เทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย
อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
ของเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย



๘๓๒ หมู่ ๑ ตำบลพยัคฆภูมิพิสัย
อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย
จังหวัดมหาสารคาม

๐-๔๓๗๙-๐๐๓๘

payakapumpisai@gmail.com

https://phayakkhaphumphisai.go.th



ประกาศเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

.....

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลแต่ละแห่ง เพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานเทศบาล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ของเทศบาลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย ดังนี้

๑.ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

๒.ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๙

(นายบดินทร ศรีชัย)
นายกเทศมนตรีตำบลพยัคฆภูมิพิสัย

สำเนาถูกต้อง

นางสาวชไมภรณ์ พันธุ์ศรี
นักทรัพยากรบุคคล

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย

ที่ มค ๖๑๔๐๑/๑๐๔๑ **วันที่** ๒๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีและแผนพัฒนาบุคลากรพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลพยัคฆภูมิพิสัย

เรื่องเดิม

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย ได้เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม มีมติในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙ เห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และร่างแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย เรียบร้อยแล้ว และให้เทศบาลดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารที่เกี่ยวข้องให้สำนักงานเลขานุการท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม เพื่อทราบภายใน ๕ วันทำการ นับตั้งแต่วันออกคำสั่ง

ข้อระเบียบ

๑.พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๓.มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๙

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย มีแผนอัตรากำลังและทิศทางการพัฒนาคน เป็นไปด้วยความต่อเนื่อง งานการเจ้าหน้าที่ จึงร่างประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ พร้อมหนังสือนำส่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดที่แนบ

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควร กรุณาลงนามในหนังสือที่แนบ

(นางสาวชไมภรณ์ พันธุ์ศรี)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เรียน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
- เพื่อโปรดทราบ

(นายนฤปเวศม์ ปะสังขัณี)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

เรียน ปลัดเทศบาล
☐ เพื่อโปรดทราบ
☐ เพื่อโปรดพิจารณา

(ภูษงก์ อาทิตย์วงษ์)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลพยัคฆภูมิพิสัย
☑ เพื่อโปรดทราบ
☑ เพื่อโปรดพิจารณา

(นายเอกณัฏฐ์ ตระกูลรัมย์)
ปลัดเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย

สำเนาถูกต้อง

นางสาวชไมภรณ์ พันธุ์ศรี
นักทรัพยากรบุคคล

ทราบ/ดำเนินการตามระเบียบโดยเคร่งครัด

(นายบดินทร ศรีชัย)
นายกเทศมนตรีตำบลพยัคฆภูมิพิสัย

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) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย มีการกำหนดประเภทตำแหน่งสายงานการจัดอัตรากำลังโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัยประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลพยัคฆภูมิพิสัย เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย การดำเนินการโดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลัง ให้ปรับ-เปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดมหาสารคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน: Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภทเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่

หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดี ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น งานบางลักษณะ เช่นงานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า มีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่า งานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศาเป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงานงบประมาณคนมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กรเนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงาน หัวหน้าฝ่าย งานธุรการสารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการเนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไปเป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกันโดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงาน และปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ไม่มุ่งเน้นการเพิ่มเกลี่ยหรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้น ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอ ในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการ สำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสม ตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าว จะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลาย จะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงานจะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย พบปัญหาและความต้องการของประชาชน แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาเส้นทางการคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก จึงต้องการเส้นทางคมนาคมภายในเทศบาลที่สะดวกและมีมาตรฐาน สามารถสัญจรไปมาที่เป็นระเบียบตามกฎจราจร

- ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ ระบบแสงสว่างสาธารณะที่ยังไม่พอ ซึ่งประชาชนต้องการให้มีการขยายเขตไฟฟ้าแสงสว่างให้เพียงพอเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ปัญหาระบบน้ำประปา ซึ่งประชาชนต้องการน้ำประปาสำหรับสาธารณูปโภคที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อความต้องการ

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ต้องการรายได้เฉลี่ยเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับการขาดความรู้ความเข้าใจกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะเป็นปัจจัยในการเพิ่มผลผลิต

- ประชาชนมีอาชีพเกษตรกร มักจะถูกเอารัดเอาเปรียบจากพ่อค้าคนกลาง หรือนายหน้าทำให้เกิดช่องว่างระหว่างรายได้มากยิ่งขึ้น

๔.๓ ด้านสังคม

- จากการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว สิ่งที่ตามมากับความเจริญทางวัตถุก็คือ ปัญหายาเสพติด โดยเฉพาะยาบ้า นับวันจะมีผู้กระทำความผิดเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับเขตพื้นที่อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม เป็นเขตที่ติดต่อกับพื้นที่หลายจังหวัด แม้จะมีหน่วยงานทางภาครัฐและเอกชนร่วมมือกันรณรงค์และแก้ไขปัญหาก็ตาม แต่ยังไม่ได้ผลเท่าที่ควร จึงต้องการให้หน่วยงานภาครัฐมีความเข้มงวดและเข้มแข็ง ลงโทษให้เป็นเยี่ยงอย่าง

- ประชาชนยังขาดความเข้าใจในการปรับตัวให้ตามทันความก้าวหน้าและทันสมัยกับเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น โทรศัพท์มือถือที่เด็กนักเรียนยังไม่มีรายได้ ต้องการมีใช้ ซึ่งเป็นค่านิยมที่ฟุ่มเฟือยโดยใช่เหตุ และอาจมีผลกระทบไปในทางที่เสื่อมเสียได้ จึงต้องการให้มีกิจกรรมที่เป็นจุดศูนย์กลางให้ทุกคนมาใช้เวลาร่วมกัน

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

- ประชาชนและหน่วยงานภาครัฐยังขาดความเข้าใจซึ่งกันและกัน ทำให้การติดต่อประสานงานบางครั้งอาจทำให้เกิดความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องการให้มีการประชาสัมพันธ์ด้านข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมต่างๆ ให้ทั่วถึง

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาจากขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล ประชาชนมีการทิ้งขยะยังไม่ถูกที่ ทำให้มีขยะเพิ่มมากขึ้นและเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย จึงต้องมีการจ้างบุคลากรเพื่อมาทำหน้าที่เก็บ กวาด และกำจัดขยะ และประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการที่จะช่วยกันรักษาสิ่งแวดล้อม ในการที่จะช่วยกันต่อต้านผู้ที่จะทำลายสิ่งแวดล้อม จึงต้องการให้มีการลงพื้นที่สร้างจิตสำนึก และสร้างความรู้ ในการรีไซเคิล นำขยะที่สามารถใช้ได้กลับมาใช้ใหม่อีกครั้ง

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

- ปัญหาโรคติดต่อ ต้องการการคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาลและการควบคุมโรค
- ปัญหาการส่งเสริมสุขภาพต้องการให้ดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ปัญหาที่เกิดจากขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลต้องการให้มีการเก็บและกำจัดขยะมูลฝอยอย่างถูกสุขลักษณะ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ปัญหาการขาดวัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอน จึงต้องการให้มีการจัด วัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอต่อความต้องการ

- ปัญหาขาดการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น จึงต้องการให้ทางเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย ส่งเสริมภูมิปัญญาที่มีอยู่ในเขตพื้นที่ กลายเป็นภูมิปัญญาพื้นบ้าน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ปัญหาร่วมสร้างส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในพื้นที่ของเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกัน แก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจหน้าที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และ

กฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับปัญหา โดยสามารถกำหนดภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒) มาตรา ๕๐(๒)มาตรา ๕๑(๘))

(๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

(๓) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๗(๕))

(๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘)

(๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๖) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔))

(๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ และการบำรุงสถานพยาบาล

(๕) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๖) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๗) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

(๘) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑(๕))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐(๑)

(๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๔) การรักษาศีลธรรมอันดีของประชาชน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาตำบล และการประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(๒) การจัดตั้งหรือดูแลตลาดกลาง

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรม ไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การคุ้มครอง การจัดการ ดูแล บำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))

(๒) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ ท้องถิ่น (มาตรา ๕๐(๘))

(๒) การจัดการศึกษา

(๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓. การแบ่งสรรเงิน ซึ่งกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๔. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ จะพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ด้วยการดำเนินการของเทศบาลให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาล

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่า ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการได้แก่

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๓. การให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
๔. การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๖. การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๗. การให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๘. การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส
๙. การบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๑๐. การให้บริการทะเบียนราษฎร

ภารกิจรอง

๑. การให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๒. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๖. การให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
๗. การให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๘. การให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๙. การเทศพาณิชย์

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis)เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กร มีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่ โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาลและพื้นที่ใกล้เทศบาล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	**จุดอ่อน** W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน	**ข้อจำกัด** T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ เทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	**จุดอ่อน** W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา เทศบาลดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	**ข้อจำกัด** T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

<u>สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ แนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต</u>

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี

เทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๔ กอง และ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาและหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๑๖๓ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย มีภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการที่จัดแบ่งภายในสำนักปลัดเทศบาล อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ทับซ้อนกัน เพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วน-ราชการของเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลที่มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง จากการที่เทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัยได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินดังกล่าวมาแล้วโดยเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัยกำหนดตำแหน่งของพนักงาน ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล **๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ** - งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานพัฒนาชุมชน - งานธุรการ * **๑.๒ ฝ่ายปกครอง** - งานทะเบียนราษฎร - งานนิติการ **๑.๓ ฝ่ายรักษาความสงบ** - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานเทศกิจ	**๑. สำนักปลัดเทศบาล** **๑.๑ ฝ่ายการอำนวยการ** - งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานพัฒนาชุมชน - งานธุรการ* **๑.๒ ฝ่ายปกครอง** - งานทะเบียนราษฎร - งานนิติการ **๑.๓ ฝ่ายรักษาความสงบ** - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานเทศกิจ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง **๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี** - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานธุรการ	**๒. กองคลัง** **๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี** - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ -งานธุรการ **๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน** -งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง **๓.๑ ฝ่ายการโยธา** - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานธุรการ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานสาธารณูปโภค	**๓. กองช่าง** **๓.๑ ฝ่ายการโยธา** - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานธุรการ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ - งานสาธารณูปโภค	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม **๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข** - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานรักษาความสะอาด - งานธุรการ	**. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** **๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข** - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานรักษาความสะอาด - งานธุรการ	
๕. กองการศึกษา **๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา** - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมประเพณีศิลปะและวัฒนธรรม - งานธุรการ - งานโรงเรียนเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย	**๕. กองการศึกษา** **๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา** - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมประเพณีศิลปะและวัฒนธรรม - งานธุรการ - โรงเรียนเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิ-พิสัย - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย	
๖.หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	**๖.หน่วยตรวจสอบภายใน** ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่า ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗๐ – ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)								
รองปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)								
<u>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u>								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
<u>ฝ่ายการอำนวยการ</u>								
หัวหน้าฝ่ายการอำนวยการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
ฝ่ายปกครอง								
หัวหน้าฝ่ายปกครอง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)								
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายรักษาความสงบ								
หัวหน้าฝ่ายรักษาความสงบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเทศกิจ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานดับเพลิง	๑	-	-	-	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)								
ฝ่ายการเงินและบัญชี								
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน								
หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน	-	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษ
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)								

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ฝ่ายการโยธา								
หัวหน้าฝ่ายการโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ก.ท.สรรหา
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักผังเมือง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ก.ท.สรรหา
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)								
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ก.ท.สรรหา
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)								
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผอ.กองการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)								
ฝ่ายบริหารงานการศึกษา								
หน.ฝ่ายบริหารงานการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ก.ท.สรรหา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)								
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
โรงเรียนเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ก.ท.สรรหา
ครู	๒๑	๒๑	๒๑	๒๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ได้รับการจัดสรร ๑ ตำแหน่ง
ครูผู้ช่วย	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ยังไม่ได้รับการจัดสรร

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๑	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยังไม่ได้รับการจัดสรร
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ภารโรง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ก.ท.สรรหา
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑๖๒**	๑๖๓	**๑๖๓**	**๑๖๓**	-	-	-	

9. การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย

ที่	ตำแหน่ง/สายงาน	ชื่อ - สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช่จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
						จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง													
						(คน)	(1)	(2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	นายเอกณัฏฐ์ ตระกูลรัมย์	42-2-00-1101-001	กลาง	1	1	535,200	168,000	1	1	1	-	-	-	32,112	34,039	36,081	567,312	601,351	637,432	
2	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	นายพีรพัฒน์ มิตราช	42-2-00-1101-002	ต้น	1	1	505,560	42,000	1	1	1	-	-	-	30,334	32,154	34,083	535,894	568,047	602,130	
	สำนักปลัดเทศบาล																				
3	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	จ่าเอกภูชงค์ อาทิตย์วงษ์	42-2-01-2101-001	ต้น	1	1	611,640	42,000	1	1	1	-	-	-	36,698	38,900	41,234	648,338	687,239	728,473	
	ฝ่ายอำนวยการ																				
4	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป)	นายนฤปเวศม์ ปะสังขีณี	42-2-01-2101-003	ต้น	1	1	530,160	18,000	1	1	1	-	-	-	31,810	33,718	35,741	561,970	595,688	631,429	
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นายพีระกิต เทียมตรี	42-2-01-3103-001	ชก.	1	1	513,600	-	1	1	1	-	-	-	30,816	32,665	34,625	544,416	577,081	611,706	
6	นักจัดการงานทั่วไป	นายสุริยันต์ ไสมณวัฒน์	42-2-01-3101-001	ชก.	1	1	455,640	-	1	1	1	-	-	-	27,338	28,979	30,717	482,978	511,957	542,675	
7	นักทรัพยากรบุคคล	นางสาวชไมภรณ์ พันธุ์ศรี	42-2-01-3102-001	ปก.	1	1	265,800	-	1	1	1	-	-	-	15,948	16,905	17,919	281,748	298,653	316,572	
8	นักพัฒนาชุมชน	นายจีรวัฒน์ ปัตถานัง	42-2-01-3801-001	ปก.	1	1	270,480	-	1	1	1	-	-	-	16,229	17,203	18,235	286,709	303,911	322,146	
9	เจ้าพนักงานธุรการ	นางสาววัลย์นภัสร์ อรรควัฒนางกูร	42-2-01-4101-001	ปง.	1	1	198,120	-	1	1	1	-	-	-	11,887	12,600	13,356	210,007	222,608	235,964	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
10	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	นายอาทิตย์ โชควรกุล	-	-	1	1	299,760	-	1	1	1	-	-	-	11,990	12,470	12,969	311,750	324,220	337,189	
11	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	นางสาวธัญมน ตัณฑประศาสน์	-	-	1	1	238,920	-	1	1	1	-	-	-	9,557	9,939	10,337	248,477	258,416	268,753	
12	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	นางสุวรรณา ศรีสมรส	-	-	1	1	238,920	-	1	1	1	-	-	-	9,557	9,939	10,337	248,477	258,416	268,753	
13	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นายธุวานนท์ เสวตร	-	-	1	1	226,560	-	1	1	1	-	-	-	9,062	9,425	9,802	235,622	245,047	254,849	
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	นางสาวรัฌภา ปริปุณณะ	-	-	1	1	249,120	-	1	1	1	-	-	-	9,965	10,363	10,778	259,085	269,448	280,226	
	พนักงานจ้างทั่วไป																				

ที่	ตำแหน่ง/สายงาน	ชื่อ - สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
						จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง													
						(คน)	(1)	(2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
15	คนงาน	นายธนสาร สารผล	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	6,480	6,869	7,281	114,480	121,349	128,630	
16	คนงาน	นางสาวคุณัญญา สร้อยจิตร	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	6,480	6,869	7,281	114,480	121,349	128,630	
17	คนงาน	นางสาวจิราภรณ์ ไพธิจิตร	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	6,480	6,869	7,281	114,480	121,349	128,630	
18	คนงาน	นางสาวกมลวรรณ ชื่นใจ	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	6,480	6,869	7,281	114,480	121,349	128,630	
19	คนงาน	นางสาวสุกัญญา รุดใถ	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	6,480	6,869	7,281	114,480	121,349	128,630	
20	คนงาน	นางสาวอัมพร ไชยบัวแดง	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	6,480	6,869	7,281	114,480	121,349	128,630	
	ฝ่ายปกครอง																				
21	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	นางลิขิต หนองแบก	42-2-2101-002	ต้น	1	1	469,200	18,000	1	1	1	-	-	-	28,152	29,841	31,632	497,352	527,193	558,825	
22	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	นางสัณห์สิตา แพงสร้อยน้อย	42-2-01-3104-001	ชก.	1	1	416,040	-	1	1	1	-	-	-	24,962	26,460	28,048	441,002	467,463	495,510	
23	นิติกร	นางสาวกานต์พิชชา อ่อนหัวไทน	42-2-01-3105-001	ชก.	1	1	556,080	-	1	1	1	-	-	-	33,365	35,367	37,489	589,445	624,811	662,300	
24	เจ้าพนักงานทะเบียน	นายคมสัน ผ่องสีงาม	42-2-01-4102-001	ชง.	1	1	339,840	-	1	1	1	-	-	-	20,390	21,614	22,911	360,230	381,844	404,755	
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
25	คนงาน	นางสาวพิมพ์พิศา เพชรแสนค่า	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	6,480	6,869	7,281	114,480	121,349	128,630	
	ฝ่ายรักษาความสงบ																				
26	หัวหน้าฝ่ายรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป)	นายธนาพิพัฒน์ สวัสดิผล	42-2-01-2101-005	ต้น	1	1	514,560	18,000	1	1	1	-	-	-	30,874	32,726	34,690	545,434	578,160	612,849	
27	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	นายจักรพันธ์ แสนสุข	42-2-01-3801-001	ปก	1	1	261,360	-	1	1	1	-	-	-	15,682	16,622	17,620	277,042	293,664	311,284	
28	เจ้าพนักงานเทศกิจ	นายชยพล สมศรีดา	42-2-01-4804-001	ชง.	1	1	357,000		1	1	1	-	-	-	21,420	22,705	24,068	378,420	401,125	425,193	
29	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	สิบเอกสหชยุตม์ ชาชำนาญ	42-2-01-4805-001	ชง	1	1	351,480	-	1	1	1	-	-	-	21,089	22,354	23,695	372,569	394,923	418,618	

ที่	ตำแหน่ง/สายงาน	ชื่อ - สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
						จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
30	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	นายบัณฑิต มาไลศรี	42-2-01-4805-002	ปง.	1	1	205,800	-	1	1	1	-	-	-	12,348	13,089	13,874	218,148	231,237	245,111	
	ลูกจ้างประจำ																				
31	พนักงานดับเพลิง	นายสมหมาย สิมศิริวัฒน์	-	-	1	1	308,040	-	1	-	-	-	-	-	18,482	19,591	20,767	326,522	346,114	366,881	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
32	พนักงานขับรถยนต์	นายมณฑียน บุญถม	-	-	1	1	156,600	-	1	1	1	-	-	-	6,264	6,515	6,775	162,864	169,379	176,154	
33	พนักงานขับรถยนต์	นายนพดล พูลศิลป์	-	-	1	1	156,600	-	1	1	1	-	-	-	6,264	6,515	6,775	162,864	169,379	176,154	
34	พนักงานขับรถยนต์	นายบุญลือ เสือไชสง	-	-	1	1	156,600	-	1	1	1	-	-	-	6,264	6,515	6,775	162,864	169,379	176,154	
35	พนักงานขับรถยนต์	นายเฉลิมศิลป์ สิมศิริวัฒน์	-	-	1	1	142,080	-	1	1	1	-	-	-	5,683	5,911	6,147	147,763	153,674	159,821	
36	พนักงานดับเพลิง	นายวิไล พันเมศร	-	-	1	1	142,080	-	1	1	1	-	-	-	5,683	5,911	6,147	147,763	153,674	159,821	
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
37	คนงาน	นายสมทรัพย์ สัตถาวะไท	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
38	คนงาน	นายชลสิทธิ์ หมื่นสา	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
39	คนงาน	นายธราเทพ หอมกลิ่น	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
40	คนงาน	นายอำนาจ พลตำมาก	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
41	คนงาน	นายณัฐวุฒิ เพชรแสนค่า	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
42	คนงาน	นายสุขเกษม ชมพิกุล	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
43	คนงาน	นายพุฒิพงศ์ หินไชยศรี	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
44	คนงาน	นายพีรพงษ์ ทบศรี	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	

ที่	ตำแหน่ง/สายงาน	ชื่อ - สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
						จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง													
						(คน)	(1)	(2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
45	คนงาน	นางสาวกุลณัฐ น้อยชิ	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
46	คนงาน	นางสาวศิรินทร์ ชาญศิริ	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
47	คนงาน	นายอำนวย อุไรรัมย์	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
48	คนงาน	นายกฤษฎา มุลศรีสุข	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
	กองคลัง																				
49	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	นางศิริรัตน์ เจือไธสง	42-2-04-2102-001	กลาง	1	1	575,520	134,400	1	1	1	-	-	-	34,531	36,603	38,799	610,051	646,654	685,454	
	ฝ่ายการเงินและบัญชี																				
50	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานคลัง)	นางสาวกรธิดา ก้านพิมาย	42-2-04-2102-002	ต้น	1	1	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	23,616	25,033	26,535	417,216	442,249	468,784	
51	นักวิชาการเงินและบัญชี	นางสาวนิตยา เดนพันค้อ	42-2-04-3201-001	ชก.	1	1	448,800	-	1	1	1	-	-	-	26,928	28,544	30,256	475,728	504,272	534,528	
52	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	นางสาวภคนิตย์ อินละคร	42-2-04-2101-001	ปง.	1	1	209,640	-	1	1	1	-	-	-	12,578	13,333	14,133	222,218	235,552	249,685	
53	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	นางสาวสุณีรัตน์ ไพธิ์สุพรรณ	42-2-04-3203-001	ปก.	1	1	279,360	-	1	1	1	-	-	-	16,762	17,767	18,833	296,122	313,889	332,722	
54	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ว่างเดิม	42-2-04-4204-001	ปง./ชง.	1	1	202,620	-	1	1	1	-	-	-	12,157	12,887	13,660	214,777	227,664	241,324	
55	เจ้าพนักงานธุรการ	นางวัชรี นามมุงคุณ	42-2-04-4101-003	ชง.	1	1	374,400	-	1	1	1	-	-	-	22,464	23,812	25,241	396,864	420,676	445,916	
	กลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน																				
56	หัวหน้ากลุ่มงานพัสดุและทรัพย์สิน		-	-	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
57	นักวิชาการพัสดุ	นางสาววราภรณ์ ภูบาลชื่น	42-2-04-3204-001	ชก.	1	1	469,200	-	1	1	1	-	-	-	28,152	29,841	31,632	497,352	527,193	558,825	
58	เจ้าพนักงานพัสดุ	นางสาววิภาวัลย์ ราชพลแสน	42-2-04-4203-001	ชง.	1	1	386,400	-	1	1	1	-	-	-	23,184	24,575	26,050	409,584	434,159	460,209	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
59	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ว่าง	-	-	1	1	173,760	-	1	1	1	-	-	-	6,950	7,228	7,518	180,710	187,939	195,456	

ที่	ตำแหน่ง/สายงาน	ชื่อ - สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
						จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
60	คนงาน	นายจิรเดช เขียวดวงดี	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	6,480	6,869	7,281	114,480	121,349	128,630	
61	คนงาน	นายอภิชิต หนองแบก			1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	6,480	6,869	7,281	114,480	121,349	128,630	
62	คนงาน	นายภาสกร ศรีวิเศษ	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	6,480	6,869	7,281	114,480	121,349	128,630	
63	คนงาน	นางสาวรุ่งนภา พงษ์อินทร์วงศ์	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	6,480	6,869	7,281	114,480	121,349	128,630	
64	คนงาน	นางสาวปรัชญา ใยลา	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	6,480	6,869	7,281	114,480	121,349	128,630	
65	คนงาน	นางสาวเกศรินทร์ ชัยยะมาคำ	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	6,480	6,869	7,281	114,480	121,349	128,630	
66	คนงาน	นางสาวพวงผกา กัณหา	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	6,480	6,869	7,281	114,480	121,349	128,630	
	กองช่าง																				
67	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	สิบเอกทัศดี ทอนเทพ	42-2-05-2103-001	กลาง	1	1	626,280	134,400	1	1	1	-	-	-	37,577	39,831	42,221	663,857	703,688	745,910	
	ฝ่ายการโยธา																				
68	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ว่างเดิม	42-2-05-2103-002	ต้น	1	1	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	23,616	25,033	26,535	417,216	442,249	468,784	
69	วิศวกรโยธา	นายสัฏฐวิชญ์ สาระพันธ์	42-2-05-3701-001	ชก.	1	1	521,760	-	1	1	1	-	-	-	31,306	33,184	35,175	553,066	586,250	621,425	
70	นักผังเมือง	นายณัฐพงษ์ เทียมพยุหา	42-2-05-3703-001	ชก.	1	1	401,160	-	1	1	1	-	-	-	24,070	25,514	27,045	425,230	450,743	477,788	
71	นายช่างโยธา	ว่าง	42-2-05-4701-001	ปง./ชง.	1	1	202,620	-	1	1	1	-	-	-	12,157	12,887	13,660	214,777	227,664	241,324	
72	เจ้าพนักงานธุรการ	นางสาวสุพิมล แก้วอมร	42-2-05-4101-004	ชง.	1	1	392,640	-	1	1	1	-	-	-	23,558	24,972	26,470	416,198	441,170	467,641	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
73	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	นายสุรชัย ม่วงแก้ว	-	-	1	1	193,560	-	1	1	1	-	-	-	7,742	8,052	8,374	201,302	209,354	217,729	

ที่	ตำแหน่ง/สายงาน	ชื่อ - สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
						จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง													
						(คน)	(1)	(2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
74	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	นายบัญชา จูพามณี	-	-	1	1	144,120	-	1	1	1	-	-	-	5,765	5,995	6,235	149,885	155,880	162,115	
75	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	นางสาวสุภาภรณ์ ประดิษฐจา	-	-	1	1	167,040	-	1	1	1	-	-	-	6,682	6,949	7,227	173,722	180,670	187,897	
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
76	คนงาน	นายคำรณ สุนนนาม	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	6,480	6,869	7,281	114,480	121,349	128,630	
77	คนงาน	นายสำ สร้อยจิตร	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	6,480	6,869	7,281	114,480	121,349	128,630	
78	คนงาน	นายวัฒนากร แว่นศิลา	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	6,480	6,869	7,281	114,480	121,349	128,630	
79	คนงาน	นายทินวัฒน์ นิยะตี	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	6,480	6,869	7,281	114,480	121,349	128,630	
80	คนงาน	นายสมชาย เกียนโคกกรวด	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	6,480	6,869	7,281	114,480	121,349	128,630	
81	คนงาน	นางอังคณา เทียมพยุหา	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	6,480	6,869	7,281	114,480	121,349	128,630	
82	คนงาน	นางสาวนัทธมน เพชรแสนค่า	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	6,480	6,869	7,281	114,480	121,349	128,630	
83	คนงาน	นางสาวสุดารัตน์ ช่างเสนา	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	6,480	6,869	7,281	114,480	121,349	128,630	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																				
84	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	นางสาวมัณฑนา จันทะคาม	42-2-06-2104-001	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,616	25,033	26,535	417,216	442,249	468,784	
	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข																				
85	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	สิบเอกหญิงสายสินี ศรีชัย	42-2-06-2104-002	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	23,616	25,033	26,535	417,216	442,249	468,784	
86	พยาบาลวิชาชีพ	นางสาวณิฐญา สวัสดิผล	42-2-06-3602-001	ชก.	1	1	489,840	-	1	1	1	-	-	-	29,390	31,154	33,023	519,230	550,384	583,407	
87	นักวิชาการสาธารณสุข	ว่าง	42-2-06-3601-001	ชก.	1	1	455,640	-	1	1	1	-	-	-	27,338	28,979	30,717	482,978	511,957	542,675	

ที่	ตำแหน่ง/สายงาน	ชื่อ - สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
						จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
88	นักวิชาการรุขาภิบาล	นางวิภาดา แก้วกองนอก	42-2-06-3606-001	ชก.	1	1	366,960	-	1	1	1	-	-	-	22,018	23,339	24,739	388,978	412,316	437,055	
89	เจ้าพนักงานธุรการ	นางพิศมัย กำหลง	42-2-06-4101-005	ชง.	1	1	386,400	-	1	1	1	-	-	-	23,184	24,575	26,050	409,584	434,159	460,209	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
90	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	นางสาวจิราพร นามพิลา	-	-	1	1	172,080	-	1	1	1	-	-	-	10,325	10,944	11,601	182,405	193,349	204,950	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											-	-	-	-	-	-	-	-	-	
91	พนักงานขับรถยนต์	นายวิโรจน์ เชาว์เจริญ	-	-	1	1	222,360	-	1	1	1	-	-	-	8,894	9,250	9,620	231,254	240,505	250,125	
92	พนักงานขับรถยนต์	นายวีรพล ไพธิ์แสง	-	-	1	1	142,080	-	1	1	1	-	-	-	5,683	5,911	6,147	147,763	153,674	159,821	
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
93	คนงาน	นายสมาน แพงพันตอง	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
94	คนงาน	นายชาญยุทธ หอมกลิ่น	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
95	คนงาน	นายคมสันต์ ภูบาลชื่น	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
96	คนงาน	นายพงษ์ศักดิ์ เทพสาร	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
97	คนงาน	นายปริญญา ราชวงษา	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
98	คนงาน	นายศุภชัย ทบศรี	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
99	คนงาน	นายเศรษฐบุญ ทุมนาหาด	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
100	คนงาน	นายกรุงศรี สอนจันทร์	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
101	คนงาน	ว่าที่ รต.มณเฑียร จิณรักษ์	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
102	คนงาน	นางสาวณัฐธิดา อามาตย์เสนา	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	

ที่	ตำแหน่ง/สายงาน	ชื่อ - สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช่จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
						จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง													
						(คน)	(1)	(2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
103	คนงาน	นายแสวง พิมพ์สุวรรณ	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
104	คนงาน	ว่าง	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
105	คนงาน	นายยุทธพล เยยโพธิ์	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
106	คนงาน	นางสาวดวงเนตร กลจันทา	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
107	คนงาน	นางสาวสุวิมล ทองทูน	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
108	คนงาน	นางสาวกัลยา ยามดี	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
	กองการศึกษา																				
109	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	นายนิโรธ ฝ่ายพลแสน	42-2-08-2107-001	ต้น	1	1	583,920	42,000	1	1	1	-	-	-	35,035	37,137	39,366	618,955	656,093	695,458	
	ฝ่ายบริหารการศึกษา																				
110	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	นางอังคณา บุตรโตตร	42-2-08-2107-002	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	23,616	25,033	26,535	417,216	442,249	468,784	
111	นักวิชาการศึกษา	ว่าง	42-2-08-3803-001	ชก.	1	1	442,200	-	1	1	1	-	-	-	26,532	28,124	29,811	468,732	496,856	526,667	
112	นักวิชาการศึกษา	นางจันจิราภรณ์ ปะวะเสริม	42-2-08-3803-002	ปก.	1	1	261,360	-	1	1	1	-	-	-	15,682	16,622	17,620	277,042	293,664	311,284	
113	เจ้าพนักงานธุรการ	นางสาวลำดวน โชตรัมย์	42-2-08-4101-006	ปง.	1	1	201,960	-	1	1	1	-	-	-	12,118	12,845	13,615	214,078	226,922	240,538	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
114	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	นางสาวอนุชิดา หนูโตตร	-	-	1	1	173,760	-	1	1	1	-	-	-	10,426	11,051	11,714	184,186	195,237	206,951	
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
115	คนงาน	ว่าง	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
116	คนงาน	นางสาวศิริพร อินทมาตย์	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	

ตำแหน่ง/สายงาน	ชื่อ - สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			ข้อเสนอแนะ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
7 คนงาน	นางสาวมัสยา โตตรดี	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
8 คนงาน	นางสาวพรนภา มิตะถาโก	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
หน่วยตรวจสอบภายใน																				
9 นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นายทนง ทะไกร่กลาง	42-2-12-3205-001	ปก.	1	1	256,800		1	1	1	-	-	-	15,408	16,332	17,312	272,208	288,540	305,853	
รวม				119	115	27,397,080	730,800	119	118	118				1,375,462	1,455,549	1,540,344	28,772,542	30,228,091	31,768,435	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%																	4,315,881	4,534,214	4,765,265	
งบบุคลากรทางการศึกษา	(ยอดยกมาจากวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายของบุคลากรทางการศึกษา)					1,196,400								47,856	55,612	57,836	1,390,296	1,445,908	1,266,356	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (10) + (11)																	34,478,719	36,208,212	37,800,057	
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	**30.26**	**30.27**	**30.09**	

) งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 108,506,200 บาท

) งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 เพิ่ม 5% ของปี 69 113,931,510 บาท

) งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571 เพิ่ม 5% ของปี 70 119,628,086 บาท

) งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2572 เพิ่ม 5% ของปี 71 125,609,490 บาท

(นางศิริรัตน์ เฉิดไชยสง)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(นายเฉลิมยุ ตระกูลรัมย์)
นายกเทศมนตรีตำบลพลับพลาชัย

(นายนเรินทร ศิริชัย)
นายกเทศมนตรีตำบลพลับพลาชัย

9. การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย

บุคลากรทางการศึกษา

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อสายงาน	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
						จำนวนคน	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
	โรงเรียนเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย																				
1	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	นายสุชาติ วิริยะ	42-2-08-5500-049	คศ.3	1	1			1	1	1	ได้รับการจัดสรรตำแหน่งฯ									
2	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	นายอรุณรัตน์ เขมะรัง	42-2-08-5500-747	คศ.2	1	1			1	1	1	ได้รับการจัดสรรตำแหน่งฯ									
3	ครู	นางสาวนิตยา สำราญดี	42-2-08-6500-050	คศ.1	1	1			1	1	1	ได้รับการจัดสรรตำแหน่งฯ									
4	ครู	ว่าง	42-2-08-6500-051		1	-			1	1	1	ได้รับการจัดสรรตำแหน่งฯ									
5	ครู	นางชัญญ์นิตา เขมะรัง	42-2-08-6500-052	คศ.3	1	1			1	1	1	ได้รับการจัดสรรตำแหน่งฯ									
6	ครู	นางสาวนีรชา เทียมศรี	42-2-08-6500-053	คศ.2	1	1			1	1	1	ได้รับการจัดสรรตำแหน่งฯ									
7	ครู	นางจินตนา กรุพิมาย	42-2-08-6500-054	คศ.2	1	1			1	1	1	ได้รับการจัดสรรตำแหน่งฯ									
8	ครู	นางสาวกัญญา บัตรศรี	42-2-08-6500-055	คศ.3	1	1			1	1	1	ได้รับการจัดสรรตำแหน่งฯ									
9	ครู	นางสาวอรอุมา พูลเจริญ	42-2-08-6500-056	คศ.2	1	-			1	1	1	ได้รับการจัดสรรตำแหน่งฯ									
10	ครู	นางสาวพนิดา ป่าเส	42-2-08-6500-057	คศ.1	1	1			1	1	1	ได้รับการจัดสรรตำแหน่งฯ									
11	ครู	นางสาวบุบผา สมนัด	42-2-08-6500-740	คศ.3	1	1			1	1	1	ได้รับการจัดสรรตำแหน่งฯ									
12	ครู	นางสาวณชกนก คลังจัตุรัส	42-2-08-6500-741	คศ.3	1	1			1	1	1	ได้รับการจัดสรรตำแหน่งฯ									
13	ครู	นางจีรนันท์ สอนบุญชู	42-2-08-6500-742	คศ.2	1	1			1	1	1	ได้รับการจัดสรรตำแหน่งฯ									
14	ครู	ว่าง	42-2-08-6500-743		1	-			1	1	1	ได้รับการจัดสรรตำแหน่งฯ									
15	ครู	ว่าง	42-2-08-6500-744		1	-			1	1	1	ได้รับการจัดสรรตำแหน่งฯ									
16	ครู	นางจีรนันท์ หารสูไพธิ์	42-2-08-6600-391	คศ.3	1	1			1	1	1	ได้รับการจัดสรรตำแหน่งฯ									
17	ครู	นายวรรณชัย ผุดผ่อง	42-2-08-6600-392	คศ.2	1	1			1	1	1	ได้รับการจัดสรรตำแหน่งฯ									
18	ครู	นายวีระพงษ์ ชุมพล	42-2-08-6500-748	คศ.2	1	1			1	1	1	ได้รับการจัดสรรตำแหน่งฯ									
19	ครู	นางสาวสมรักษ์ รินรุด	42-2-08-6500-749	คศ.3	1	1			1	1	1	ได้รับการจัดสรรตำแหน่งฯ									
20	ครู	นางสาวณัฐฐาวีรการญจน์ ชุมพล	42-2-08-6600-388	คศ.2	1	1			1	1	1	ได้รับการจัดสรรตำแหน่งฯ									
21	ครู	นางสาวรัตนาภรณ์ เศษคืมบง	42-2-08-6600-389	คศ.2	1	1			1	1	1	ได้รับการจัดสรรตำแหน่งฯ									
22	ครู	นางสาวสุดารัตน์ ข่าขันมะรี	42-2-08-6500-754	คศ.1	1	1			1	1	1	ได้รับการจัดสรรตำแหน่งฯ									
23	ครู	นางสาวลลิตา อุดสาห์	42-2-08-6500-755	คศ.2	1	1			1	1	1	ได้รับการจัดสรรตำแหน่งฯ									
24	ครูผู้ช่วย	นางสาววิลาสินี เวียงอินทร์	42-2-08-6500-50	ครูผู้ช่วย	1	1			1	1	1	ได้รับการจัดสรรตำแหน่งฯ									
25	ครูผู้ช่วย	ว่าง			1	-			1	1	1	รอกรมฯ จัดสรร									
26	ครูผู้ช่วย	ว่าง			1	-			1	1	1	รอกรมฯ จัดสรร									
27	ครูผู้ช่วย	ว่าง			1	-			1	1	1	รอกรมฯ จัดสรร									
28	ครูผู้ช่วย	ว่าง			1	-			1	1	1	รอกรมฯ จัดสรร									
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
29	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	นางเยาวมาลย์ ทุมลา	3765-5	-	1	-			1	1	1	ได้รับการจัดสรรตำแหน่งฯ									
30	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ว่าง			1	-			1	1	1	รอกรมฯ จัดสรร									
31	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	นายฤทธิชัย มะลิลา	-	-	1	1	226,560		1	1	1	-	-	-	9,062	9,425	9,802	235,622	245,047	254,849	
32	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	นางสาวปาริฉัตร พันธ์ภักดี	-	-	1	1	281,040		1	1	1	-	-	-	11,242	11,691	12,159	292,282	303,973	316,132	
33	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	นายพฤษาชล ศรีลาพจน์	-	-	1	1	235,440		1	1	1	-	-	-	9,418	9,794	10,186	244,858	254,652	264,838	

	ตำแหน่ง/สายงาน	ชื่อ - สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
						จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง													
						(คน)	(1)	(2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
7	คนงาน	นางสาวมัสยา โกตรดี	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
8	คนงาน	นางสาวพรนภา มีละถาโก	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
	หน่วยตรวจสอบภายใน																				
9	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	นายทนง ทะใคร่กลาง	42-2-12-3205-001	ปก.	1	1	256,800		1	1	1	-	-	-	15,408	16,332	17,312	272,208	288,540	305,853	
	รวม				**119**	**115**	**27,397,080**	**730,800**	**119**	**118**	**118**				**1,375,462**	**1,455,549**	**1,540,344**	**28,772,542**	**30,228,091**	**31,768,435**	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%																	4,315,881	4,534,214	4,765,265	
	งบบุคลากรทางการศึกษา	**(ยอดยกมาจากวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายของบุคลากรทางการศึกษา)**					**1,196,400**								**47,856**	**55,612**	**57,836**	**1,390,296**	**1,445,908**	**1,266,356**	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (10) + (11)																	34,478,719	36,208,212	37,800,057	
	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	**30.26**	**30.27**	**30.09**	

1) งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 108,506,200 บาท

2) งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 เพิ่ม 5% ของปี 69 113,931,510 บาท

3) งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571 เพิ่ม 5% ของปี 70 119,628,086 บาท

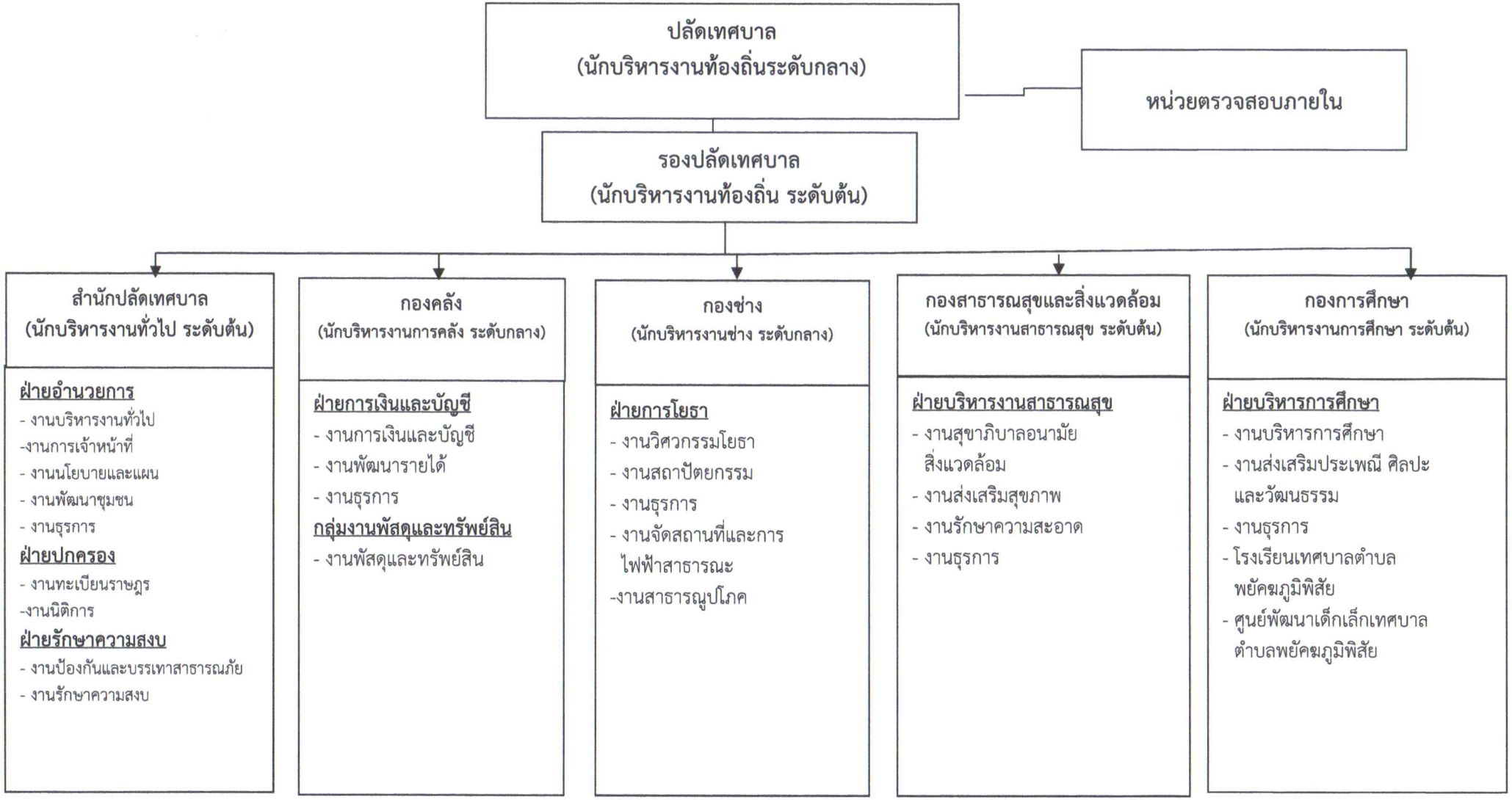
4) งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2572 เพิ่ม 5% ของปี 71 125,609,490 บาท

(นางศิริรัตน์ เฉินไชยสง)
ผู้อำนวยการกองคลัง

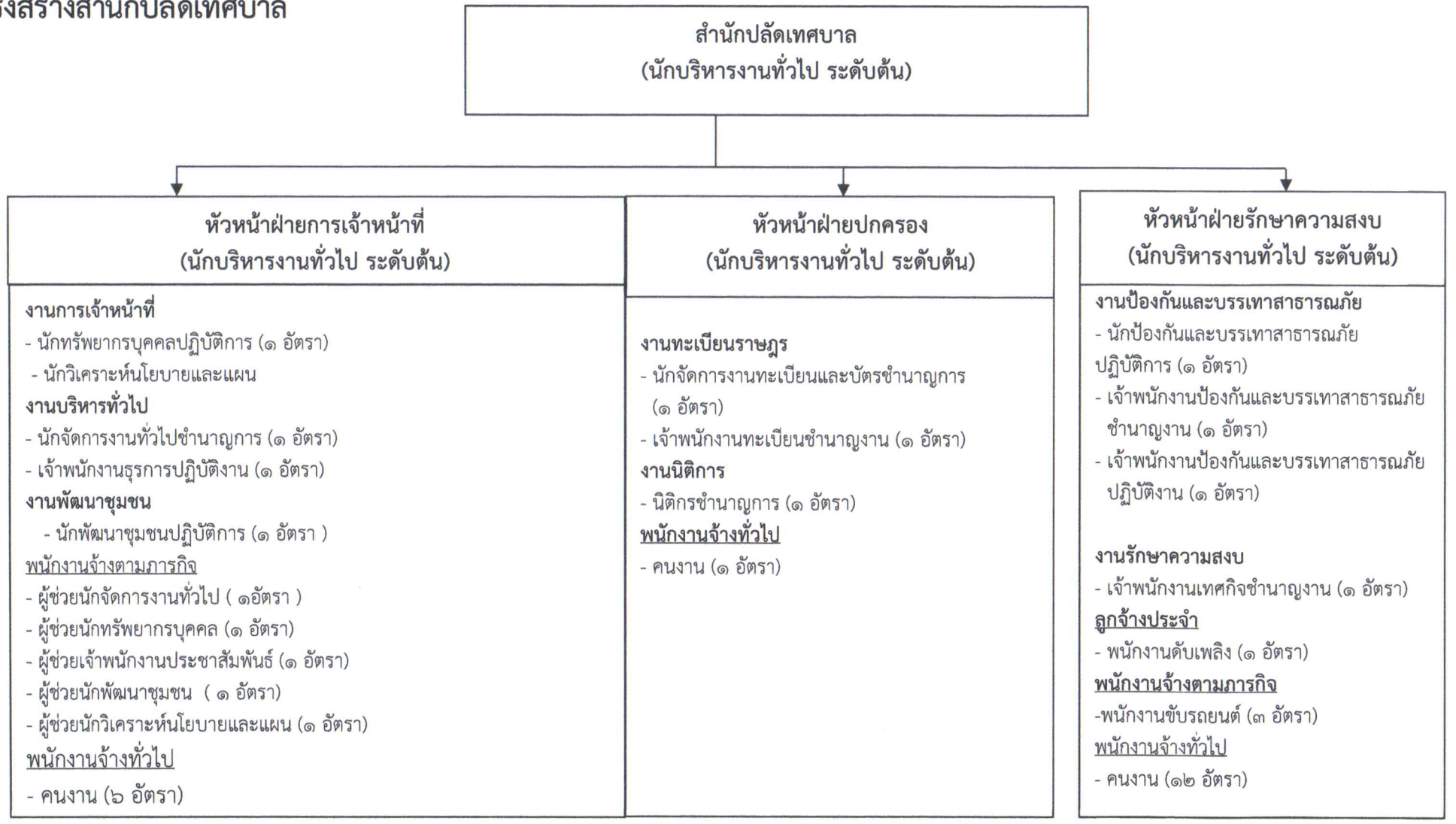
(นายอดิญฐ์ ตระกูลรัมย์)
ปลัดเทศบาลตำบลพลัดหมูมิพลัย

(นายบดินทร ศิริร้อย)
นายกเทศมนตรีตำบลพลัดหมูมิพลัย

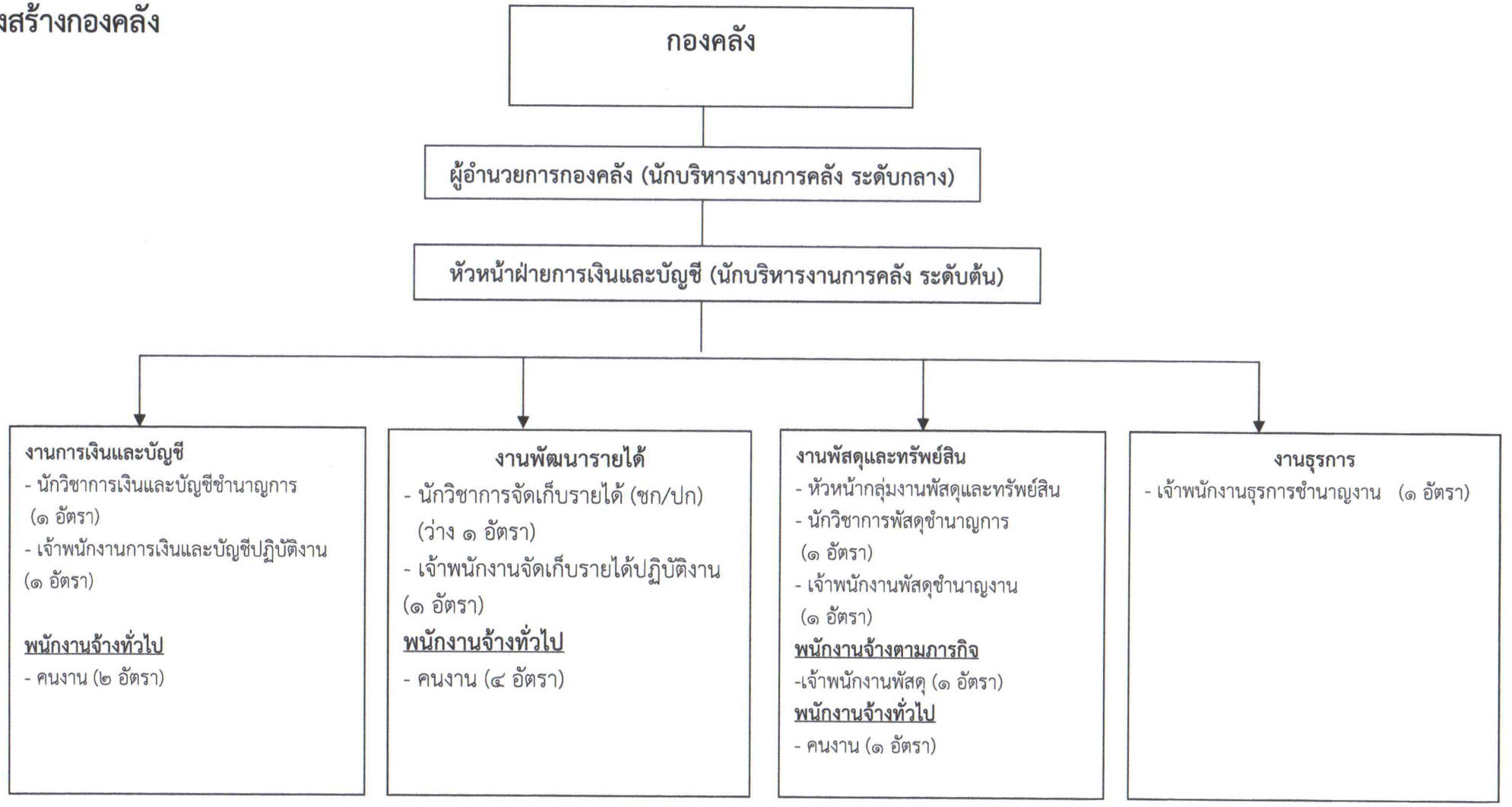
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี



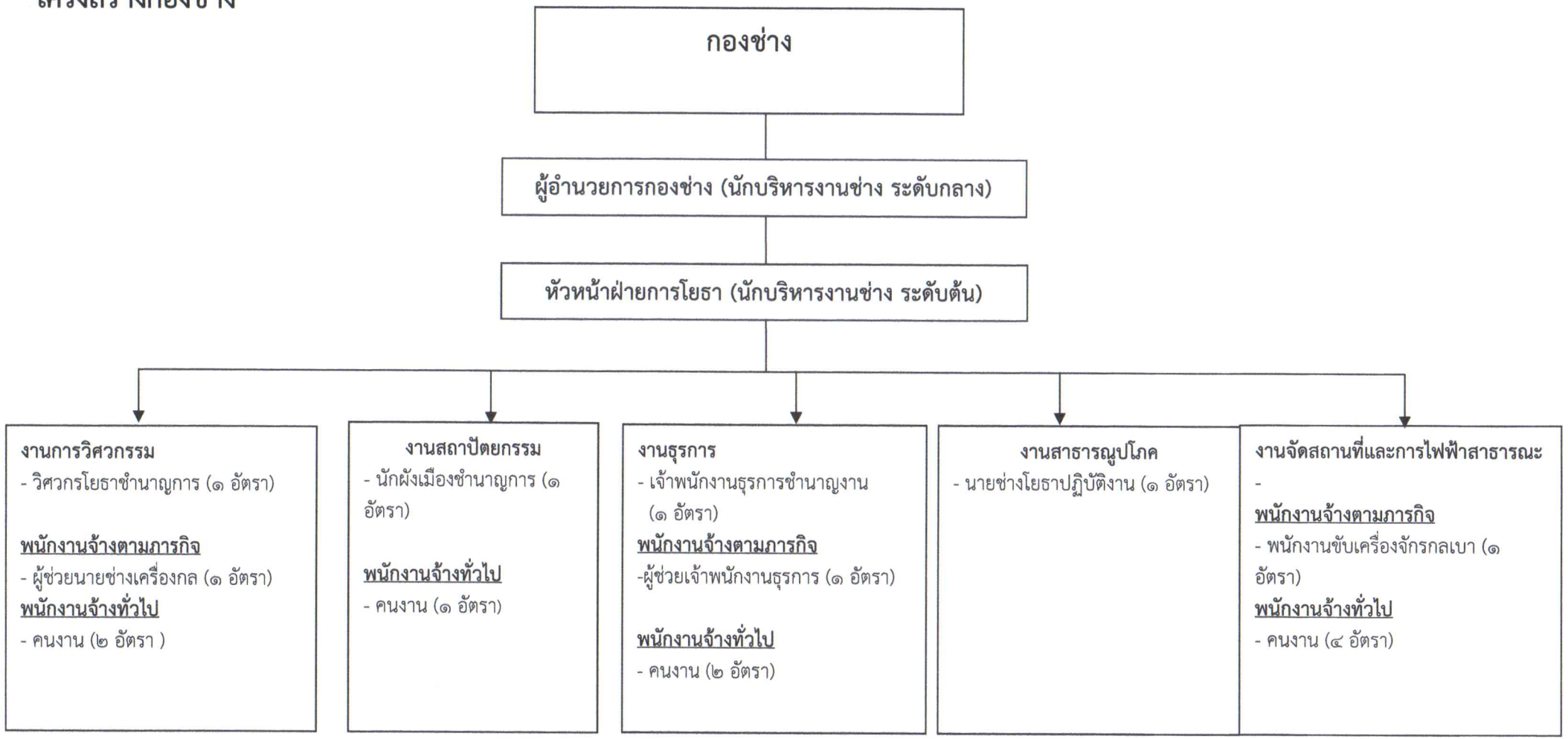
โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



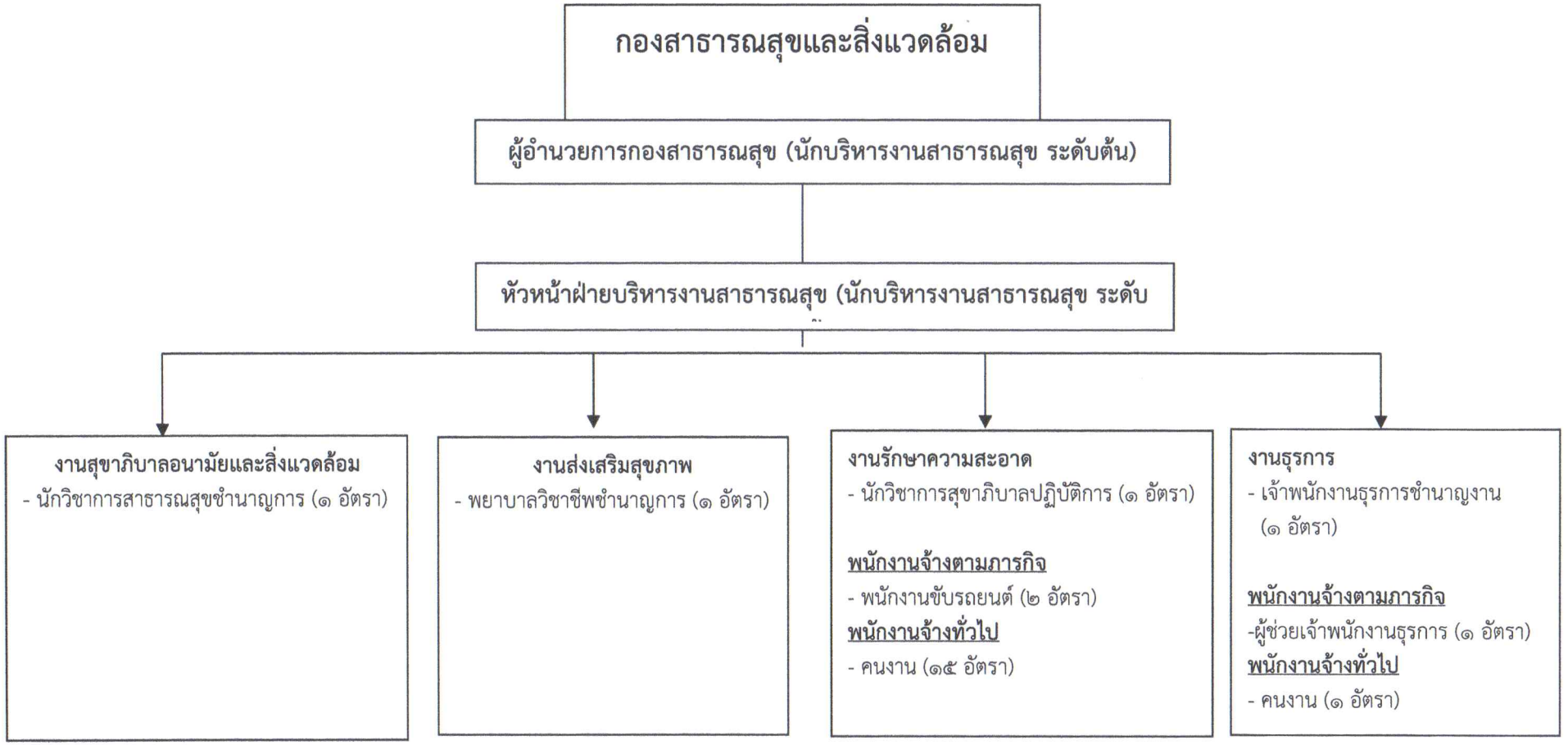
โครงสร้างกองคลัง



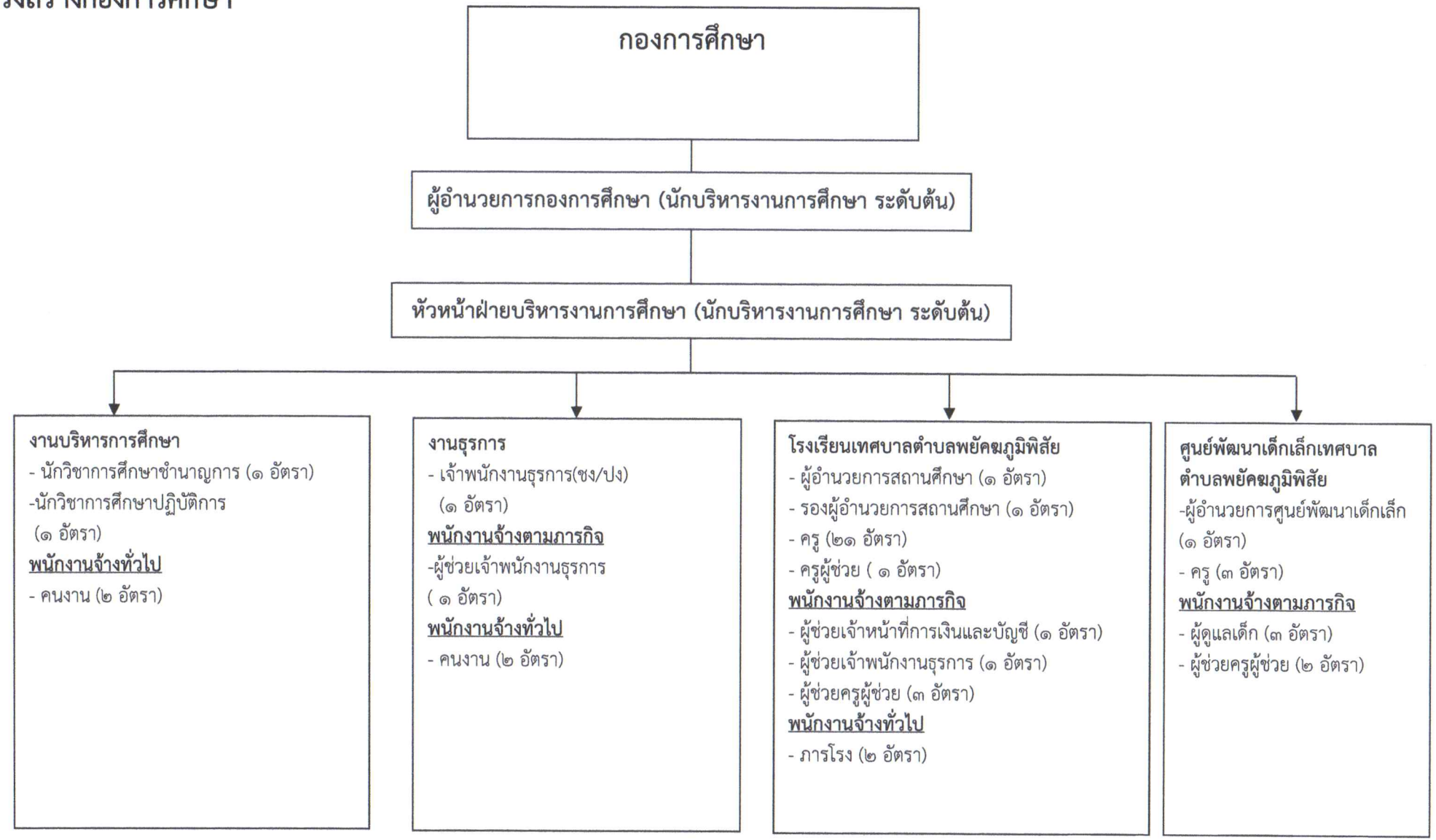
โครงสร้างกองช่าง



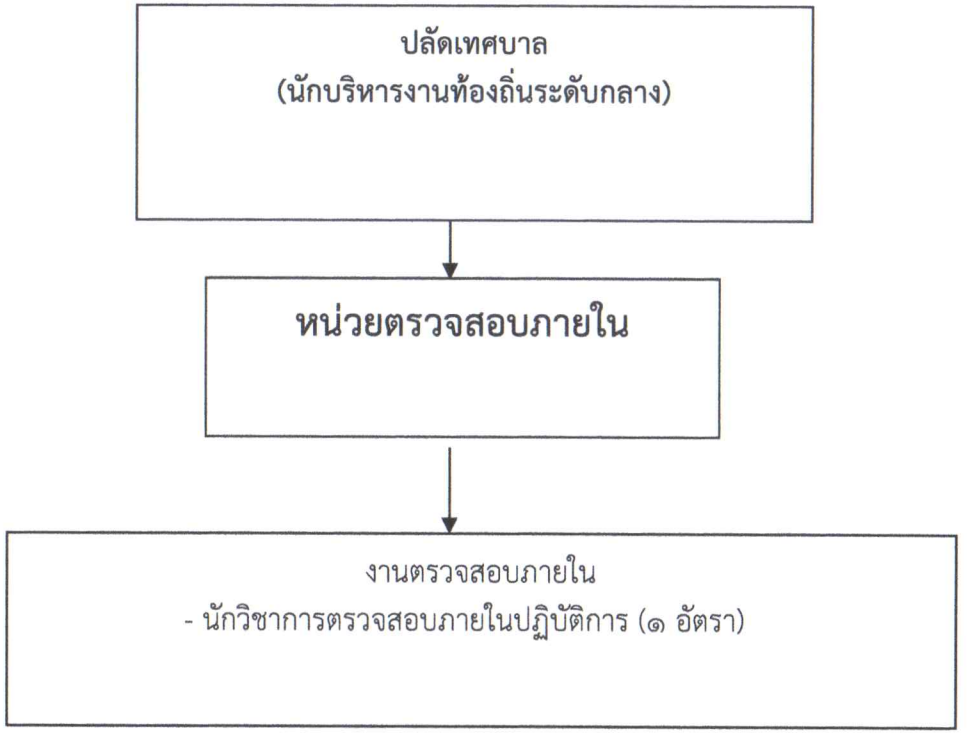
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



โครงสร้างกองการศึกษา



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาเทศบาลและพนักงานจ้าง โดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยให้พนักงานเทศบาลทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามกรอบอัตรากำลัง ทั้งนี้ วิธีการพัฒนามีทั้ง การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ รวมถึงการแนะนำและการสอนงาน ตลอดช่วงระยะเวลาตามกรอบอัตรากำลังอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล ประกอบด้วย การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงาน ภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ ในการจัดบริการสาธารณะ ที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอพพลิเคชั่น ทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๘/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital GovernmentSkill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมการศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวมในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างของเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย อำเภอพยัคฆภูมิพิสัยจังหวัดมหาสารคาม

เทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัยที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓.ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔.ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัยในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕.ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง 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 เทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย ทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินีและพระรัชทายาท ไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานเทศบาลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานเทศบาลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีทีมีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศัลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานเทศบาลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียกรับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียกรับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๕.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานเทศบาลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นๆ อาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานเทศบาลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานเทศบาลมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา ยึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่น ก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง อันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนดเพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการ

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาคยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงมีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วน ในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมาย เว้นแต่การที่คณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่าไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานเทศบาลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมา ปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคาสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะ พยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนด ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบเอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่าเหมาะสมด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทาไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานเทศบาล ต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาและจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัยกฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานเทศบาลจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน
- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษย์สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐.การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรม และดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลูกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม ต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเองเช่นกันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลางโดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น

๑๑.๑ บุคลากรของเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชั่นไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรของเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชั่นที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทาหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรของเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย หรืออาจเกิดผลกระทบต่อเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติ มิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชั่น

๑๑.๔ บุคลากรของเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชั่น และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย
ที่ ๑๕๐ /๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัยมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่องตอบสนองต่อภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรีตำบลพยัคฆภูมิพิสัย	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๙. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน	กรรมการ
๑๐. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๑๑. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๒. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลรวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. เพื่อศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัยในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

/๒.ศึกษา...

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไหร่ จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๖. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายบดินทร ศรีชัย)
นายกเทศมนตรีตำบลพยัคฆภูมิพิสัย

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมพญาเสือ ชั้นสอง เทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายบดินทร ศรีชัย	ประธานกรรมการ	*นายบดินทร ศรีชัย*
๒	นายเอกณัฏฐ์ ตระกูลรัมย์	กรรมการ	*นายเอกณัฏฐ์ ตระกูลรัมย์*
๓	นายพีระพัฒน์ มิตราช	กรรมการ	*นายพีระพัฒน์ มิตราช*
๔	นางศิริรัตน์ เจือไธสง	กรรมการ	*นางศิริรัตน์ เจือไธสง*
๕	สิบเอกทัศดี ทอนเทพ	กรรมการ	*สิบเอกทัศดี ทอนเทพ*
๖	นายนิโรธ ฝ่ายพลแสน	กรรมการ	*นายนิโรธ ฝ่ายพลแสน*
๗	นายอรุณรัตน์ เขมะรัง	กรรมการ	*นายอรุณรัตน์ เขมะรัง*
๘	นางสาวณิฐญา สวัสดิผล	กรรมการ	*นางสาวณิฐญา สวัสดิผล*
๙	นายทนง ทะใคร่กลาง	กรรมการ	*นายทนง ทะใคร่กลาง*
๑๐	จ่าเอกภุชงค์ อาทิตย์วงษ์	กรรมการและเลขานุการ	*จ่าเอกภุชงค์ อาทิตย์วงษ์*
๑๑	นายนฤปเวศม์ ปะสังขีณี	ผู้ช่วยเลขานุการ	*นายนฤปเวศม์ ปะสังขีณี*
๑๒	นางสาวชไมภรณ์ พันธุ์ศรี	ผู้ช่วยเลขานุการ	*นางสาวชไมภรณ์ พันธุ์ศรี*

ผู้ไม่มาประชุม -- ไม่มี –

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่งเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย ที่ ๑๕๐/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

๑. นายบดินทร ศรีชัย นายกเทศมนตรีตำบลพยัคฆภูมิพิสัย เป็นประธานกรรมการ

๒. นายเอกณัฏฐ์ ตระกูลรัมย์ ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ

๓. นายพีระพัฒน์ มิตราช	รองปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ
๔. นางศิริรัตน์ เจือไธสง	ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ
๕. สิบเอกทัศดี ทอนเทพ	ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ
๖. นายนิโรธ ฝ่ายพลแสน	ผู้อำนวยการกองศึกษา เป็นกรรมการ
๗.นายอรุณรัตน์ เขมะรัง	รก.ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนเทศบาล ตำบลพยัคหภูมิพิสัย กรรมการ
๘.นางสาวณิฐญา สวัสดิผล	รก.ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กรรมการ
๙. นายทนง ทะใคร่กลาง	นักวิชาการตรวจสอบภายใน กรรมการ
๑๐. จ่าเอกภุชงค์ อาทิตย์วงษ์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ
๑๑. นายนฤปเวศม์ ปะสังขีณี	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
๑๒. นางสาวชไมภรณ์ พันธุ์ศรี	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภาระกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาเทศบาลและเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาลรวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑.ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี

๒.ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไหร่ จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๔.ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาล ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้สมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕.ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๖.พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

มติที่ประชุม **รับทราบ**

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้วมา

- ไม่มี เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก –

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานฯ เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เดิม ที่ประกาศใช้ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จะสิ้นสุด เนื่องจากครบกำหนดการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จก่อน ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อประกาศใช้ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

นายนฤปเวศม์ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการ
(ผู้ช่วยเลขนานุการ) พนักงานเทศบาลหนด จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งที่ ๑๕๐/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณให้แล้วเสร็จตามรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยนักทรัพยากรบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบจัดทำเอกสารในการจัดทำแล้วเสนอตามขั้นตอนต่อไป และคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ได้แต่งตั้งจากหัวหน้าส่วนราชการ จึงขอให้ทุกท่านพิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานที่ต้องจัดเพิ่มกำลังคนในการเสนอเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามหลักการและเหตุผล ปัจจุบันโครงสร้างบุคลากร ตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๖๓ อัตรา มีอัตราการครองตำแหน่ง ๑๔๑ อัตรา และอัตราว่าง ๒๒ อัตรา แบ่งเป็น

- **สำนักปลัดเทศบาล**
  - จำนวนกรอบอัตรากำลัง ๔๘ อัตรา
  - จำนวนการครองตำแหน่ง ๔๘ อัตรา
  - จำนวนอัตราว่าง - อัตรา
- **กองคลัง**
  - จำนวนกรอบอัตรากำลัง ๑๘ อัตรา
  - จำนวนการครองตำแหน่ง ๑๔ อัตรา
  - จำนวนอัตราว่าง ๔ อัตรา
- **กองช่าง**
  - จำนวนกรอบอัตรากำลัง ๑๗ อัตรา
  - จำนวนการครองตำแหน่ง ๑๕ อัตรา
  - จำนวนอัตราว่าง ๒ อัตรา
- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**
  - จำนวนกรอบอัตรากำลัง ๒๕ อัตรา
  - จำนวนการครองตำแหน่ง ๒๑ อัตรา
  - จำนวนอัตราว่าง ๔ อัตรา

- **กองการศึกษา**
  จำนวนกรอบอัตรากำลัง ๑๐ อัตรา
  จำนวนการครองตำแหน่ง ๙ อัตรา
  จำนวนอัตราว่าง ๑ อัตรา
- **โรงเรียนเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย**
  จำนวนกรอบอัตรากำลัง ๓๕ อัตรา
  จำนวนการครองตำแหน่ง ๒๕ อัตรา
  จำนวนอัตราว่าง ๑๐ อัตรา
- **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย**
  จำนวนกรอบอัตรากำลัง ๙ อัตรา
  จำนวนการครองตำแหน่ง ๘ อัตรา
  จำนวนอัตราว่าง ๑ อัตรา
- **หน่วยตรวจสอบภายใน**
  จำนวนกรอบอัตรากำลัง ๑ อัตรา
  ปัจจุบันมีการครองตำแหน่งนี้แล้ว

ที่ประชุม รับทราบ

ประธานฯ พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขอเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย เชิญเลขานุการชี้แจงรายละเอียด

เลขานุการฯ จ่าเอกภุชงค์ ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยหนังสือ กจ.กท.และ ก.อบต. ที่มท ๑๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ กำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในระยะ ๓ ปี ข้างหน้าตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาสม เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหารทรัพยากรธรรมชาติ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสาธารณสุข เพื่อให้ทราบรายละเอียดว่า แต่ละส่วนราชการมีภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอะไรที่จะต้องดำเนินการในแต่ละช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าและอยู่ในอำนาหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด หรือตามนโยบายหรือไม่ ทั้งนี้ ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ Swot เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุด และอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง กำหนดสำหรับความต้องการกำลังคนนั้น งานการเจ้าหน้าที่แจ้งให้ส่วนราชการจัดทำสถิติปริมาณงานของส่วนราชการ และรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัด

เพื่อคำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละกองว่า ต้องการคนจำนวนเท่าใดจึงจะสามารถ คำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของแต่ละกองว่าต้องการคนจำนวนเท่าใดจึงจะสามารถ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้ เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ค่างานและอัตรากำลังคน ด้วยปริมาณงาน และจำนวนบุคลากรในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งส่วนราชการได้ ดำเนินการเรียบร้อย และรวบรวมนำเสนอต่อที่ประชุมแล้ว จึงขอให้ท่านพิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณภาพของงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงาน ปริมาณงานที่มี อยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีภารกิจ ปริมาณงานด้านใดเพิ่มขึ้นช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า สำหรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ผู้ช่วยเลขานุการ นางสาวชไมภรณ์ ขอชี้แจงภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคลากรให้คณะกรรมการทุกท่านทราบ ตามพระราชบัญญัติระเบียบงานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้ หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์ กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

ที่ประชุม รับทราบ

ประธาน อัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้างของแต่ละกองมีเพียงพอ หรือไม่ครับ

ที่ประชุม **จ่าเอกภุชงค์ อาทิตย์วงษ์** ในส่วนของสำนักปลัดเทศบาล มีบุคลากรเพียงพอครับ

สิบเอกัศดี ทอนเทพ ในส่วนของกองช่าง มีบุคลากรเพียงครับ

นายนิโรธ ฝ่ายพลแสน ในส่วนของกองการศึกษา มีบุคลากรเพียงพอครับ รวมไปถึง พนักงานครูเทศบาล ของโรงเรียนเทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลพยัคฆภูมิพิสัย

นางสาวณิฐญา สวัสดิผล ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีบุคลากรเพียงพอค่ะ

นางศิริรัตน์ เจือไธสง ในส่วนของกองคลัง มีบุคลากรเพียงพอค่ะ

ประธานฯ ท่านใด มีเรื่องเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มี ขอมติที่ประชุมพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๒

มติที่ประชุม เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๑๕.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ..... ผู้จดรายงานการประชุม

(นางสาวชไมภรณ์ พันธุ์ศรี)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ) ..... ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายบดินทร ศรีชัย)

นายกเทศมนตรีตำบลพยัคฆภูมิพิสัย

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง