แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572



- โปร่งใส
- มีประสิทธิภาพ
- ตอบสนองประชาชน

เทศบาลตำบลขามเรียง

อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572



- โปร่งใส
- มีประสิทธิภาพ
- ตอบสนองประชาชน

เทศบาลตำบลขามเรียง

อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒ วัตถุประสงค์	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
เทศบาลตำบลขามเรียง
อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

---

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบเทศบาลตำบลขามเรียง จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลขามเรียง จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดมหาสารคาม พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลขามเรียง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลขามเรียง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลขามเรียง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลขามเรียง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลขามเรียง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลขามเรียง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลขามเรียง

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลขามเรียง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลขามเรียงเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลขามเรียง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลขามเรียง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว" ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ"

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง"

● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

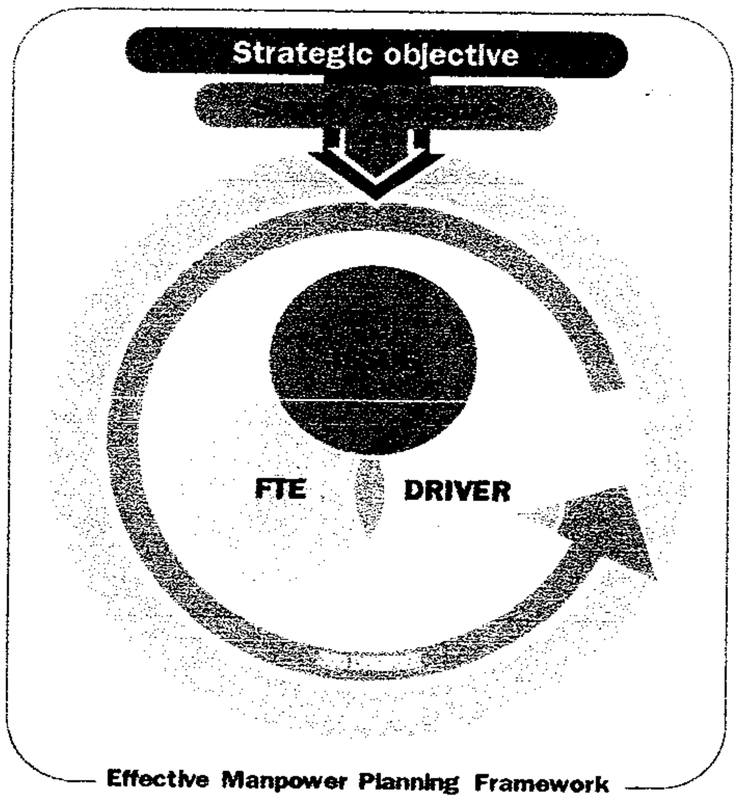
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))

History	Today	Forecast
พิจารณาข้อมูลการปฏิบัติงานจริงของพนักงานในหน่วยงาน	**พิจารณาอัตรากำลังปัจจุบัน**	**พิจารณาภารกิจ/บทบาท/วิสัยทัศน์ที่องค์กรมุ่งหวังและส่งผลถึงต่อภาระงานของหน่วยงาน**
• รับข้อมูลการดำเนินงานจริงของหน่วยงานในอดีต • แนวทางการปฏิบัติงานที่ได้รับการพิสูจน์แล้ว • ข้อมูลเชิงปริมาณที่วัดอัตรากำลังที่ต้องการ (FTE)	• เปิดโอกาสให้หน่วยงานแสดงความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะแล้วนำข้อมูลเหล่านี้มาประกอบการวิเคราะห์ • เก็บประเด็น (Issues)ที่เกี่ยวข้องกับอัตรากำลังจากผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้อง (360 องศา)	• เปิดรับประเด็นที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ภารกิจเร่งด่วน ภารกิจหลักซึ่งส่งผลต่อความต้องการอัตรากำลัง • วิเคราะห์แนวโน้มของภาระงานจากผลผลิตที่ต้องการจากหน่วยงาน (Drivers)
ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history) ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)		

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลขามเรียง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ได้ดังนี้



Effective Manpower Planning Framework

องค์ประกอบที่นำมาใช้

มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสู่อนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
▪ FTE (Full Time Equivalent)	▪ Supply pressure ▪ 360 degree+Issue ▪ Benchmarking	▪ Strategic Objective ▪ Driver

"Any study of manpower allocation must take many factors into consideration"

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลขามเรียง ที่มีอยู่ดังนี้

<u>กระจกด้านที่ ๑</u> Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลขามเรียง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลขามเรียง จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

<u>กระจกด้านที่ ๒</u> Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลขามเรียง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลขามเรียง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หรือ กลุ่มงาน และตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับการกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

เทศบาลตำบลขามเรียง นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวนภาระค่าใช่จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน

๒. เงินประจำตำแหน่ง

๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

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

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลขามเรียง มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง ดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน

๒. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และ

ขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๓. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ – ๓

๔. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และเทศบาลตำบลขามเรียง จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร

๕. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวนเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลขามเรียง แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

<u>กระจกด้านที่ ๓</u> Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดี ก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- **พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบล
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลขามเรียง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

<u>หมายเหตุ</u>

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

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

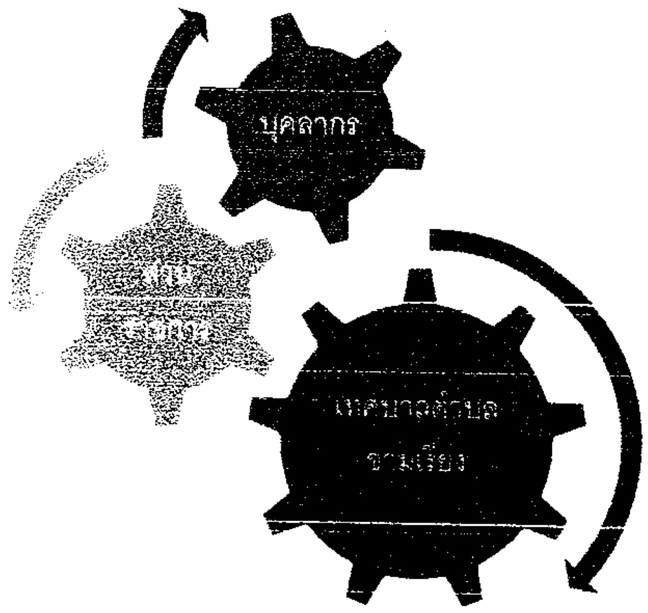
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>กระจกด้านที่ ๔</u> Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลขามเรียง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลขามเรียง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการสอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลขามเรียง (การตรวจประเมิน LPA)

<u>กระจกด้านที่ ๕</u> ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **<u>ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร</u>** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลขามเรียง พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๗ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

เทศบาลตำบลขามเรียง ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการและหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้



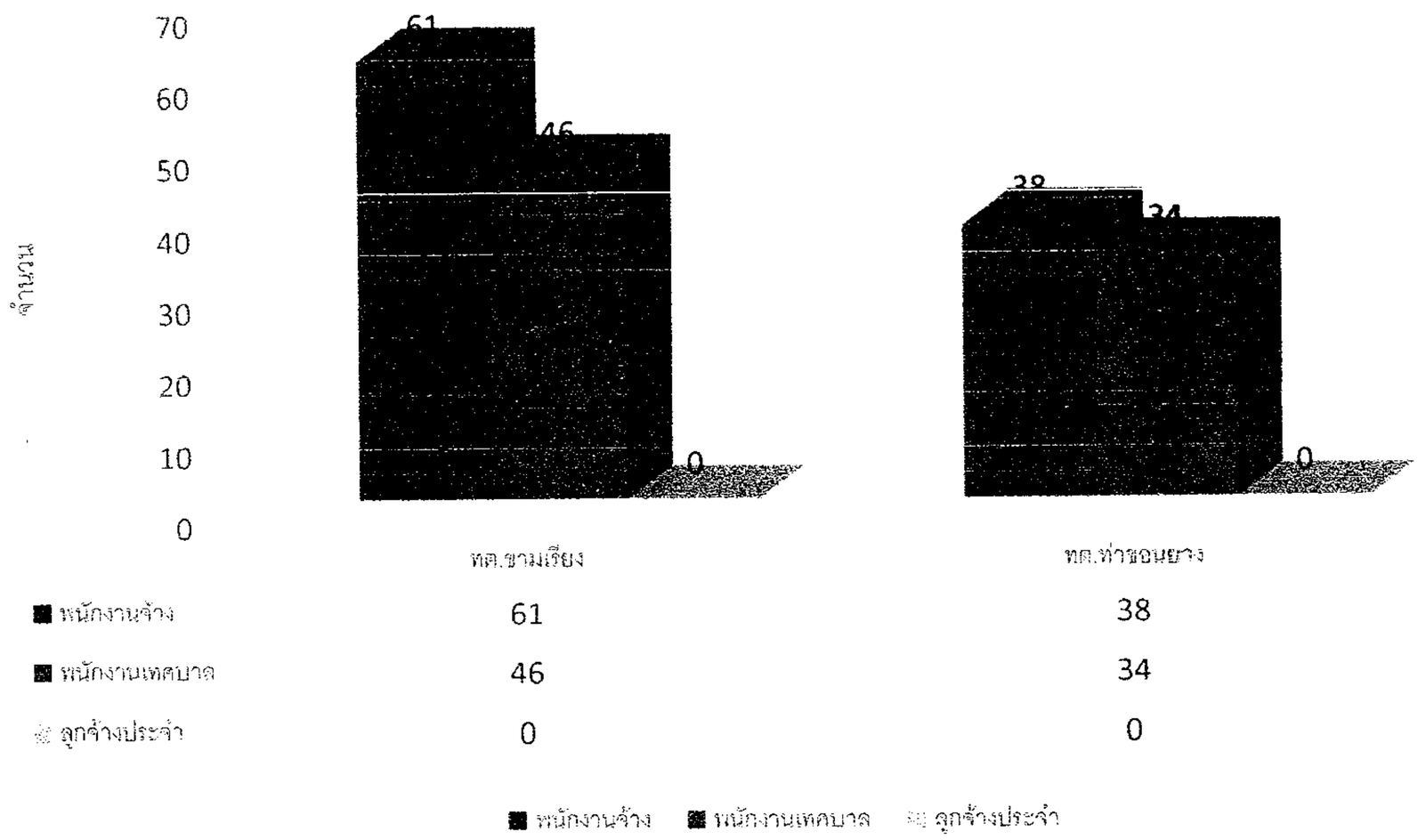
- **<u>ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ</u>** เนื่องจากเทศบาลตำบลขามเรียง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ <u>มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u> โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๗ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลขามเรียง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

<u>กระจกด้านที่ ๖</u> **Benchmarking**: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลกันทรวิชัย และเทศบาลตำบลท่าขอนยาง ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน จึงคาดการได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง

กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภท ขนาด บริบทใกล้เคียงกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลขามเรียง เทศบาลตำบลท่าขอนยาง ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลขามเรียง ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบ

ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และทำให้พนักงานเทศบาล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้เทศบาล สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลขามเรียง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลขามเรียงสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลขามเรียง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลขามเรียงจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลขามเรียง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลขามเรียง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลขามเรียง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลขามเรียง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลขามเรียง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา

การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลขามเรียง

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลขามเรียง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลขามเรียง และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลขามเรียง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลขามเรียง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลขามเรียง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลขามเรียง

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
กรกฎาคม ๒๕๖๙	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้เดียวกัน	เทศบาลตำบลกันทรวิชัย เทศบาลตำบลท่าขอนยาง
กรกฎาคม ๒๕๖๙	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
กรกฎาคม ๒๕๖๙	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.ท.จังหวัด ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.ท. จังหวัดมหาสารคาม
สิงหาคม ๒๕๖๙	ก.ท.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๙
๑ ตุลาคม ๒๕๖๙	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	เทศบาล ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ ในการบริหารงานบุคคล

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

จากการ สำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลขามเรียง พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาล

๔.๕ ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตเทศบาล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย

- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

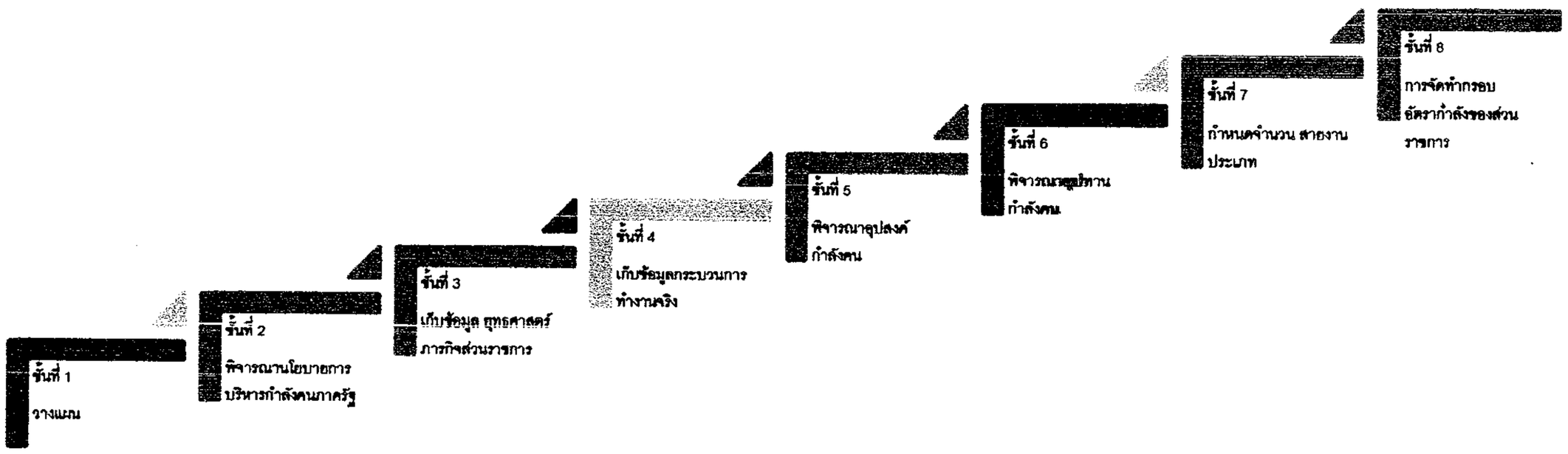
๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนของเทศบาลตำบลขามเรียง

เทศบาลตำบลขามเรียง ยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลขามเรียง ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในเทศบาลตำบลขามเรียง แบบบันได ๘ ขั้น



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

เทศบาลตำบลขามเรียง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

๑ นายกเทศมนตรี	ประธานคณะกรรมการ
๒ ปลัดเทศบาล	คณะกรรมการ
๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๔ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๕ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	คณะกรรมการ
๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณะกรรมการ
๗ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	คณะกรรมการ
๘ หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการ/เลขานุการ
๘ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ
๙ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงเวลาเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไหร่ จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลขามเรียง จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๔๕ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลขามเรียง มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลขามเรียง ดังนี้

<u>ยุทธศาสตร์ ๑ ด้านการจัดการศึกษา และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้</u>

- ยกระดับการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เด็กมีคุณธรรมจริยธรรม และอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นของเทศบาล และส่งเสริมการท่องเที่ยว เช่น ส่งเสริมศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและคุณธรรมอันดีงามในสังคม ส่งเสริมให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน ทันสมัย ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการแก่ประชาชน

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเข้มแข็งของสังคมและชุมชน</u>

- เสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพของชุมชนในการพึ่งตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาเทศบาล
- ส่งเสริมการประกอบอาชีพและการกระจายรายได้ให้แก่หมู่บ้าน เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ประชาชน

<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านโครงสร้างการผลิตและสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจในท้องถิ่น</u>

- สร้างระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภค เช่น ถนน ระบบไฟฟ้าส่องสว่าง ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่าง ๆ และย่านชุมชน ระบบน้ำประปา เป็นต้น
- บริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการบริการที่มีประสิทธิภาพ เช่น ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจในกิจการท้องถิ่น พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงานขององค์กร พัฒนาปรับปรุงรายได้ของเทศบาล
- มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เช่น พัฒนาระบบบริการและบริหารจัดการภาครัฐเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อเทศบาลตำบลขามเรียง มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่าในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และเทศบาลตำบลขามเรียงจะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันเทศบาลตำบลขามเรียงมีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเกลี่ยตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๖ ส่วนราชการ

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ เทศบาลตำบลขามเรียง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการจัดการศึกษาและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น	- ยกระดับการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เด็กมีคุณธรรมจริยธรรม และอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และส่งเสริมการท่องเที่ยว	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองการศึกษา - ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา - ผู้ช่วยนักสันทนาการ - ครู/ผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครู
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเข้มแข็งของสังคมและชุมชน	- ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถพึ่งพาตนเองได้ มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของเทศบาลเสริมสร้างความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - หัวหน้าฝ่ายปกครอง - เจ้าพนักงานเทศกิจ - เจ้าพนักงานป้องกันฯ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารรสุขฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
		- นักวิชาการสุขาภิบาล - ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน - ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - นักวิชาการสุขาภิบาล - ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านโครงสร้างการผลิตและสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจในท้องถิ่น	- ระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการได้มาตรฐานทั่วถึง	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - หัวหน้าฝ่ายการโยธา - วิศวกรโยธา - นายช่างเขียนแบบ - นายช่างเครื่องกล - ผู้ช่วยวิศวกรเครื่องกล - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า - พนักงานผลิตน้ำประปา - พนักงานจดมาตรวัดน้ำ - ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพองค์กร	- มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - หัวหน้าฝ่ายแผนฯ - นักจัดการงานทั่วไป - นักทรัพยากรบุคคล นิติกร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้	- พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้างทุกระดับ
	- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	- พนักงานเทศบาล/พนักงานจ้างทุกระดับ

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

เทศบาลตำบลขามเรียง ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลพิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้วมาแผนอัตรากำลังที่ใช้ คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ พบว่า เทศบาลตำบลขามเรียงมีภารกิจด้านการจัดทำแผนงานและงบประมาณ ด้านการให้บริการประชาชน ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษีและการพัฒนารายได้ ด้านสังคมสงเคราะห์ และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

เทศบาลตำบลขามเรียง มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ไม่มี กรณีในระยะเวลาดังกล่าวหากมีคนโอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร เทศบาลตำบลขามเรียงจะวางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. สำหรับสายงานผู้บริหารซึ่งเป็นสายงานที่สำคัญ ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน เทศบาลตำบลขามเรียง

จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ของปีที่เกษียณ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ เทศบาลตำบลขามเรียง จะสรรหาคนมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.ท.จังหวัดมหาสารคาม) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากเทศบาลตำบลขามเรียง ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว เทศบาลตำบลขามเรียง จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล หรือบัญชีของจังหวัดแล้วแต่กรณี

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลขามเรียง ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลขามเรียง ดังนี้

- **พนักงานเทศบาล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้
  - สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
  - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
  - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
  - สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๒ ประเภท เทศบาลตำบลขามเรียง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
  - พนักงานจ้างทั่วไป
  - พนักงานจ้างตามภารกิจ

บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลขามเรียง ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลขามเรียง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลขามเรียง มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ อีกทั้งเทศบาลตำบลขามเรียง ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลขามเรียง

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕๐ มาตรา ๕๑ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ มาตรา ๑๗

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๕๐ (๒)) ๑.๒ ให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา (มาตรา ๕๑ (๑)) ๑.๓ ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๕๑ (๓)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗)) ๑.๕ ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑ (๘)) ๑.๖ การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔)) ๑.๗ การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องการการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษาไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้ คือ **กองช่างโดยงานกิจการประปา**
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔)) ๒.๒ ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐ (๖)) ๒.๓ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗)) ๒.๔ บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕)) ๒.๕ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจการประสานงานและการปฏิบัติงานคือ **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม กองช่าง กองการศึกษา และสำนักปลัด**

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๒.๖ การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓)) ๒.๖ การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘)) ๒.๗ การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๑๘))	
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑)) ๓.๒ ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕)) ๓.๓ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓)) ๓.๔ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕)) ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗)) ๓.๖ การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕)) ๓.๗ การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗)) ๓.๘ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘)) ๓.๙ การป้องกันและบรรเทาสาธารณะภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙)) ๓.๑๐ การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจการประสานงานและการปฏิบัติงานคือ **กองช่าง และสำนักปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๔.๑ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑)) ๔.๒ การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓)) ๔.๓ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖)) ๔.๔ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗)) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจการประสานงานและการปฏิบัติงานคือ **กองคลัง และสำนักปลัด อยู่ในฝ่ายแผนงานและงบประมาณ กองสวัสดิการ**

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
	กองคลัง และสำนักปลัด อยู่ในฝ่ายแผนงานและงบประมาณ กองสวัสดิการสังคม
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐ (๓)) ๕.๒ การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อม ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจการประสานงานและการปฏิบัติงานคือ **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๖.๑ บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนาธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘)) ๖.๒ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้คือ **กองการศึกษา**
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๗.๑ สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๒)) ๗.๒ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๓)) ๗.๓ การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๒๖))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจการประสานงานและการปฏิบัติงานคือทุก **ส่วนราชการในเทศบาลตำบลขามเรียง (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษากองสวัสดิการสังคม หน่วยตรวจสอบภายใน**

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลตำบลขามเรียง สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลขามเรียงได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลตำบลขามเรียง ต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลตำบลขามเรียงเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ เทศบาลตำบลขามเรียงดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว ๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. กองช่าง ๒. กองสาธารณสุขฯ และกองสวัสดิการสังคม ๓. กองการศึกษา ๔. สำนักปลัด ๕. กองสาธารณสุขฯ ๖. กองการศึกษา ๗. ทุกส่วนราชการ
ภารกิจรอง ๑. ให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา ๒. ให้มีโรงฆ่าสัตว์ ๓. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม ๔. ให้มีสุสานและฌาปณสถาน ๕. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร ๖. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ ๗. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ๘. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ ๙. เทศพาณิชย์	๑. กองช่างและสำนักปลัด ๒. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๓. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔. กองสวัสดิการสังคมและกองช่าง ๕. กองสวัสดิการสังคม ๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๗. กองช่าง ๘. กองช่าง ๙. สำนักปลัด

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร

โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลขามเรียง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ เทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาล ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทสบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชนการดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

<u>สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต</u>

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลขามเรียงมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลขามเรียง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลขามเรียง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลขามเรียง พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นฝ่ายต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างเดิม เทศบาลตำบลขามเรียง	โครงสร้างใหม่ เทศบาลตำบลขามเรียง	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานนิติการ ๑.๒ งานกิจการพาณิชย์ ๑.๓ งานกิจการประปา ๑.๔ งานกิจการสภาเทศบาล ๑.๕ งานเลขานุการ ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ ฝ่ายอำนวยการ ๑) งานบริหารงานทั่วไป ๒) งานการเจ้าหน้าที่ ๓) งานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่วิชาการ ๔) งานบริการข้อมูลข่าวสาร ๕) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	**๑. สำนักปลัดเทศบาล** ๑.๑ งานนิติการ ๑.๒ งานกิจการพาณิชย์ ๑.๓ งานกิจการสภาเทศบาล ๑.๔ งานเลขานุการ ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ ฝ่ายอำนวยการ ๑) งานบริหารงานทั่วไป ๒) งานการเจ้าหน้าที่ ๓) งานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่วิชาการ ๔) งานบริการข้อมูลข่าวสาร ๕) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	

โครงสร้างเดิม เทศบาลตำบลขามเรียง	โครงสร้างใหม่ เทศบาลตำบลขามเรียง	หมายเหตุ
๑.๘ ฝ่ายปกครอง ๑) งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน ๒) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓) งานเทศกิจ ๔) งานรักษาความสงบ ๑.๙ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ๑) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒) งานยุทธศาสตร์และแผนงาน ๓) งานงบประมาณ ๔) งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ ๕) งานตรวจติดตามและประเมินผล	๑.๘ ฝ่ายปกครอง ๑) งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน ๒) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓) งานเทศกิจ ๔) งานรักษาความสงบ ๑.๙ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ๑) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒) งานยุทธศาสตร์และแผนงาน ๓) งานงบประมาณ ๔) งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ ๕) งานตรวจติดตามและประเมินผล	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๓ ฝ่ายพัฒนารายได้ ๑) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓) งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า ๔) งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	**๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๓ ฝ่ายพัฒนารายได้ ๑) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓) งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า ๔) งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา ๑) งานวิศวกรรมโยธา ๒) งานสถาปัตยกรรม ๓) งานสาธารณูปโภค ๔) งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๕) งานผังเมือง ๖) งานควบคุมการก่อสร้าง ๗) งานเครื่องจักรกลและซ่อมบำรุง ๘) งานบริหารงานทั่วไป	**๓. กองช่าง** ๓.๑ ฝ่ายการโยธา ๑) งานวิศวกรรมโยธา ๒) งานสถาปัตยกรรม ๓) งานสาธารณูปโภค ๔) งานกิจการประปา ๕) งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๖) งานผังเมือง ๗) งานควบคุมการก่อสร้าง ๘) งานเครื่องจักรกลและซ่อมบำรุง ๙) งานบริหารงานทั่วไป	

โครงสร้างเดิม เทศบาลตำบลขามเรียง	โครงสร้างใหม่ เทศบาลตำบลขามเรียง	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๑) งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๒) งานรักษาความสะอาด ๓) งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔) งานป้องกันและควบคุมโรค ๕) งานสัตวแพทย์ ๖) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๗) งานกำจัดสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย ๘) งานธุรการ	**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๑) งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๒) งานรักษาความสะอาด ๓) งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔) งานป้องกันและควบคุมโรค ๕) งานสัตวแพทย์ ๖) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๗) งานกำจัดสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย ๘) งานธุรการ	
๕. กองการศึกษา ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๓ งานกิจการโรงเรียน ๕.๔ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๑) งานธุรการ ๒) งานแผนงานและโครงการ ๓) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔) งานกิจการศาสนา ๕) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	**๕. กองการศึกษา** ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๓ งานกิจการโรงเรียน ๕.๔ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๑) งานธุรการ ๒) งานแผนงานและโครงการ ๓) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔) งานกิจการศาสนา ๕) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	
๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานกิจการหอพัก ๖.๒ ฝ่ายพัฒนาชุมชน ๑) งานสังคมสงเคราะห์ ๒) งานพัฒนาชุมชน ๓) งานธุรการ	**๖. กองสวัสดิการสังคม** ๖.๑ งานกิจการหอพัก ๖.๒ ฝ่ายพัฒนาชุมชน ๑) งานสังคมสงเคราะห์ ๒) งานพัฒนาชุมชน ๓) งานธุรการ	
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	**๗. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด (+/-)			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานเทศกิจ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด (+/-)			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง ๒
พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๑
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่แผนที่ภาษี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด (+/-)			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเครื่องกล ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยวิศวกรเครื่องกล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานเครื่องสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสุขาภิบาล ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก.	-	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<u>กองการศึกษา</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด (+/-)			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ครู (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-		เงินอุดหนุน
ครู (โรงเรียน)	๖	๖	๖	๖	-	-		ว่าง ๓ เงินอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักสันทนาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	ว่าง ๒ เงินอุดหนุน
ผู้ช่วยครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<u>กองสวัสดิการและสังคม</u>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑๑๕**	**๑๒๕**	**๑๒๕**	**๑๒๕**	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น เทศบาลตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

ที่	ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับตำแหน่ง/อันดับเงินเดือนครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) จ่าเอกบัวทอง หาญสุโพธิ์	กลาง	๔๒-๒-๐๐-๑๓๐๑-๐๐๓	๑	๑	๗๙๗,๘๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๗,๘๘๐	๕๐,๗๖๐	๕๓,๘๘๐	๑,๐๑๓,๗๖๐	๑,๐๖๔,๕๒๐	๑,๑๑๘,๔๐๐	(๖๖,๔๙๐)
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ว่างเดิม	ต้น	๔๒-๒-๐๐-๑๓๐๑-๐๐๒	๑	-	๔๐๑,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๑๑๓	๒๕,๕๖๐	๒๗,๐๙๓	๔๖๗,๙๙๓	๔๙๓,๕๕๒	๕๒๐,๖๔๖	(๓๓,๔๙๐) ว่างเดิม
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)																				
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป) นางสุนิสา ปาศาถา	ต้น	๔๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๕๓๙,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๔๐๐	๓๔,๔๔๐	๓๖,๔๘๐	๖๑๔,๒๘๐	๖๔๘,๗๒๐	๖๘๕,๒๐๐	(๔๔,๙๙๐)
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป) พันจ่าเอกนิมิตร บุญหล้า	ต้น	๔๒-๒-๐๑-๒๓๐๑-๐๐๒	๑	๑	๖๑๘,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๗,๒๐๐	๓๙,๓๖๐	๔๑,๗๖๐	๖๗๓,๔๔๐	๗๑๒,๘๐๐	๗๕๔,๕๖๐	(๕๑,๕๒๐)
๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป) จ่าเอกประเทียบ อรรคยาตศรี	ต้น	๔๒-๒-๐๑-๒๓๐๑-๐๐๓	๑	๑	๕๕๗,๘๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๔๘๐	๓๕,๕๒๐	๓๗,๖๘๐	๖๐๙,๓๖๐	๖๔๔,๘๘๐	๖๘๒,๕๖๐	(๔๖,๔๙๐)
๖	หัวหน้าฝ่ายแผนฯ (นักบริหารงานทั่วไป) นางสาวณิชาภัทร การะเกต	ต้น	๔๒-๒-๐๑-๒๓๐๑-๐๐๔	๑	๑	๕๕๗,๘๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๔๘๐	๓๕,๕๒๐	๓๗,๖๘๐	๖๐๙,๓๖๐	๖๔๔,๘๘๐	๖๘๒,๕๖๐	(๔๖,๔๙๐)
๗	นักจัดการงานทั่วไป นายสิริพล สงครามสี	ชก	๔๒-๒-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๘๔๐	๒๓,๑๖๐	๒๔,๔๘๐	๓๘๔,๔๘๐	๔๐๗,๖๔๐	๔๓๒,๑๒๐	(๓๐,๒๒๐)
๘	นักจัดการงานทั่วไป นางสาววันณปภา สุขจันทร์	ชก	๔๒-๒-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๒	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๖๔๐	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๙๗,๑๖๐	๕๒๗,๐๔๐	(๓๖,๘๖๐)
๙	นักทรัพยากรบุคคล นางนวรัตน์ วงษาสืบ	ชก	๔๒-๒-๐๑-๓๓๐๒-๐๐๑	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๖๔๐	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๙๗,๑๖๐	๕๒๗,๐๔๐	(๓๖,๘๖๐)
๑๐	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร นางสาวภัทรธิดา อุ่นทะศรี	ชก	๔๒-๒-๐๑-๓๓๐๔-๐๐๑	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๖๔๐	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๙๗,๑๖๐	๕๒๗,๐๔๐	(๓๖,๘๖๐)
๑๑	นิติกร นางสาวสุพัตรา จำปาน้อย	ปก	๔๒-๒-๐๑-๓๓๐๕-๐๐๑	๑	๑	๒๘๔,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๑๖๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๒๐๐	๓๖๑,๖๘๐	๓๑๙,๘๐๐	๓๓๙,๐๐๐	(๒๓,๗๑๑)
๑๒	นิติกร นายเอกราช ไมตรีแพน	ชก	๔๒-๒-๐๑-๓๓๐๕-๐๐๒	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๔๔๐	๒๐,๖๔๐	๒๑,๘๔๐	๓๕๓,๒๐๐	๓๖๓,๘๔๐	๓๘๕,๖๘๐	(๒๖,๙๘๐)

ที่	ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับตำแหน่ง/อันดับเงินเดือนครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑๓	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย นายวุฒิพงษ์ วงษ์ช่าง	ปก	๔๒-๒-๐๓-๓๘๓๐-๐๐๓	๓	๑	๒๕๓,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๖,๒๐๐	๑๗,๑๖๐	๒๖๘,๙๒๐	๒๘๕,๑๒๐	๓๐๒,๒๘๐	(๒๑,๑๔๐)
๑๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นางเพ็ญวิภา สารบุญ	ชก	๔๒-๒-๐๓-๓๓๐๓-๐๐๓	๓	๓	๔๒๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๘๐๐	๒๗,๓๖๐	๒๙,๐๔๐	๔๕๕,๐๔๐	๔๘๒,๔๐๐	๕๑๑,๔๔๐	(๓๕,๗๗๐)
๑๕	เจ้าพนักงานธุรการ นางปรีชากุล ภูจำปา	ชง	๔๒-๒-๐๓-๔๑๐๓-๐๐๑	๓	๑	๓๙๙,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๐๑๐	๒๕,๔๔๐	๒๗,๐๐๐	๔๒๕,๗๒๐	๔๔๙,๑๖๐	๔๗๖,๑๖๐	(๓๓,๓๑๐)
๑๖	เจ้าพนักงานธุรการ นายพัชรพรหม สุรางค์กุล	ชง	๔๒-๒-๐๓-๔๑๐๓-๐๐๒	๓	๑	๓๒๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๘๑๐	๒๑,๐๐๐	๒๒,๓๒๐	๓๕๕,๖๘๐	๓๗๐,๖๘๐	๓๙๓,๐๐๐	(๒๗,๔๙๐)
๑๗	เจ้าพนักงานทะเบียน นางสาววิลัยพร ทักษิณ	ชง	๔๒-๒-๐๓-๔๑๐๒-๐๐๓	๓	๑	๓๖๓,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๘๔๐	๒๓,๑๖๐	๒๔,๖๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๔๐๘,๔๘๐	๔๓๓,๐๘๐	(๓๐,๒๙๐)
๑๘	เจ้าพนักงานเทศกิจ สิบโทปิยพันธ์ วิชาชัย	ชง	๔๒-๒-๐๓-๔๘๐๔-๐๐๓	๓	๑	๓๑๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๒๐๐	๒๐,๔๐๐	๒๑,๖๐๐	๓๓๘,๑๖๐	๓๕๘,๕๖๐	๓๘๐,๑๖๐	(๒๖,๕๘๐)
๑๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นายพลภัทร จันทรัตน์	ปง	๔๒-๒-๐๓-๔๘๐๕-๐๐๓	๓	๓	๑๙๙,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๑๐	๑๒,๗๒๐	๑๓,๕๖๐	๒๑๑,๘๐๐	๒๒๔,๕๒๐	๒๓๘,๐๘๐	(๑๖,๖๕๐)
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																			
๒๐	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ นางสาวจิตรา ถิ่นละออ	-	-	๓	๓	๒๗๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๔๐	๑๓,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๒๘๖,๖๘๐	๒๙๘,๒๐๐	๓๑๐,๒๐๐	(๒๒,๙๗๐)
๒๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน นางเบญจรัตน์ เนตรสงคราม	-	-	๓	๓	๓๐๘,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๓๖๐	๑๒,๘๔๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๑,๐๐๐	๓๓๓,๘๔๐	๓๔๗,๒๘๐	(๒๕,๗๒๐)
๒๒	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์ นายธนบดี ทะแยง	-	-	๓	๓	๒๗๘,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๑๖๐	๑๓,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๒๘๙,๓๒๐	๓๐๐,๙๖๐	๓๑๓,๐๘๐	(๒๓,๑๘๐)
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ นายบุญถม พลราช	-	-	๓	๓	๒๑๔,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๓,๓๒๐	๒๓๒,๓๒๐	๒๔๑,๖๘๐	(๑๗,๘๙๕)
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ นายยุทธชัย เนื่องกันยา	-	-	๓	๓	๑๙๓,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๒๑๑,๑๒๐	๒๐๙,๒๘๐	๒๑๗,๖๘๐	(๑๖,๑๑๐)
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ นายกิตติกร กุณโฮง	-	-	๓	๓	๑๗๕,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๒,๕๒๐	๑๘๙,๘๔๐	๑๙๗,๕๒๐	(๑๔,๖๒๐)

ที่	ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับตำแหน่ง/อันดับเงินเดือนฯรู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดการณ์ว่าจะมีในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ นางสาวธิดารัตน์ บุญหล้า	-	-	๑	๑	๑๘๓,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๙๐,๙๒๐	๑๙๘,๖๐๐	๒๐๖,๖๔๐	(๑๕,๒๙๐)
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ นายทนงศักดิ์ คลังแสง	-	-	๑	๑	๒๒๗,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๙๖๐	๒๙๒,๘๘๐	๒๔๖,๓๖๐	๒๕๖,๓๒๐	(๑๘,๙๘๐)
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ นายวีระยุทธ จันทะลุน	-	-	๑	๑	๑๘๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๙๙,๙๖๐	๑๙๗,๖๔๐	๒๐๕,๕๖๐	(๑๕,๒๒๐)
๒๙	พนักงานขับรถยนต์ นายจิระ บุญหล้า	-	-	๑	๑	๒๑๙,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๒๒๘,๗๒๐	๒๓๗,๙๖๐	๒๔๗,๕๖๐	(๑๘,๓๒๐)
๓๐	พนักงานขับรถยนต์ นายบุญสอน เปี่ยมปิด	-	-	๑	๑	๒๒๙,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๒๓๘,๓๒๐	๒๔๗,๙๒๐	๒๕๗,๘๘๐	(๑๙,๐๙๐)
๓๑	พนักงานขับรถยนต์ นายสามารถ เหล่าหมวด	-	-	๑	๑	๒๒๗,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๖,๕๒๐	๒๔๖,๐๐๐	๒๕๕,๘๔๐	(๑๘,๙๕๐)
๓๒	พนักงานขับรถยนต์ (ว่างเดิม)	-	-	๑	-	๑๓๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	(๑๑,๓๘๐) (ว่างเดิม)
๓๓	พนักงานขับรถยนต์ (ว่างเดิม)	-	-	๑	-	๑๓๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	(๑๑,๓๘๐) (ว่างเดิม)
๓๔	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร นายประหยัด สาลีธรรม	-	-	๑	๑	๒๙๒,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๗๒๐	๓๐๓,๙๖๐	๓๑๖,๒๐๐	๓๒๘,๙๒๐	(๒๔,๓๕๐)
๓๕	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล นางสาววริศรา กิจเกวียน	-	-	๑	๑	๒๑๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	(๑๘,๑๕๐)
๓๖	ผู้ช่วยนิติกร (ว่างเดิม)	-	-	๑	-	๒๑๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๘๐๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	(๑๘,๑๕๐) (ว่างเดิม)
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																			
๓๗	คนงาน (ว่างเดิม)	-	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐) (ว่างเดิม)
๓๘	คนงาน นายมนตรี โคตรตาแสง	-	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับตำแหน่ง/อันดับเงินเดือนครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคนในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๓๙	คนงาน นางสาวนิ่มนุช หาญเวช	-	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๐	คนงาน นางสาวอนงนาฏ นนตรี	-	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
<u>กองคลัง (๐๔)</u>																				
๔๑	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง) นางสมาพร ภูวิจิตร	ต้น	๔๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๐๐๐	๓๑,๘๐๐	๓๓,๗๒๐	๕๗๐,๖๐๐	๖๐๒,๔๐๐	๖๓๖,๑๒๐	(๔๑,๕๕๐)
๔๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้(นักบริหารงานคลัง) นางสาวรวิกานต์ วงศ์แสนประเสริฐ	ต้น	๔๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๕๖๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๕๒๒,๑๒๐	๕๕๒,๔๘๐	๕๘๔,๖๔๐	(๓๙,๖๓๐)
๔๓	นักวิชาการเงินและบัญชี นางพรวณี มาสวนจิก	ปก	๔๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๓๔๔,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๗๖๐	๒๑,๙๖๐	๒๓,๒๘๐	๓๖๕,๐๔๐	๓๘๗,๐๐๐	๔๑๐,๒๘๐	(๒๘,๖๙๐)
๔๔	นักวิชาการคลัง นางสาวอรอนงค์ รัตนภักดี	ปก	๔๒-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	๑	๑	๒๘๙,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๔๐๐	๑๘,๔๘๐	๑๙,๕๖๐	๓๐๖,๔๘๐	๓๒๔,๙๖๐	๓๔๔,๕๒๐	(๒๔,๐๙๐)
๔๕	นักวิชาการพัสดุ นางมยุรี แก้วสีหา	ชก	๔๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๖๐๐	๒๖,๐๔๐	๒๗,๖๐๐	๔๓๓,๙๒๐	๔๕๙,๙๖๐	๔๘๗,๔๖๐	(๓๔,๑๑๐)
๔๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ นางสาวประไพ ชิณโฮง	ปก	๔๒-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๗๖๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๕๖๐	๒๖๐,๐๔๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๙๒,๓๒๐	(๒๐,๔๔๐)
๔๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นางสาวสุภัสษา บรรเทา	ปง	๔๒-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๓๓๓,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๘๔๐	๒๐,๐๔๐	๒๑,๒๔๐	๓๓๒,๒๘๐	๓๕๒,๓๒๐	๓๗๓,๕๖๐	(๒๖,๑๒๑)
๔๘	เจ้าพนักงานพัสดุ (ว่างเดิม)	ปง/ชง	๔๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๗๔	๑๘,๙๔๖	๒๐,๐๘๓	๓๑๕,๗๗๔	๓๓๔,๗๒๐	๓๕๔,๘๐๔	(๒๔,๘๒๕) (ว่างเดิม)
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																			
๔๙	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี นางสาวทิพย์วรรณ บุญสอน	-	-	๑	๑	๒๕๙,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๐,๓๖๐	๒๘๑,๒๘๐	๒๙๒,๕๖๐	(๒๑,๖๖๐)
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นางสาวสุภัทรา นาคสุด	-	-	๑	๑	๒๕๓,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๖๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๖๓,๔๐๐	๒๗๓,๙๖๐	๒๘๕,๐๐๐	(๒๑,๑๐๐)
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ นางสาวกรรณิการ์ ไชยโสดา	-	-	๑	๑	๒๒๔,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๘๐	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๒๓๓,๕๒๐	๒๔๒,๘๘๐	๒๕๒,๖๐๐	(๑๘,๗๑๐)

ที่	ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับตำแหน่ง/อันดับเงินเดือนครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคนในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๒)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ นางสาวกีรัตยา รัตน์แสง	-	-	๑	๑	๒๒๙,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๒๓๙,๐๔๐	๒๔๘,๖๔๐	๒๕๘,๖๐๐	(๑๙,๑๕๐)
๕๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่แผนที่ภาษี (ว่างเดิม)	-	-	๑	-	๑๓๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	(๑๑,๓๘๐) (ว่างเดิม)
กองช่าง (๐๕)																				
๕๔	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง) (ว่างเดิม)	ต้น	๔๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๑๖	๒๕,๐๓๓	๒๖,๕๓๕	๔๕๙,๒๑๖	๔๘๔,๒๔๙	๕๑๐,๗๘๔	(๓๒,๘๐๐) (ว่างเดิม)
๕๕	หัวหน้าฝ่ายการโยธา(นักบริหารงานช่าง) (ว่างเดิม)	ต้น	๔๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๗๔	๑๘,๙๔๖	๒๐,๐๘๓	๓๓๓,๗๗๔	๓๕๒,๗๒๐	๓๗๒,๘๐๔	(๓๒,๘๐๐) (ว่างเดิม)
๕๖	วิศวกรโยธา (ว่างเดิม)	ปก/ชก	๔๒-๒-๐๕-๓๗๐๓-๐๐๓	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๑๙	๒๒,๕๙๘	๒๓,๙๕๔	๓๗๖,๖๓๙	๓๙๙,๒๓๘	๔๒๓,๓๙๒	(๒๙,๖๑๐) (ว่างเดิม)
๕๗	เจ้าพนักงานธุรการ นายสุรศักดิ์ หนูแม้ม	ชง	๔๒-๒-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๓	๑	๑	๓๐๒,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๒๔๐	๑๙,๓๒๐	๒๐,๔๐๐	๓๒๐,๕๒๐	๓๓๙,๘๔๐	๓๖๐,๖๔๐	(๒๕,๑๙๐)
๕๘	นายช่างเครื่องกล พันจ่าเอกสมโภชน์ บุญอยู่	ชง	๔๒-๒-๐๕-๔๓๐๕-๐๐๓	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๐๐๐	๓๑,๘๐๐	๓๓,๗๒๐	๕๒๘,๖๐๐	๕๖๐,๔๐๐	๕๙๔,๑๒๐	(๔๑,๕๕๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๕๙	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา นายปิณฑ์ รัชโพธิ์	-	-	๑	๑	๒๑๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	(๑๘,๑๕๐)
๖๐	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ นายพัฒนา พลเดช	-	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘,๐๔๐	(๑๓,๙๒๐)
๖๑	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (ว่างเดิม)	-	-	๑	-	๑๕๗,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๕๖๐	๑๖๓,๙๒๐	๑๗๐,๕๒๐	(๑๓,๑๓๐) (ว่างเดิม)
๖๒	ผู้ช่วยวิศวกรเครื่องกล นายป้องเกียรติ บุญหล้า	-	-	๑	๑	๓๔๕,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๙๒๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๐๐๐	๓๕๙,๘๘๐	๓๗๔,๒๘๐	๓๘๙,๒๘๐	(๒๘,๘๓๐)
๖๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา นายนิกุล บุญสอน	-	-	๑	๑	๒๖๗,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๖๔๐	๒๗๘,๗๖๐	๒๘๙,๙๒๐	๓๐๑,๕๖๐	(๒๒,๓๓๐)
๖๔	ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง นางสาวสายเพชร แสงไสว	-	-	๑	๑	๒๑๐,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๘,๗๖๐	๒๒๗,๕๒๐	๒๓๖,๖๔๐	(๑๗,๕๒๐)

ที่	ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับตำแหน่ง/อันดับเงินเดือนครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๖๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า นายธีรวัฒน์ เหล่าโฆน	-	-	๑	๑	๒๗๘,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๐,๐๔๐	๓๐๑,๖๘๐	๓๑๓,๘๐๐	(๒๓,๒๔๐)
๖๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า นายสาคร อุปนันท์	-	-	๑	๑	๒๕๖,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๓๒๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๗,๑๒๐	๒๗๗,๙๒๐	๒๘๙,๐๘๐	(๒๑,๔๐๐)
๖๗	พนักงานขับรถยนต์ นายธีรพงศ์ วิระขันคำ	-	-	๑	๑	๒๒๖,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๕,๘๐๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๕,๑๒๐	(๑๘,๘๙๐)
๖๘	พนักงานขับรถยนต์ นายบุญโฮม คลังแสง	-	-	๑	๑	๑๘๑,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๘๙,๒๔๐	๑๙๖,๙๒๐	๒๐๕,๘๔๐	(๑๕,๑๖๐)
๖๙	คนงานเครื่องสูบน้ำ นายบรรจง บุญไทย	-	-	๑	๑	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๑๘๘ ๐๔๐	(๑๓,๙๒๐)
๗๐	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (ว่างเดิม)	-	-	๑	-	๒๑๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๘๐๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	(๑๘,๑๕๐) (ว่างเดิม)
๗๑	พนักงานผลิตน้ำประปา นายวัฒนา ผิวผุย	-	-	๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	(๑๑,๓๘๐)
๗๒	พนักงานผลิตน้ำประปา นายสิริชัย บุญหล้า	-	-	๑	๑	๒๑๙,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๗,๗๖๐	๒๓๖,๘๘๐	๒๔๖,๓๖๐	(๑๘,๒๕๐)
๗๓	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ นายถาวร บุญไท	-	-	๑	๑	๑๗๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๙๙,๒๘๐	๑๘๖,๔๘๐	๑๙๔,๐๔๐	(๑๔,๓๖๐)
๗๔	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ นางประทุมมา พรมบุญ	-	-	๑	๑	๑๗๖,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๘๓,๖๐๐	๑๙๑,๐๔๐	๑๙๘,๗๒๐	(๑๔,๗๑๐)
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																				
๗๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข) นางสาวนุชนาฏ ภูดวงจิตร	ต้น	๔๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๖๔๐	๕๕๔,๑๖๐	๕๘๕,๐๐๐	๖๑๗,๖๔๐	(๔๐,๒๖๐)
๗๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข) (ว่างเดิม)	ต้น	๔๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๑๖	๒๕,๐๓๓	๒๖,๕๓๕	๔๓๕,๒๑๖	๔๖๐,๒๔๙	๔๘๖,๗๘๔	(๓๒,๘๐๐) (ว่างเดิม)

ที่	ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับตำแหน่ง/อันดับเงินเดือนครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคนในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๗๗	เจ้าพนักงานธุรการ จำเอกธนากร บุญประกอบ	ชง	๔๒-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	๑	๑	๔๔๖,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๘๘๐	๒๘,๔๔๐	๓๐,๑๒๐	๔๗๗,๔๐๐	๕๐๑,๘๔๐	๕๓๑,๙๖๐	(๓๗,๒๑๐)
๗๘	นักวิชาการสุขาภิบาล **นางสาวจิราวรรณ พนารินทร์**	ปก	๔๒ ๒ ๐๖ ๓๖๐๖ ๐๐๑	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๐๐	๑๕,๙๖๐	๑๖,๙๒๐	๒๖๔,๒๔๐	๒๘๐,๒๐๐	๒๙๗,๑๒๐	(๒๐,๗๗๐)
๗๙	นักวิชาการสาธารณสุข นางสาวสิรินภา ไชยแสนท้าว	ปก	๔๒ ๒ ๐๖ ๓๖๐๑ ๐๐๑	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๑๙	๒๒,๕๙๘	๒๓,๙๕๔	๓๗๖,๖๓๙	๓๙๙,๒๓๘	๔๒๓,๑๙๒	(๒๔,๔๘๐) (ว่างเดิม)
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																			
๘๐	ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม **นางสาวอลิสา เนื่องไชยยศ**	-	-	๑	๑	๒๕๑,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐	๒๖๑,๑๒๐	๒๗๑,๖๘๐	๒๘๒,๖๐๐	(๒๐,๙๒๐)
๘๑	พนักงานขับรถยนต์ **นายวิรัช สีมูลี**	-	-	๑	๑	๑๙๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๔,๐๐๐	๒๑๒,๑๖๐	๒๒๐,๖๘๐	(๑๖,๓๔๐)
๘๒	พนักงานขับรถยนต์ **นายอาทร คำปลิว**	-	-	๑	๑	๑๙๖,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๒๐๔,๗๒๐	๒๑๓,๐๐๐	๒๒๑,๕๒๐	(๑๖,๔๐๐)
๘๓	พนักงานขับรถยนต์ **นายถาวร ปิเจริญ**	-	-	๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	(๑๑,๓๘๐)
๘๔	**พนักงานขับรถยนต์** **นายสุชาติ เจียงคำ**	-	-	**๑**	**๑**	**๑๖๗,๘๘๐**	**๐**	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๔,๖๐๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๙,๐๐๐	(๑๓,๙๙๐)
<u>กองการศึกษา (๐๘)</u>																				
๘๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานศึกษา) **นางสาวสมยงค์ น้อยนอนเมือง**	ต้น	๔๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	๖๑๘,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๗,๒๐๐	๓๙,๓๖๐	๔๑,๗๖๐	๖๙๗,๔๔๐	๗๓๖,๘๐๐	๗๗๘,๕๖๐	(๕๑,๕๒๐)
๘๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป **จ่าเอกอธิวัฒน์ ปาคาถา**	ต้น	๔๒-๒-๐๘-๒๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๖๒๘,๔๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๗,๘๐๐	๔๐,๐๘๐	๔๒,๔๘๐	๖๘๔,๒๔๐	๗๒๔,๓๒๐	๗๖๖,๘๐๐	(๕๒,๓๗๐)
๘๗	นักวิชาการศึกษา **นางสาวนิภาพร รัตนภักดี**	ปก	๔๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	๑	๑	๒๘๙,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๔๐๐	๑๘,๔๘๐	๑๙,๕๖๐	๓๐๖,๔๘๐	๓๒๔,๙๖๐	๓๔๔,๕๒๐	(๒๔,๐๙๐)
๘๘	เจ้าพนักงานธุรการ สิบเอกกฤติเดช สมนึกในธรรม	ชง	๔๒-๒-๐๘-๔๑๐๓-๐๐๖	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๗๔	๑๘,๙๔๖	๒๐,๐๘๓	๓๑๕,๗๗๔	๓๓๔,๗๒๐	๓๕๔,๘๐๔	(๒๔,๘๒๕)

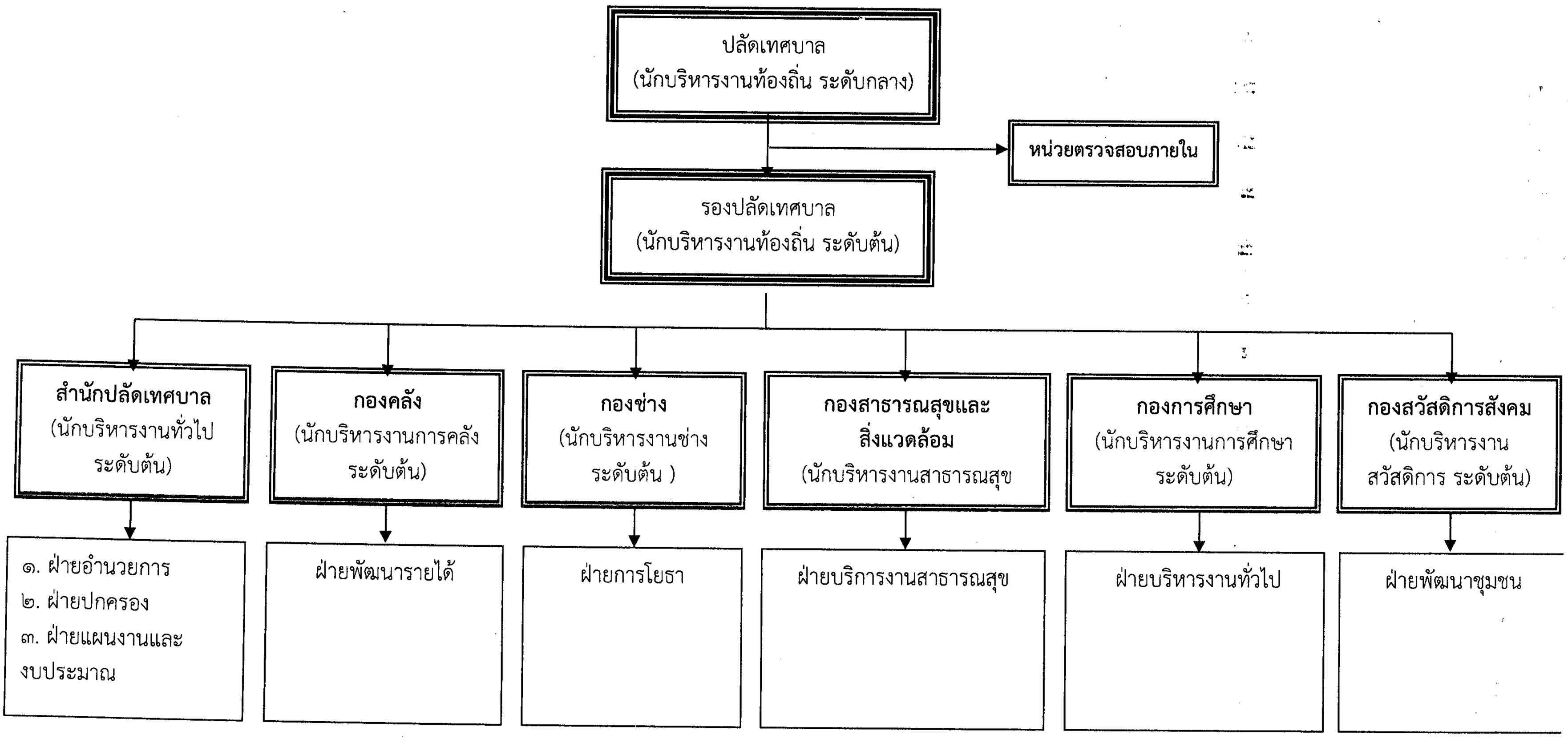
ที่	ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับตำแหน่ง/อันดับเงินเดือนครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>																			
๘๙	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา นายณรงฤทธิ์ รังวัดสา	-	-	๑	๑	๒๕๕,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๕,๖๘๐	๒๗๖,๓๖๐	๒๘๗,๕๒๐	(๒๑,๒๘๐)
๙๐	ผู้ช่วยนักสันทนาการ นายอาทิตย์ ทองเจริญ	-	-	๑	๑	๒๖๖,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๖๔๐	๒๗๗,๒๐๐	๒๘๘,๓๖๐	๓๐๐,๐๐๐	(๒๒,๒๑๐)
๙๑	พนักงานขับรถยนต์ (ว่างเดิม)	-	-	๑	-	๑๓๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	(๑๑,๓๘๐) (ว่างเดิม)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขามเรียง																			
๙๒	ครู นางลำไพ บุญหล้า	คศ๒	๔๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๕	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๙๓	ครู นางอาทินา ใหม่คามิ	คศ๑	๔๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๓	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๙๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) นางสาวมยุรี ป้องคำแสน	-	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๙๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) นางสาวปริศนา ดวงพรรณา	-	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๙๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) นางสาวรภัสกุล กุณโฮง	-	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขียบ																			
๙๗	ครู นางสุพิศ กุณโฮง	คศ๒	๔๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๓	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๙๘	ครู นางสาวทัศนี รัตนพล	คศ๑	๔๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๐	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๙๙	ครู นางสุภารัตน์ พลศรี	คศ๑	๔๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๗	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนหนอง																			
๑๐๐	ครู นางศิริรักษ์ อรรคฮาตสี	คศ๒	๔๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๔	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับตำแหน่ง/อันดับเงินเดือนครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑๐๑	ผู้ช่วยครู นางนพมาศ วงษ์ราชา	-	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๑๐๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ว่าง)	-	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนนา																			
๑๐๓	ครู นางสาวดวงจันทร์ ชูพันธ์	คศ๒	๔๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๙	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๑๐๔	ครู นางสาวสุพัตรา สายละคำ	คศ๒	๔๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๘	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๑๐๕	ครู นางสาวบุษบา จันทรศิริ	คศ๒	๔๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๖	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๑๐๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) นายฐาภิวัฒน์ โคตรเมืองกลาง	-	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมะกอก																			
๑๐๗	ครู นางสาวเพ็ญพิชชา ณรงค์ศักดิ์ศิลป์	คศ๓	๔๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๑๐๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) นางสาวจุฑารัตน์ บุญหล้า	-	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๑๐๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ว่าง)	-	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	โรงเรียนสาธิตเทศบาลชามเรียง																			
๑๑๐	ผู้อำนวยการสถานศึกษา นายศรศักดิ์ ชายศรี	-	๔๒-๒-๐๘-๕๕๘๐-๐๐๑	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๑๑๑	ครู นางสาวชนากานต์ ไชยวงษ์จันทร์	-	๔๒-๒-๐๘-๖๕๘๐-๐๐๑	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๑๑๒	ครู นายยงยุทธ์ ทองเจริญ	-	๔๒-๒-๐๘-๖๕๘๐-๐๐๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๑๑๓	ครู (ว่างเดิม)	-	๔๒-๒-๐๘-๖๕๘๐-๐๐๓	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับตำแหน่ง/อันดับเงินเดือนครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคนในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑๑๔	ครู นางสาวอังคณา กรมแสง	-	๔๒-๒-๐๘-๖๕๘๐-๐๐๔	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๑๑๕	ครู (ว่างเดิม)	-	๔๒-๒-๐๘-๖๕๘๐-๐๐๕	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๑๑๖	ครู (ว่างเดิม)	-	๔๒-๒-๐๘-๖๕๘๐-๐๐๖	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																				
๑๑๗	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) **นางสาวภัทริณญา เทพทอง**	ต้น	๔๒-๒-๑๑-๒๓๐๕-๐๐๑	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๕๒๐	๓๑,๓๒๐	๓๓,๑๒๐	๕๖๒,๓๒๐	๕๙๓,๖๔๐	๖๒๖,๗๖๐	(๔๐,๙๐๐)
๑๑๘	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) **นายชยพงศ์ ดอกสวย**	ต้น	๔๒-๒-๑๑-๒๓๐๕-๐๐๒	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๐,๔๘๐	๓๒,๒๘๐	๓๔,๒๐๐	๕๕๕,๐๐๐	๕๘๗,๒๘๐	๖๒๑,๔๘๐	(๔๒,๒๑๐)
๑๑๙	นักพัฒนาชุมชน **นางสาวสุภาวิณี นนตะบุตร**	ปก	๔๒-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๒๘๙,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๔๐๐	๑๘,๔๘๐	๑๙,๕๖๐	๓๐๖,๔๘๐	๓๒๔,๙๖๐	๓๔๔,๕๒๐	(๒๔,๐๙๐)
๑๒๐	นักพัฒนาชุมชน **นางสาวสกาวรัตน์ มุนตรี**	ชก	๔๒-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๒	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๐๐๐	๒๘,๕๖๐	๓๐,๓๖๐	๔๗๕,๙๒๐	๕๐๔,๔๘๐	๕๓๔,๘๔๐	(๓๗,๔๑๐)
๑๒๑	เจ้าพนักงานธุรการ **พันจ่าเอกธนาทร กันดูลย์**	ชง	๔๒-๒-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๕	๑	๑	๔๓๓,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๐๔๐	๒๗,๖๐๐	๒๙,๒๘๐	๔๕๙,๑๒๐	๔๘๖,๗๒๐	๕๑๖,๐๐๐	(๓๖,๐๙๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๒๒	ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์ **นางศิรินา ปัสสุวรรณ์**	-	-	๑	๑	๒๘๗,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๔๘๐	๒๙๙,๑๖๐	๓๑๑,๑๖๐	๓๒๓,๖๔๐	(๒๓,๙๗๐)
๑๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน **นางสาวสุดาวัลย์ กันดูลย์**	-	-	๑	๑	๑๙๒,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๒๐๐,๔๐๐	๒๐๘,๔๔๐	๒๑๖,๘๔๐	(๑๖,๐๕๐)
๑๒๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ว่างเดิม)	-	-	๑	-	๒๑๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๘๐๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	(๑๘,๑๕๐) **(ว่างเดิม)**
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																				
๑๒๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน **นางยุภา เหล่าหมวด**	ชก	๔๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๖๔๐	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๙๗,๑๖๐	๕๒๗,๐๔๐	(๓๖,๘๖๐)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)



โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

งานบริหารงานทั่วไป
พนักงานเทศบาล
-เจ้าพนักงานธุรการ ชง (๑)
พนักงานจ้างภารกิจ
-พนักงานขับรถยนต์ (๕)
พนักงานจ้างทั่วไป
-คนงาน (๔)

งานการเจ้าหน้าที่
พนักงานเทศบาล
-นักทรัพยากรบุคคล ชก (๑)
พนักงานจ้างภารกิจ
-ผช.นักทรัพยากรบุคคล (๑)

งานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่วิชาการ
พนักงานจ้างภารกิจ
-ผช.นักประชาสัมพันธ์ (๑)

งานบริการข้อมูลข่าวสาร

งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

หัวหน้าฝ่ายปกครอง
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน
พนักงานเทศบาล
-นักจัดการงานทะเบียน ชก (๑)
-เจ้าพนักงานทะเบียน ชง (๑)
-เจ้าพนักงานธุรการ ชง (๑)

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
พนักงานเทศบาล
-เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง (๑)
พนักงานจ้างภารกิจ
-ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (๒)

งานเทศกิจ
พนักงานเทศบาล
-เจ้าพนักงานเทศกิจ ชง (๑)
พนักงานจ้างภารกิจ
-ผช.เจ้าพนักงานเทศกิจ (๔)

งานรักษาความสงบ
พนักงานเทศบาล
-นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย ปก (๑)

งานกิจการสภาเทศบาล
พนักงานเทศบาล
- นักจัดการงานทั่วไป ชก (๑)
งานเลขานุการ
งานส่งเสริมการเกษตร
พนักงานจ้างภารกิจ
-ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (๑)

หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

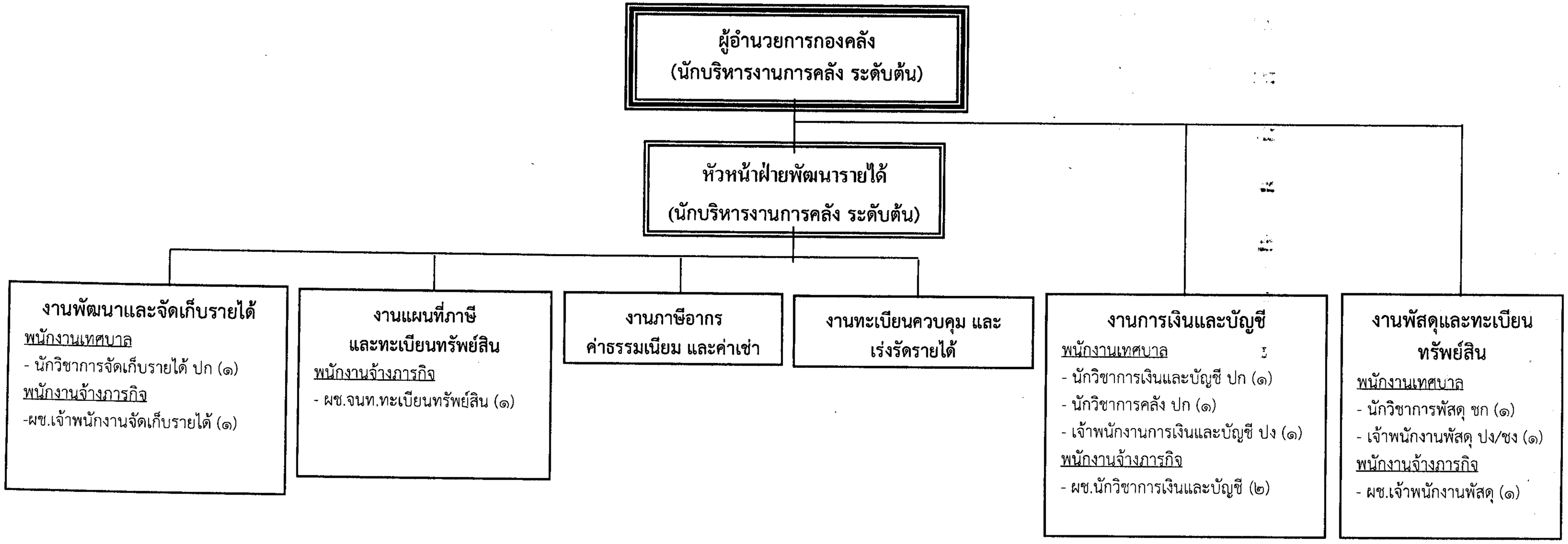
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
พนักงานเทศบาล
-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก (๑)
พนักงานจ้างภารกิจ
-ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)

งานยุทธศาสตร์และแผนงาน
งานงบประมาณ
งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ
พนักงานจ้างภารกิจ
- ผช.นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (๑)
งานตรวจติดตามและประเมินผล

งานนิติการ
พนักงานเทศบาล
- นิติกร ชก (๒)
พนักงานจ้างภารกิจ
- ผู้ช่วยนิติกร (๑)
งานกิจการพาณิชย์
พนักงานเทศบาล
- นักจัดการงานทั่วไป ชก (๑)

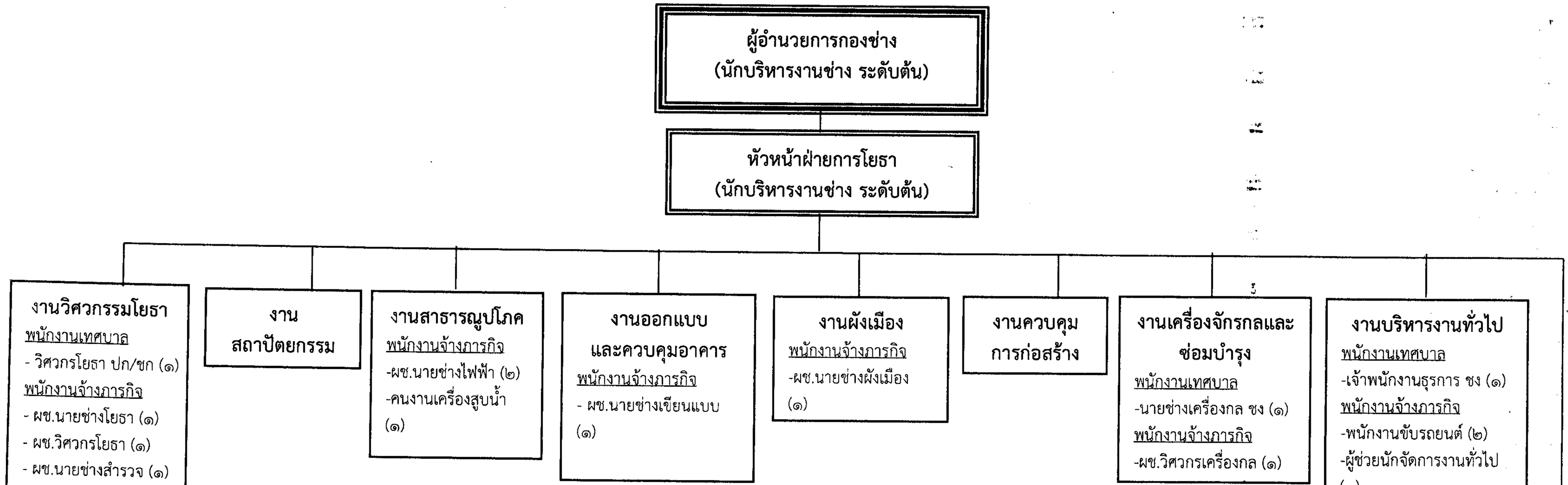
ประเภท	ระดับ	จำนวน	
		มีคนครอง	ว่าง
อำนวยการ	ต้น	๔	-
วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	-
	ชำนาญการ	๗	-
ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑	-
	ชำนาญงาน	๔	-
พนักงานจ้าง	ตามภารกิจ	๑๔	๓
	ทั่วไป	๓	๑

โครงสร้างของกองคลัง



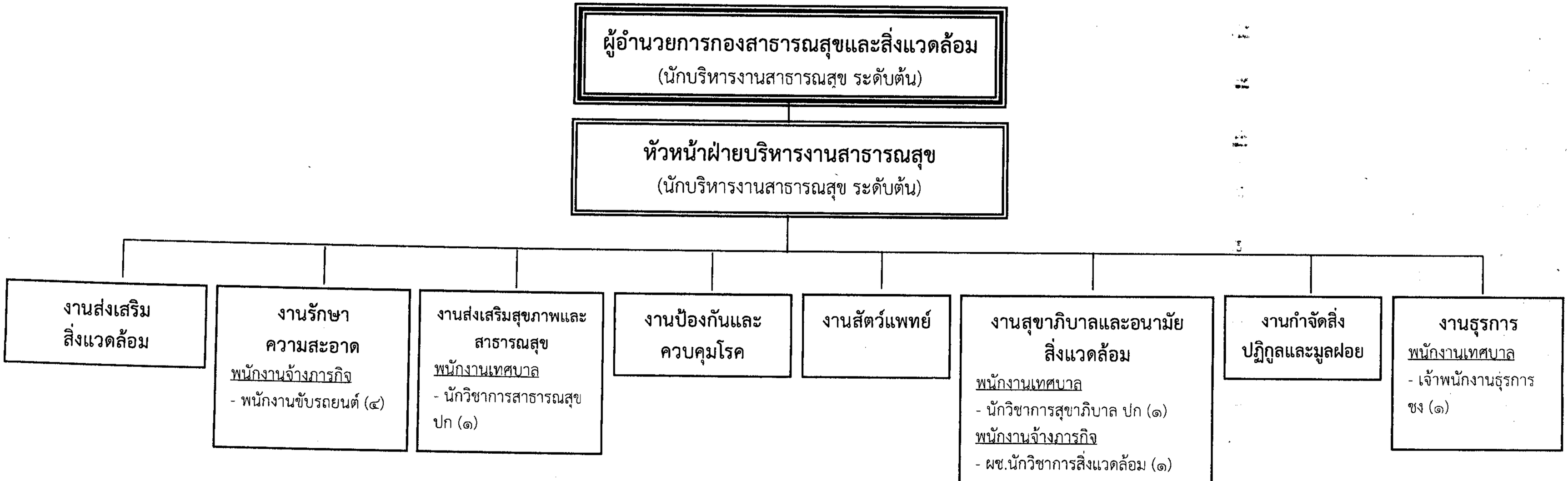
ประเภท	ระดับ	จำนวน	
		มีคนครอง	ว่าง
อำนวยการ	ต้น	๒	-
วิชาการ	ปฏิบัติการ	๓	-
	ชำนาญการ	๑	-
ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑	๑
	ชำนาญงาน	-	-
พนักงานจ้าง	ตามภารกิจ	๔	๑
	ทั่วไป	-	-

โครงสร้างของกองช่าง



ประเภท	ระดับ	จำนวน	
		มีคนครอง	ว่าง
อำนวยการ	ต้น	-	๒
วิชาการ	ปฏิบัติการ	-	๑
	ชำนาญการ	-	-
ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	-	-
	ชำนาญงาน	๒	-
พนักงานจ้าง	ตามภารกิจ	๑๔	๒
	ทั่วไป	-	-

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ประเภท	ระดับ	จำนวน	
		มีคนครอง	ว่าง
อำนวยการ	ต้น	๑	๑
วิชาการ	**ปฏิบัติการ**	**๒**	**-**
	ชำนาญการ	-	-
ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	-	-
	ชำนาญงาน	๑	-
พนักงานจ้าง	ตามภารกิจ	๕	-
	ทั่วไป	-	-

โครงสร้างกองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

งานธุรการ
พนักงานเทศบาล
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง (๑)

พนักงานจ้างภารกิจ
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)

งานแผนงานและโครงการ

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

งานกิจการศาสนา

งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
พนักงานจ้างภารกิจ
- ผู้ช่วยนักสันทนาการ (๑)

งานบริหารการศึกษา
พนักงานเทศบาล
- นักวิชาการศึกษา ปก (๑)

พนักงานจ้างภารกิจ
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑)

