก้ไขปัญหาความยากจน ปราบปรามผู้มีอิทธิพล การทุจริตคอร์รัปชัน การมีส่วนร่วมของประชาชน ทำให้การพัฒนาท้องถิ่น สามารถปรับปรุงพัฒนาได้เป็นรูปธรรมมากขึ้น

๔. อุปสรรค / ภัยคุกคาม / ข้อจำกัด (Threat)

๑. เส้นทางคมนาคมต่าง ๆ ในพื้นที่เป็นถนนลูกรังส่วนใหญ่ทำให้มีความลำบากในการสัญจรไปมา การติดต่อค้าขาย การลำเลียงผลผลิตทางการเกษตรไปจำหน่าย
๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยวหาค่าสมบูรณ์ ให้เป็นการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และการแก้ไขปัญหาลิงแวดล้อมของบึงโขงหลง มีปัญหาอุปสรรคมากเนื่องจากมีนายทุน พ่อค้า จากต่างถิ่นใช้เงินกว้านซื้อที่ดินแล้วประกอบกิจการที่ไม่เป็นไปตามความต้องการของหมู่บ้าน ชุมชน และขัดต่อแนวทางการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม และมีการฝ่าฝืนกฎระเบียบ ทำให้การแก้ไขปัญหาล่าช้าและไม่ประสบผลสำเร็จ
๓. ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและมีรายได้น้อย ทำให้ไม่มีเงินที่จะไปลงทุนในการประกอบอาชีพที่สามารถพัฒนาอาชีพที่มั่นคงและมีรายได้เพิ่มมากขึ้น
๔. สินค้าและบริการต่าง ๆ มีราคาสูงขึ้นทำให้ประชาชนมีรายได้น้อยมีปัญหาในการดำรงชีวิต
๕. ประชาชนส่วนใหญ่ยังขาดจิตสำนึกของการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังที่จะพัฒนาสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของชุมชน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบึงงาม ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นเพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยได้กำหนดภารกิจของเทศบาลตำบลเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานที่ขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น

- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณูปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๑๐) การจัดให้มีการสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ

๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษาให้ประชาชนได้รับการศึกษาอบรม
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุม

โรคติดต่อ

- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและ

ผู้ด้อยโอกาส

- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ

สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๑๐) การส่งเสริม การพัฒนาสตรี เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- (๑๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล
- (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๗) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตาม

ระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือ

ร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

- (๕) การส่งเสริมการฝึก และการประกอบอาชีพ

๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- (๖) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาเทศบาลตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาลตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาเทศบาลตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจของเทศบาลสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลบึงงามได้อย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต พัฒนา เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม จารีตประเพณี
๔. ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพสร้างรายได้
๕. การพัฒนา และปรับปรุงและส่งเสริมการท่องเที่ยว
๖. การพัฒนาการเมือง การบริหารและการมีส่วนร่วมของประชาชน
๗. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. การป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและป้องกันปราบปรามยาเสพติด
๙. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย
๑๐. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๑๑. การส่งเสริมการเกษตร
๑๒. การจัดให้มีตรงฆ่าสัตว์
๑๓. การควบคุมอาคาร
๑๔. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๑๕. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๖.๒ การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ
๔. การส่งเสริมพัฒนาด้านการเกษตร
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. สนับสนุนสภาเทศบาลตำบลในการพัฒนาท้องถิ่น และท้องถิ่นอื่น
๗. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๘. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการอื่น
๙. การบำรุง ส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๑๐. ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และลัทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๑. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
๑๒. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
๑๓. การขนส่งมวลชน และวินาศกรรมจราจร

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบึงงาม เป็นเทศบาลตำบลขนาดกลาง ปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๖ อัตรากำลัง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลบึงงาม เทศบาลมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัด หัวหน้าสำนักงานปลัด ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ <u>งานบริหารทั่วไป</u> - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล <u>งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <u>งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <u>งานกิจการสภาเทศบาล</u> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน <u>งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</u> - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว <u>งานสวัสดิการและสังคม</u> - งานสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เด็ก สตรี ผู้ด้อยโอกาส - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	๑.สำนักงานปลัด หัวหน้าสำนักงานปลัด ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ <u>งานบริหารทั่วไป</u> - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล <u>งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <u>งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <u>งานกิจการสภาเทศบาล</u> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน <u>งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</u> - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว <u>งานสวัสดิการและสังคม</u> - งานสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ เด็ก สตรี ผู้ด้อยโอกาส - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	ก.ท.จ.บึงกาฬ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่(ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
<u>งานส่งเสริมสุขภาพ</u> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสุขศึกษา - งานป้องกันระงับโรคติดต่อ ๑.๒ ฝ่ายธุรการ <u>งานบริหารทั่วไป</u> - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานตรวจสอบภายใน - งานรัฐพิธีและราชพิธี - งานเลขานุการผู้บริหาร - งานอาคารสถานที่ - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง <u>งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <u>งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	<u>งานส่งเสริมสุขภาพ</u> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานสุขศึกษา - งานป้องกันระงับโรคติดต่อ ๑.๒ ฝ่ายธุรการ <u>งานบริหารทั่วไป</u> - งานธุรการและงานสารบรรณ - งานตรวจสอบภายใน - งานรัฐพิธีและราชพิธี - งานเลขานุการผู้บริหาร - งานอาคารสถานที่ - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง <u>งานการเงิน</u> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <u>งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	ก.ท.จ. บึงกาฬ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายโยธา <u>งานก่อสร้าง</u> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและบริการข้อมูล <u>งานสาธารณูปโภค</u> -งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ -งานกิจการประปา <u>งานผังเมือง</u> -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง <u>งานบริหารทั่วไป</u> -งานธุรการ ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา <u>งานบริหารการศึกษา</u> -งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน -งานแผนงานและวิชาการ -งานการศึกษาปฐมวัย <u>งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</u> -งานกิจการเด็กและเยาวชน -งานกีฬาและนันทนาการ -งานกิจการศาสนา -งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม <u>งานบริหารทั่วไป</u> -งานธุรการ	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายโยธา <u>งานก่อสร้าง</u> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ -งานข้อมูลก่อสร้าง <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบและบริการข้อมูล <u>งานสาธารณูปโภค</u> -งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ -งานกิจการประปา <u>งานผังเมือง</u> -งานสำรวจและแผนที่ -งานวางผังพัฒนาเมือง -งานควบคุมทางผังเมือง <u>งานบริหารทั่วไป</u> -งานธุรการ ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา <u>งานบริหารการศึกษา</u> -งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน -งานแผนงานและวิชาการ -งานการศึกษาปฐมวัย <u>งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</u> -งานกิจการเด็กและเยาวชน -งานกีฬาและนันทนาการ -งานกิจการศาสนา -งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม <u>งานบริหารทั่วไป</u> -งานธุรการ	

ก.ท.จ.บึงกาฬ

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลบึงจาม อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	ระดับ	จำนวน (คน)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	ระดับ	จำนวน (คน)
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑
สำนักงานปลัด ๐๑ (๙ อัตรา)			สำนักงานปลัด ๐๑ (๙ อัตรา)		
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑
หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑
นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑
นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑
นิติกร	ปก./ชก.	๑	นิติกร	ปก./ชก.	๑
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)(๑ อัตรา)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)(๑ อัตรา)		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)(๓ อัตรา)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)(๓ อัตรา)		
พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	๑	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	-	๑
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑
พนักงานขับรถขยะ	-	๑	พนักงานขับรถขยะ	-	๑
พนักงานจ้างทั่วไป (๖ อัตรา)			พนักงานจ้างทั่วไป (๖ อัตรา)		
คนงานทั่วไป	-	๑	คนงานทั่วไป	-	๑
นักการภารโรง	-	๑	นักการภารโรง	-	๑
คนงานประจำรถขยะ	-	๑	คนงานประจำรถขยะ	-	๑
คนงานประจำรถขยะ	-	๑	คนงานประจำรถขยะ	-	๑
คนงานประจำรถขยะ	-	๑	คนงานประจำรถขยะ	-	๑
คนงานประจำรถขยะ	-	๑	คนงานประจำรถขยะ	-	๑
คนงานประจำรถขยะ	-	๑	คนงานประจำรถขยะ	-	๑
กองคลัง ๐๔ (๔ อัตรา)			กองคลัง ๐๔ (๔ อัตรา)		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑
เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑
ลูกจ้างประจำ (๑ อัตรา)			ลูกจ้างประจำ (๑ อัตรา)		
นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑

ก.ท.จ บึงกาฬ

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (๒ อัตรา)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (๒ อัตรา)		
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑
กองช่าง ๐๕ (๔ อัตรา)			กองช่าง ๐๕ (๔ อัตรา)		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑
หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑
นายช่างโยธา	ปง.	๑	นายช่างโยธา	ปง.	๑
เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (๓ อัตรา)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) (๓ อัตรา)		
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑
กองการศึกษา ๐๔ (๓ อัตรา)			กองการศึกษา ๐๔ (๓ อัตรา)		
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑
นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคำสมบูรณ์ (๑ อัตรา)			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคำสมบูรณ์ (๑ อัตรา)		
ครู	-	๑	ครู	-	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (๑ อัตรา)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (๑ อัตรา)		
ผู้ดูแลเด็ก (หักขะ)	-	๑	ผู้ดูแลเด็ก (หักขะ)	-	๑
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโสกโพธิ์ (๒ อัตรา)			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโสกโพธิ์ (๒ อัตรา)		
ครู	ชก.	๑	ครู	ชก.	๑
ครู	-	๑	ครู	-	๑
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสวนปอ (๒ อัตรา)			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสวนปอ (๒ อัตรา)		
ครู	ชก.	๑	ครู	ชก.	๑
ครู	-	๑	ครู	-	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (๒ อัตรา)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) (๒ อัตรา)		
ผู้ดูแลเด็ก (หักขะ)	-	๑	ผู้ดูแลเด็ก (หักขะ)	-	๑
พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)			พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)		
คนงานทั่วไป	-	๑	คนงานทั่วไป	-	๑
อัตรากำลังเดิม ๔๖ คน			อัตรากำลังใหม่ ๔๖ คน		

ก.ท.จ.บึงกาฬ

๘.๓ การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างองค์การปกครองท้องถิ่นข้างเคียงที่มีงบประมาณ และอำนาจหน้าที่ใกล้เคียงกัน

๔.๓ การเปรียบเทียบอัตรากำลังองค์การปกครองท้องถิ่นทางเคยมงบประมาณ และอื่น ๆ ใน จ.หนองบัวลำภู

ที่	อปท.	กำหนด ส่วน ราชการ	พนักงานเทศบาล			ลูกจ้างประจำ			ครู/ครูผู้ช่วย			ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป			รวม
			มี คน ครอง	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	มี คน ครอง	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	มี คน ครอง	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	มี คน ครอง	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	มี คน ครอง	ว่าง	กำหนด เพิ่ม		
๑	ทต.บึงสาม	๔	๑๖	๗	-	๑	-	-	๕	-	-	-	๑	-	๑๓	๔	-	๔๗	
๒	ทต.บึงโขงหลง	๗	๑๗	๗	๑	๙	-	-	๙	-	-	-	-	-	๖๔	-	๘	๑๑๕	

ก.ท.จ.บึงกาฬ



๘.๔ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง (กำหนดเพิ่ม/ลด)

เทศบาลตำบลบึงงาม อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ที่	ส่วนราชการ	ระดับ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	<u>สำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑)</u> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</u> พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานขับรถขยะ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นักการภารโรง	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๗	คนงานประจำรถขยะ	-	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๑๘	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	<u>กองคลัง (๐๒)</u> ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๐	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุอาวุโส	อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เข้าสู่ตำแหน่งยกเลิก

ก.ท.จ.บึงกาฬ



ที่	ส่วนราชการ	ระดับ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๔	ลูกจ้างประจำ นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	กองช่าง (๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๙	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๔	กองการศึกษา (๐๔) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	นักวิชาการศึกษา	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคำสมบุญ ครู		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโสกโพธิ์ ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	ครู	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสวนปอ ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	ครู	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ผู้ดูแลเด็ก (งบท้องถิ่น)(ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม				๔๗	๔๗	๔๗	๔๗	-	-	-

ก.ท.จ.บึงกาฬ

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๙.๑ การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินตอบ แทนประจำ ตำแหน่ง	รวม	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๔๑,๙๓๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๖๖,๙๓๐	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๙,๖๓๐	๓,๕๐๐	-	๔๓,๑๓๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	

สำนักงานปลัด

พนักงานเทศบาล มีอัตราค่าจ้างปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินตอบ แทนประจำ ตำแหน่ง	รวม	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๒๖,๕๖๐	๓,๕๐๐	-	๓๐,๐๖๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	
๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๐,๗๙๐	๑,๕๐๐	-	๓๒,๒๙๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๘๐๐	
๓	หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๔,๑๑๐	๑,๕๐๐	-	๓๕,๖๑๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๒,๒๐๐	
๔	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑๗,๒๙๐	-	-	๑๗,๒๙๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๒๕,๒๗๐	-	-	๒๕,๒๗๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	
๖	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๒๑,๕๐๐	-	-	๒๑,๕๐๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	
๗	นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๒๙,๖๑๐	-	-	๒๙,๖๑๐	๑,๒๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	ว่างเดิม
๘	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑๘,๔๘๐	-	-	๑๘,๔๘๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยปฏิบัติงาน	๑	๑๑,๕๑๐	-	-	๑๑,๕๑๐	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	

พนักงานจ้าง มีอัตราค่าจ้างปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินตอบ แทนประจำ ตำแหน่ง	รวม	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๒,๗๗๐	-	-	๑๒,๗๗๐	๖,๑๒๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	
๒	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	๑	๑๓,๒๘๕	-	-	๑๓,๒๘๕	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	
๓	พนักงานขับรถบรรทุกทุกน้ำ	๑	๑๓,๒๘๕	-	-	๑๓,๒๘๕	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	
๔	พนักงานขับรถบรรทุกทุกขะ	๑	๑๒,๕๗๐	-	-	๑๒,๕๗๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	
๕	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม
๖	นักการภารโรง	๑	๙,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	๐	๐	๐	
๗	คนงานประจำรถขยะ	๔	๙,๐๐๐	-	-	๓๖,๐๐๐	๐	๐	๐	

ก.ท.จ.บึงกาฬ

กองคลัง

พนักงานเทศบาล มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินตอบ แทนประจำ ตำแหน่ง	รวม	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่างเดิม
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๓๒,๘๐๐	๑,๕๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่างเดิม
๓	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๒๖,๕๘๐	-	-	๓๑๘,๙๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑๑,๕๑๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐	๕,๕๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	

ลูกจ้างประจำ มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินตอบ แทนประจำ ตำแหน่ง	รวม	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๒๑,๘๘๐	-	-	๒๖๒,๕๖๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	

พนักงานจ้าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินตอบ แทนประจำ ตำแหน่ง	รวม	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑๓,๗๕๕	-	-	๑๖๕,๐๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	
๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๒,๘๙๐	-	-	๑๕๔,๖๘๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	

กองช่าง

พนักงานเทศบาล มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินตอบ แทนประจำ ตำแหน่ง	รวม	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๓,๐๐๐	๓,๕๐๐	-	๔๓๘,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	
๒	หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๒,๘๐๐	๑,๕๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่างเดิม
๓	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๑๒,๔๗๐	-	-	๑๔๙,๖๔๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	
๔	เจ้าพนักงานประปาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๒๔,๘๒๕	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	ว่างเดิม

พนักงานจ้าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินตอบ แทนประจำ ตำแหน่ง	รวม	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑๐,๐๓๐	-	-	๑๒๐,๓๖๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	
๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๒,๖๙๐	-	-	๑๕๒,๒๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๕๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	ว่างเดิม

ก.ท.จ. บึงกาฬ

กองการศึกษา

พนักงานเทศบาล มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินตอบ แทนประจำ ตำแหน่ง	รวม	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่างเดิม
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๓๓,๕๖๐	๑,๕๐๐	-	๔๒๐,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	
๓	นักวิชาการศึกษานำแผนการ	๑	๒๕,๔๗๐	-	-	๓๐๕,๖๔๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	

พนักงานครูเทศบาล มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๕ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินตอบ แทนประจำ ตำแหน่ง	รวม	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคำสมบูรณ์ ครู (คศ.๑)	๑	๒๑,๙๒๐	-	-	๒๖๓,๐๔๐	-	-	-	อุดหนุน
๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโสกโพธิ์ ครู (คศ.๒)	๑	๒๒,๕๓๐	-	-	๒๗๐,๓๖๐	-	-	-	อุดหนุน
๓	ครู (คศ.๑)	๑	๑๙,๖๕๐	-	-	๒๓๕,๘๐๐	-	-	-	อุดหนุน
๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสวนปอ ครู (คศ.๒)	๑	๒๒,๖๔๐	-	-	๒๗๑,๖๘๐	-	-	-	อุดหนุน
๕	ครู (คศ.๑)	๑	๒๐,๔๘๐	-	-	๒๔๕,๗๖๐	-	-	-	อุดหนุน

พนักงานจ้าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินตอบ แทนประจำ ตำแหน่ง	รวม	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านคำสมบูรณ์ ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑๑,๕๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	-	อุดหนุน(ว่างเดิม)
๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสวนปอ ผู้ดูแลเด็ก	๑	๙,๗๓๐	-	-	๑๑๖,๗๖๐	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	งบท้องถิ่น
๓	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	อุดหนุน(ว่างเดิม)

ก.ท.จ.บึงกาฬ

๙.๒ การค่าใช้จ่ายและประโยชน์ตอบแทนของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลบึงงาม

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลปรางค์																					
ที่	ชื่อผลงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	ที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแห่งตำแหน่งเดิมที่ใช้ ในวงระยะ ๒ ปีข้างหน้า			อัตราค่าที่ทด เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			การค่าใช้จ่ายรวม(๔) (๕)			หมายเหตุ	การพิจารณา		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๖	มติ อ.ก.ก. แผน	มติ ก.ท.จ. จ.บ.ก.				
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๐๓,๑๖๐	๑๖๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๔๐	๑๖,๕๔๐	๑๖,๕๔๐	๖๘๓,๖๐๐	๗๐๐,๑๔๐	๗๑๖,๖๘๐			
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๐๐	๔๖๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๕๐๐	๑๕,๕๐๐	๑๖,๕๔๐	๕๖๖,๐๐๐	๕๘๑,๕๔๐	๕๙๘,๐๘๐			
สำนักงานปลัดเทศบาล(๑๑)																					
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๓๕,๕๐๐	๓๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๓,๕๔๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๔๕,๕๔๐	๔๖๑,๐๘๐			
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๒๖๕,๕๔๐	๒๕๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๘๐	๓๖๐,๕๘๐	๓๗๑,๖๒๐	๓๘๓,๒๐๐			
๕	หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๕,๕๐๐	๓๙๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๐๐	๑๑,๕๐๐	๑๒,๐๔๐	๔๐๒,๐๔๐	๔๑๖,๐๘๐	๔๓๐,๑๒๐			
๖	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑	๑	๒๐๕,๕๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๔๐	๙,๐๔๐	๙,๕๘๐	๒๑๔,๕๘๐	๒๒๖,๑๒๐	๒๓๗,๖๖๐			
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๑	๑	๓๐๓,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๔๐	๘,๕๔๐	๙,๐๘๐	๓๑๑,๗๔๐	๓๒๓,๒๘๐	๓๓๕,๘๒๐	ว่าง		
๘	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๒๕๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๕๔๐	๒๖๔,๕๔๐	๒๗๖,๐๘๐	๒๘๗,๖๒๐			
๙	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๑๕๕,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๕๔๐	๒๖๔,๕๔๐	๒๗๖,๐๘๐	๒๘๗,๖๒๐			
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑	๑	๒๒๑,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๕๔๐	๙,๕๔๐	๙,๐๘๐	๒๓๑,๐๘๐	๒๔๒,๖๒๐	๒๕๔,๑๖๐			
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๑	๑	๑๑๕,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๐๔๐	๑๒๑,๐๔๐	๑๒๖,๐๘๐	๑๓๑,๑๒๐			
๑๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ฝึกสอนวุฒิ)		๑	๑	๑๕๕,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	๖,๐๔๐	๑๖๒,๐๔๐	๑๖๗,๐๘๐	๑๗๒,๑๒๐			
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๕,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	๖,๐๔๐	๑๖๒,๐๔๐	๑๖๗,๐๘๐	๑๗๒,๑๒๐			
๑๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ฝึกสอน)		๑	๑	๑๕๕,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	๖,๐๔๐	๑๖๒,๐๔๐	๑๖๗,๐๘๐	๑๗๒,๑๒๐			
๑๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ฝึกสอน)		๑	๑	๑๕๕,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๕๐๐	๖,๕๐๐	๖,๐๔๐	๑๖๒,๐๔๐	๑๖๗,๐๘๐	๑๗๒,๑๒๐			
๑๖	พนักงานจ้างทั่วไป		๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	ว่าง		
๑๗	นักการภารโรง		๑	-	๑๐๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐			
๑๘	คนงานประจำกองขยะ		๑	-	๑๐๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐	๑๐๕,๐๐๐			
กองคลัง(๑๑)																					
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	-	๓๓๕,๖๐๐	๓๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๓,๕๔๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๔๕,๕๔๐	๔๖๑,๐๘๐	ว่าง		
๒๐	พน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	-	๒๖๕,๖๐๐	๒๕๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๘๐	๓๖๐,๕๘๐	๓๗๑,๖๒๐	๓๘๓,๒๐๐	ว่าง		
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ก.	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง		
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ก.	๑	๑	๓๓๕,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๐๔๐	๓๓๖,๐๔๐	๓๔๗,๐๘๐	๓๕๘,๑๒๐			
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ก.	๑	๑	๓๓๕,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๐๐	๑๐,๕๐๐	๑๐,๐๔๐	๓๓๖,๐๔๐	๓๔๗,๐๘๐	๓๕๘,๑๒๐			
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๑	๑	๑๑๕,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๐๔๐	๑๒๑,๐๔๐	๑๒๖,๐๘๐	๑๓๑,๑๒๐			
๒๕	ลูกจ้างประจำ		๑	๑	๒๒๑,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๐๔๐	๒๒๑,๐๔๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๑,๑๒๐			
๒๖	นักวิชาการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๒๑,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	๕,๐๔๐	๒๒๑,๐๔๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๑,๑๒๐			

-๒๕-																	หมายเหตุ		การพิจารณา	
ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	ที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่จะต้อง ให้			อัตราค่าตอบแทน เดิม/หลัก			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			การค่าใช้จ่ายรวม(๔)			มติ อ.ก.ก. แผน	มติ ก.ท.จ. จ.น.ก.	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																			
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ระดับชำนาญการพิเศษ		๑	๑	๑๖๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๑๑๑,๖๐๐	๑๑๑,๖๐๐	๑๑๑,๖๐๐		
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ชำนาญการพิเศษ		๑	๑	๑๕๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๑๐๖,๕๖๐	๑๐๖,๕๖๐	๑๐๖,๕๖๐		
กลุ่มช่าง(๑๕)																				
๒๗	ผู้ชำนาญการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑๖๖,๐๐๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๐๐	๑๑,๒๐๐	๑๑,๐๐๐	๔๕๖,๒๐๐	๔๕๖,๒๐๐	๔๕๖,๒๐๐	ว่าง	
๒๘	หัวหน้าช่างโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๑๑๒,๖๐๐	๑๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๐๐	๑๑,๒๐๐	๑๑,๒๐๐	๔๓๘,๘๐๐	๔๓๘,๘๐๐	๔๓๘,๘๐๐		
๒๙	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๑๑๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๑๑๕,๖๔๐	๑๒๒,๐๐๐	๑๒๘,๓๖๐	ว่าง	
๓๐	ผู้ชำนาญการช่างโยธา	ป.๖/๖	๑	-	๑๒๗,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๐๐	๕,๒๐๐	๕,๒๐๐	๑๓๒,๖๐๐	๑๓๗,๘๐๐	๑๔๓,๐๐๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																			
๓๑	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๒๐,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๐๐	๕,๒๐๐	๕,๒๐๐	๑๒๖,๐๐๐	๑๓๑,๒๐๐	๑๓๖,๔๐๐		
๓๒	ผู้ช่วยช่างโยธา		๑	๑	๑๕๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๑๖๓,๑๒๐	๑๖๙,๓๖๐	๑๗๕,๖๐๐	ว่าง	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง		๑	-	๑๑๗,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	๑๑๗,๐๐๐	๑๒๒,๕๖๐	๑๒๘,๐๐๐		
กลุ่มการศึกษ(๑๕)																				
๓๔	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๑๑๗,๖๐๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๐๐	๑๑,๒๐๐	๑๑,๐๐๐	๔๕๖,๒๐๐	๔๕๖,๒๐๐	๔๕๖,๒๐๐	ว่าง	
๓๕	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑๐๖,๕๐๐	๑๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๐๐	๑๑,๐๐๐	๑๑,๐๐๐	๓๒๓,๒๐๐	๓๒๓,๒๐๐	๓๒๓,๒๐๐		
๓๖	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๑	๑	๑๐๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๐๐	๑๑,๒๐๐	๑๑,๒๐๐	๓๑๗,๕๖๐	๓๒๓,๘๐๐	๓๒๙,๐๐๐		
๓๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวขุมบ่อ	ค.ศ.๑	๑	๑	๒๒๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	บุคลากร	
๓๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)		๑	-	๑๑๒,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๐๐	๕,๒๐๐	๕,๒๐๐	๑๑๒,๕๐๐	๑๑๗,๗๐๐	๑๒๓,๐๐๐	ว่าง/บุคลากร	
๓๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโกลน	ค.ศ.๒	๑	๑	๒๓๐,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	บุคลากร	
๔๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสวรรค์	ค.ศ.๑	๑	๑	๒๓๕,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	บุคลากร	
๔๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสวรรค์	ค.ศ.๒	๑	๑	๒๓๐,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	บุคลากร	
๔๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสวรรค์	ค.ศ.๑	๑	๑	๒๓๕,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๐๐	๕,๒๐๐	๕,๒๐๐	๑๑๖,๖๔๐	๑๒๑,๘๔๐	๑๒๗,๐๔๐	ว่าง/บุคลากร	
๔๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑๑๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่าง	
๔๔	พนักงานจ้างทั่วไป		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐		
๔๕	คนงานทั่วไป		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐		
(๕)	รวม		๕๗	๑๖	๑,๐๖๖,๕๐๐	๕๖๔,๐๐๐	๕๖	๕๖	๕๖	-	-	-	๑๑๑,๐๐๐	๑๑๑,๐๐๐	๑๑๑,๐๐๐	๑,๐๖๖,๕๐๐	๑,๐๖๖,๕๐๐	๑,๐๖๖,๕๐๐		
(๕)	ประมาณการปรับขึ้นเงินเดือนปีละ ๕%																			
(๕)	ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๕% บุคลากรทางการศึกษา (๑,๐๖๖,๕๐๐ x ๕%)																			
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น																			
(๖)	รวมเป็นเงิน ๔๐ ร้อยบาทประมาณรายจ่ายประจำปี (ไม่รวมเงินอุดหนุน)																			

ก.ท.จ. บึงกาฬ
ว่างบุคลากร

AC

ประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ

คำชี้แจงงบประมาณแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔- พ.ศ.๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลบึงงาม อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ

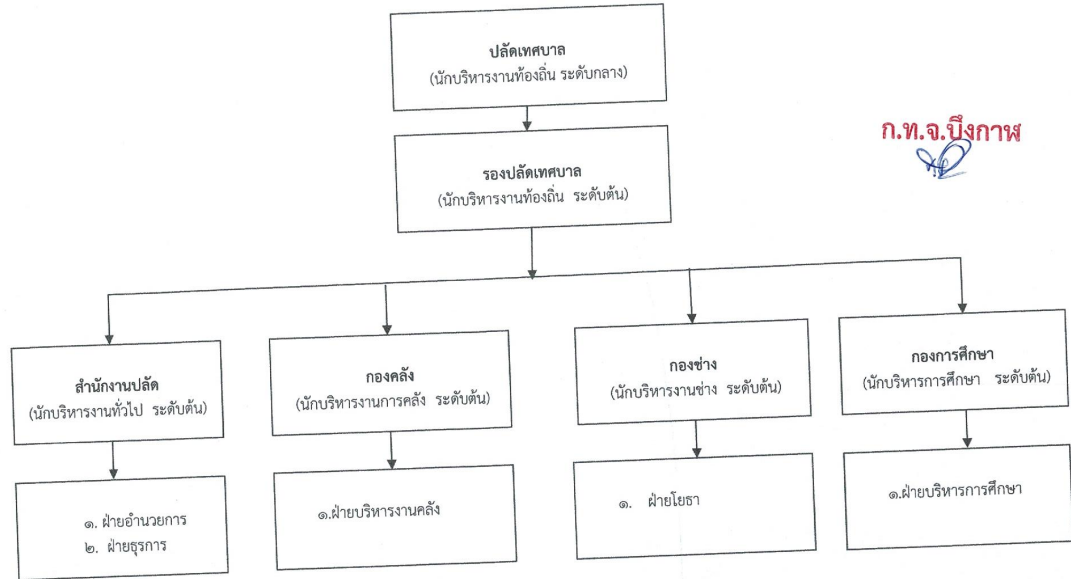
งบประมาณ	ประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ	คิดร้อยละ ๔๐	ค่าใช้จ่ายบุคลากร	ค่าใช้จ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น	รวม	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๔	๔๓,๐๕๐,๐๐๐	๑๗,๒๒๐,๐๐๐	๑๐,๔๒๑,๘๒๐	๑,๗๕๖,๒๖๙	๑๒,๑๗๘,๐๘๙	๒๘.๒๙
๒๕๖๕	๔๕,๒๐๒,๕๐๐	๑๘,๐๘๑,๐๐๐	๑๐,๗๕๖,๐๔๐	๑,๘๑๖,๐๕๒	๑๒,๕๗๒,๐๙๒	๒๗.๘๑
๒๕๖๖	๔๗,๔๖๒,๖๒๕	๑๘,๙๘๕,๐๕๐	๑๑,๐๙๔,๖๓๐	๑,๘๗๖,๙๗๓	๑๒,๙๗๑,๖๐๓	๒๗.๓๓

ก.ท.จ.บึงกาฬ

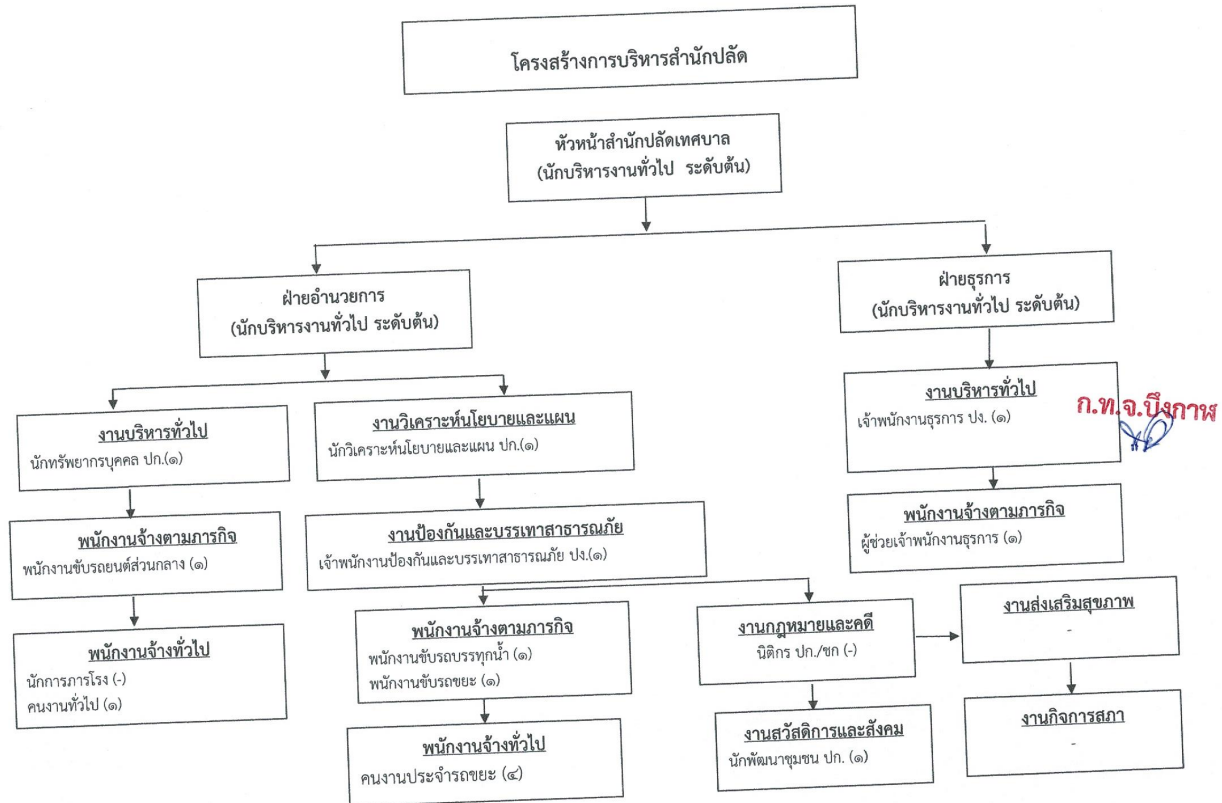


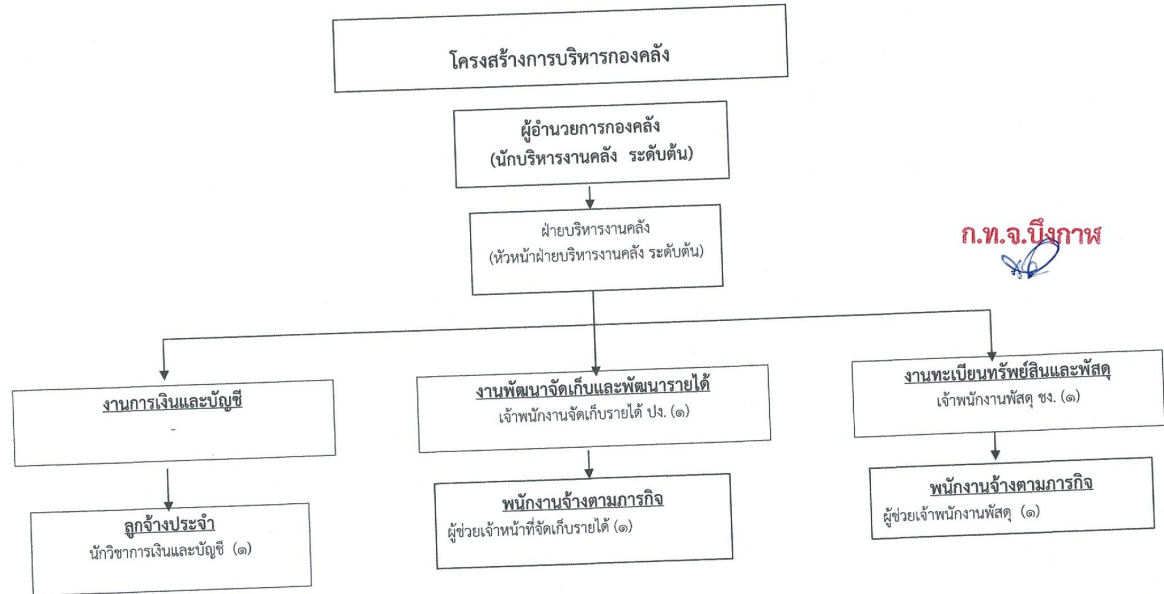
๑) แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
โครงสร้างเทศบาลตำบลบึงงาม

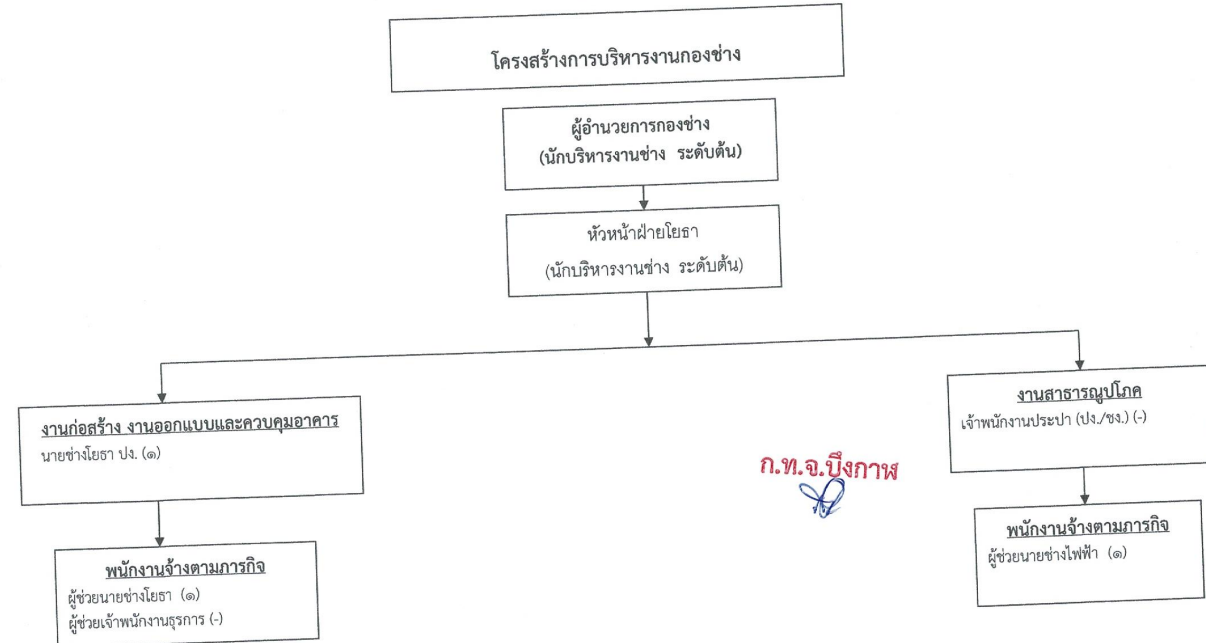


ก.ท.จ.บึงกาฬ

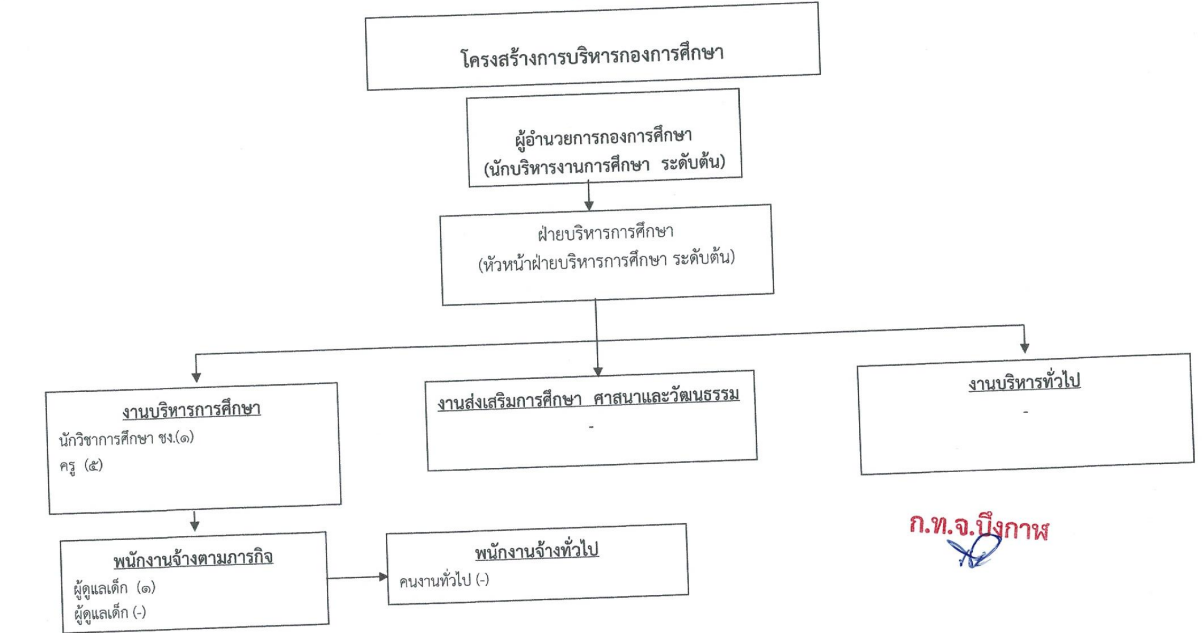




ระดับ	นักบริหารงานท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อาวุโส	ขง.	ปง.				
จำนวนปัจจุบัน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	๒	-	๕
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	๒	-	๕



ระดับ	นักบริหารงานท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อาวุโส	ขง.	ปง.				
จำนวนปัจจุบัน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	๒	-	๔
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	๒	-	๔



ระดับ	นักบริหารงานท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.				
จำนวนปัจจุบัน	-	-	-	-	-	๑	-	๓	-	-	-	-	๓	๑	-	๘
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	-	-	-	๑	-	๓	-	-	-	-	๓	๑	-	๘

ระดับ	นักบริหารงานท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชก.พิเศษ	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.				
จำนวนปัจจุบัน	-	๑	๑	-	-	๓	-	-	๓	-	-	๒	-	๔	๕	๑๙
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	๑	๑	-	-	๓	-	-	๓	-	-	๒	-	๔	๕	๑๙

ก.ท.จ.ปึงกาฬ



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินอื่นๆ	
๑	นางสายสมร ปากดี	ปริญญาโท	๒๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๐๓,๓๖๐	๘๘,๐๐๐	๘๘,๐๐๐	๒๓๓,๑๖๐
๒	นางวิรัตน์ พลรัตน์	ปริญญาโท	๒๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๒-๒-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๑๗,๕๖๐
ส่วนที่ ๑๑๑ (๑๑๑)												
พนักงานเทศบาล												
๓	สิบเอกอภัย กองบุตร	ปริญญาตรี	๒๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๗,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๗๙,๕๖๐
๔	สิบเอกอภิรักษ์ สีขันธ์	ปริญญาโท	๒๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒๗,๕๖๐	๔๘,๐๐๐	-	๓๗๕,๕๖๐
๕	นางธนณ เสือระพี	ปริญญาโท	๒๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๓	หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๓	หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๗,๕๖๐	๔๘,๐๐๐	-	๔๕๕,๕๖๐
๖	น.ส.ณัฐชา อุทัยวัฒน์	ปริญญาตรี	๒๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๔	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๔	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๐๗,๕๖๐	-	-	๒๐๗,๕๖๐
๗	นางสาวธนพร รัตนโสภา	ปริญญาตรี	๒๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๕	นักวิเคราะห์นโยบาย	ป.ก.	๒๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๕	นักวิเคราะห์นโยบาย	ป.ก.	๒๐๗,๕๖๐	-	-	๒๐๗,๕๖๐
๘	น.ส.กนกวรรณ เบ้าทอง	ปริญญาตรี	๒๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๖	นักบริหารงานบุคคล	ป.ก.	๒๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๖	นักบริหารงานบุคคล	ป.ก.	๒๐๗,๕๖๐	-	-	๒๐๗,๕๖๐
๙	-	-	๒๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๗	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๒๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๗	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๒๐๗,๕๖๐	-	-	๒๐๗,๕๖๐
๑๐	นายสันติชัย ปุณมี	ปวส.	๒๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๐๗,๕๖๐	-	-	๒๐๗,๕๖๐
๑๑	นายเชษฐาพร สารราษฎร์	ปวส.	๒๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๙	เจ้าพนักงานป้องกัน	ป.ง.	๒๒-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๑๙	เจ้าพนักงานป้องกัน	ป.ง.	๒๐๗,๕๖๐	-	-	๒๐๗,๕๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)												
๑๒	นายเอกสิทธิ์ ทุเลมอด	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๗,๕๖๐	-	-	๒๐๗,๕๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)												
๑๓	นายทองทุน พิลาสุข	ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถขนส่ง	-	-	พนักงานขับรถขนส่ง	-	๒๐๗,๕๖๐	-	-	๒๐๗,๕๖๐
๑๔	นายบุญชู สิ้นล้าน	ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๒๐๗,๕๖๐	-	-	๒๐๗,๕๖๐
๑๕	นายสุวรรณ์ แสงสุข	ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	พนักงานขับรถขยะ	-	๒๐๗,๕๖๐	-	-	๒๐๗,๕๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๖	นายทพมา โกวิท	ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๒๐๗,๕๖๐	-	-	๒๐๗,๕๖๐
๑๗	-	-	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๒๐๗,๕๖๐	-	-	๒๐๗,๕๖๐
๑๘	นายวิสิทธิ์ เจริญชาติ	ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๒๐๗,๕๖๐	-	-	๒๐๗,๕๖๐
๑๙	นายศักดิ์ ป่องนิต	ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๒๐๗,๕๖๐	-	-	๒๐๗,๕๖๐
๒๐	นายพิเชษฐ์ โคตรพิมพ์	ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๒๐๗,๕๖๐	-	-	๒๐๗,๕๖๐
๒๑	นายโชคอนันต์ ปุละสิน	ประถมศึกษา	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๒๐๗,๕๖๐	-	-	๒๐๗,๕๖๐

ก.ท.จ. เชียงใหม่

-๓๓-												
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองคดี(๑๕)												
พนักงานเทศบาล												
๒๑	-	-	๒๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคดี (นักบริหารงานคดี)	ต้น	๒๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคดี (นักบริหารงานคดี)	ต้น	๔๙๒,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	ว่าง
๒๒	-	-	๒๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	ทนายสิทธิการคดี (นักบริหารงานคดี)	ต้น	๒๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	ทนายสิทธิการคดี (นักบริหารงานคดี)	ต้น	๓๙๒,๖๐๐	๔๘,๐๐๐	-	ว่าง
๒๔	นางปิยะนันท์ แผลโคตร	ปริญญาตรี	๒๖-๒-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพิทักษ์	ขง	๒๖-๒-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพิทักษ์	ขง	๓๘๘,๕๖๐	-	-	๓๘๘,๕๖๐
๒๕	นางสาวดุจดาว ชันมณี	ปวส.	๒๖-๒-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานจับกุมใบร้ายได้	ปจ.	๒๖-๒-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานจับกุมใบร้ายได้	ปจ.	๓๘๘,๕๖๐	-	-	๓๘๘,๕๖๐
ลูกจ้างประจำ												
๒๖	นางศศิณี อัดดี	ปริญญาตรี	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	นักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๖๒,๕๖๐	-	-	๒๖๒,๕๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)												
๒๗	ส.อ.หญิงเสกพร ลาวัลย์	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าหน้าที่จับกุมใบร้ายได้	-	-	ผช.เจ้าหน้าที่จับกุมใบร้ายได้	-	๑๖๕,๐๖๐	-	-	๑๖๕,๐๖๐
๒๘	นางสาวกนกพร ไชยฤทธิ์	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานพิทักษ์	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพิทักษ์	-	๑๕๔,๖๘๐	-	-	๑๕๔,๖๘๐
กองช่าง(๑๕)												
๒๙	นายชัชวรินทร์ กุมภล	ปริญญาตรี	๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๙๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๔๐,๐๐๐
๓๐	-	-	๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๒,๖๐๐	๔๘,๐๐๐	-	ว่าง
๓๑	นายเจริญกร ลิ้มทอง	ปวส.	๒๖-๒-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ.	๒๖-๒-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ.	๓๘๘,๖๔๐	-	-	๓๘๘,๖๔๐
๓๒	-	-	๒๖-๒-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปจ./ขง	๒๖-๒-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปจ./ขง	๒๙๘,๘๐๐	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)												
๓๓	นายอดิศักดิ์ สุธิวงศ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๒๐,๓๖๐	-	-	๑๒๐,๓๖๐
๓๔	นายกรช คุมคอง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๒,๘๘๐	-	-	๑๕๒,๘๘๐
๓๕	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่าง
กองการศึกษา(๑๕)												
๓๖	-	-	๒๖-๒-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๒๖-๒-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๙๒,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	ว่าง
๓๗	นางอุบลวรรณ เกรือศรี	ปริญญาโท	๒๖-๒-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๒	ทนายสิทธิการการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๒๖-๒-๐๘-๒๑๐๓-๐๐๒	ทนายสิทธิการการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๔๐๒,๒๕๐	๕๘,๐๐๐	-	๔๐๒,๒๕๐
๓๘	นางอรุณา อินทร์เพชร	ปริญญาตรี	๒๖-๒-๐๘-๔๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการการศึกษา	ขก.	๒๖-๒-๐๘-๔๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการการศึกษา	ขก.	๓๐๕,๖๔๐	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๓๙	นางสำลี สีทอง	ปริญญาตรี	๒๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๔	ครู	ขก.	๒๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๔	ครู	ขก.	-	-	-	-
๔๐	น.ส.ประสิทธิ์ จิตจักร	ปริญญาตรี	๒๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๐	ครู	ขก.	๒๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๐	ครู	ขก.	-	-	-	-
๔๑	นางกัญญา เบ้าทอง	ปริญญาตรี	๒๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๑	ครู	-	๒๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๑	ครู	-	-	-	-	-

-๓๕-												
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๒	นางจันทร์เพ็ญ ไพบนา	ปริญญาตรี	๒๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๘	ครู	-	๒๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๘	ครู	-	-	-	-	
๔๓	นางสิริวรรณ ศรีบุญจันทร์	ปริญญาตรี	๒๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๗	ครู	-	๒๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๗	ครู	-	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)												
๔๔	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๔๕	นางจันทร์พร วรรณงาม	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๖,๗๖๐	-	-	๑๑๖,๗๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๖	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม

ก.ท.จ.ปึงภาพ



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลบึงงาม ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การจัดฝึกอบรมพัฒนาความรู้ทางด้านการให้บริการที่ดี และสร้างความประทับใจแก่ประชาชน และด้านคุณธรรม จริยธรรม สำหรับพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุกคน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๒. การส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ และการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ทั้งหน่วยงานราชการและเอกชนดำเนินการ โดยคำนึงถึงเหตุผล และความจำเป็นของแต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลา (ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)
๓. การพัฒนาบุคลากรโยใช้วิธีการมอบหมายงาน การสับเปลี่ยน โยกย้ายหน้าที่ อย่างน้อย ๑ ครั้ง
๔. การจัดส่งบุคคลไปศึกษาดูงาน สถานที่ต่างๆ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนางานของเทศบาลให้เจริญก้าวหน้าต่อไป
๕. จัดส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรม พัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งอย่างน้อยปีละ ๕๐% ของจำนวนพนักงานที่มีอยู่
๖. การให้พนักงานที่ได้รับการบรรจุใหม่ทุกคนเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข แนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดี และการให้ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่ และพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
๗. ใช้วิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานเป็นแนวทางในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ รวมทั้งการพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงานโดยประเมินปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ให้เทศบาลตำบลบึงงาม ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

ข้าราชการพนักงานเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนราชการและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทาง

วินัย

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาลตำบลบึงงาม อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ

ที่ บก ๘๑๖๐๑/

วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลบึงงาม

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลบึงงาม

เรื่องเดิม

ตามที่เทศบาลตำบลบึงงาม ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๐ เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ของเทศบาล นั้น

ข้อเท็จจริง

เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลบึงงาม จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

ข้อกฎหมาย

หนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ และการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งสอดคล้องเหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| ๓. หัวหน้าส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๔. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายหนึ่งคน | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ ข้อ ๑๗ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลของเทศบาล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี

ข้อเสนอ

เพื่อให้การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลบึงงามเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล

(ลงชื่อ)

นักทรัพยากรบุคคล

ต้นของหัวหน้าสำนักปลัด
ฟ. ๒๐๓๑๑๑
เพื่อลาออกตามคำสั่ง ๑๐๓๑ มอ.บ.๖๓

(ลงชื่อ)สืบเอก

(ลภชัย กองบุตร)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลบึงงาม

(✓) เห็นควรอนุมัติ

() ไม่เห็นชอบ เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ).....

(นางสายสมร ปากดี)

ปลัดเทศบาลตำบลบึงงาม

() อนุมัติ

() ไม่อนุมัติ เพราะว่า.....

(ลงชื่อ).....

(นายสมิง บุญมาก)

นายกเทศมนตรีตำบลบึงงาม



คำสั่งเทศบาลตำบลบึงงาม

ที่ ๑๔๖/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลบึงงาม

ด้วย เทศบาลตำบลบึงงาม จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององเทศบาลตำบลบึงงาม เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ ข้อ ๑๖ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๔ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประกอบด้วย

๑. นายสมิง บุญมาก	นายกเทศมนตรีตำบลบึงงาม	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวสมร ปากดี	ปลัดเทศบาลตำบลบึงงาม	กรรมการ
๓. นางรัศมี พลรัตน์	รองปลัดเทศบาลตำบลบึงงาม	กรรมการ
๔. สิบเอกภชัย กองบุตร	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๕. นางปิยะธินันท์ แสนโคตร	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญการ รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นายชัยรัตน์ กุมพล	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. นางอุบลวรรณ เครือศรี	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา	กรรมการ
๘. นางสาวกนกวรรณ เบ้าทอง	นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการ/เลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ ข้อ ๑๗ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานของบุคคลของเทศบาล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากรและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสมิง บุญมาก)

นายกเทศมนตรีตำบลบึงงาม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาลตำบลป้างาม อำเภอปัว จังหวัดป้าง

ที่ บก ๔๑๖๐๑/

วันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญประชุม

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลป้างาม

ด้วยแผนอัตรากำล้ง ๓ ปี เดิม (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ใกล้ครบรอบระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด จึง ต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำล้ง ๓ ปี เพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณให้แล้วเสร็จ ตามงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

ดังนั้น จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำล้ง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เข้าร่วม ประชุมพิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานที่ต้องจัดเพิ่มกำล้งคนในแผนอัตรากำล้ง ๓ ปี ในวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลป้าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นายสมิง บุญมาก)

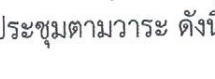
ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำล้ง ๓ ปี

ททท

ททท

บันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓
วันที่ศุกร์ ที่ ๒๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลบึงงาม

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสมิง บุญมาก	นายกเทศมนตรีตำบลบึงงาม		ประธานกรรมการ
๒	นางสายสมร ปากดี	ปลัดเทศบาลตำบลบึงงาม		กรรมการ
๓	นางรัศมี พลรัตน์	รองปลัดเทศบาลตำบลบึงงาม		กรรมการ
๔	ส.อ.ลภชัย กองบุตร	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ
๕	นางปิยะธินันท์ แสนโคตร	จพง.พัสดุชำนาญงาน รก.ผอ.กองคลัง		กรรมการ
๖	นายชัยรัตน์ กุมพล	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๗	นางอุบลวรรณา เครือศรี	หน.ฝ่ายบริหารงานการศึกษา รก.ผอ.กองการศึกษา		กรรมการ
๘	นางสาวกนกวรรณ เบ้าทอง	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ		กรรมการ/เลขานุการ

เริ่มประชุม เวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมและครบองค์ประชุมแล้ว นายสมิง บุญมาก นายกเทศมนตรีตำบลบึงงาม ได้กล่าวเปิดประชุมและทำหน้าที่ประธานการประชุม ได้ดำเนินการประชุมตามวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานจะแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ เรื่องพิจารณาเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ที่ประชุม

รับทราบ

เลขานุการฯ

เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ เดิมใกล้ครบรอบระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด โดยมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ นี้ จึงต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งเทศบาลตำบลบึงงาม ที่ ๑๔๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ประกอบด้วย

- | | | |
|---------------------------|--|---------------|
| ๑. นายสมิง บุญมาก | นายกเทศมนตรีตำบลบึงงาม | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางสายสมร ปากดี | ปลัดเทศบาลตำบลบึงงาม | กรรมการ |
| ๓. นางรัศมี พลรัตน์ | รองปลัดเทศบาลตำบลบึงงาม | กรรมการ |
| ๔. ส.อ.ลภชัย กองบุตร | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๕. นางปิยะธินันท์ แสนโคตร | เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน รักษาการแทนผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๖. นายชัยรัตน์ กุมพล | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |

๗. นางอุบลวรรณ เครือศรี หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ
๘. นางสาวกนกวรรณ เป้าทอง นักทรัพยากรบุคคล กรรมการ/เลขานุการ

มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตามประกาศคณะกรรมการ
พนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ ข้อ ๑๗ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคลของเทศบาล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการ
กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตาม
กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและ
ปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและ
ของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่ต้องจ่ายในด้านบุคลากรและการจัดสรรเงินงบประมาณของ
เทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองการประชุมครั้งที่แล้ว
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

ประธานฯ

การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๖ จึง
ขอให้คณะกรรมการทุกท่านเสนอที่ประชุมเพื่อจัดทำแผนฯ ต่อไป ซึ่งแนวทางการจัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔-๒๕๖๖

เลขานุการฯ

เทศบาลตำบลบึงงาม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละ
ส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าเสร็จเรียบร้อยแล้ว เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่าย
งบประมาณของเทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมี
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบ
อัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนของเทศบาล
(รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ)

ประธานฯ

จากการดำเนินงานแต่ละส่วนราชการมีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานมากน้อย
เพียงใด และบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงานหรือไม่ มีส่วนราชการใดจะเสนอขอหรือ
หรือไม่

ปลัดเทศบาล

เนื่องจากในปัจจุบันนี้แต่ละกองแต่ละส่วนราชการก็มีพนักงานเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
จึงไม่มีความจำเป็นที่จะเปิดตำแหน่งหรือส่วนราชการเพิ่มเติม แต่อย่างไร จึงเห็นควรคง
ร่างเดิมของแผนอัตรากำลัง

ประธานฯ

มีกรรมการท่านใดจะสอบถามหรือเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่

ที่ประชุม

ไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม

ประธานฯ

ขอมติที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๖

มติที่ประชุม

เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๖

ประธานฯ

เมื่อที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอมอบให้นักทรัพยากรบุคคลดำเนินการดังนี้

๑. ตามที่ จัดพิมพ์และตรวจสอบความถูกต้องของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

๒. นำเสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
เพื่อให้เลขาธิการ ก.ท.จ.บึงกาฬตรวจสอบความถูกต้อง

๓. เมื่อตรวจสอบถูกต้องครบถ้วนแล้วเสนอให้นายกเทศมนตรีตำบลบึงงาม ลง
นามประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป และรายงานให้ ก.ท.จ.บึงกาฬ และหน่วยงานที่
เกี่ยวข้องทราบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง อื่น ๆ

- ไม่มี

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ)

(นางสาวกนกวรรณ เป้าทอง)
กรรมการ/เลขาธิการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายสมิง บุญมาก)
ประธานคณะกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม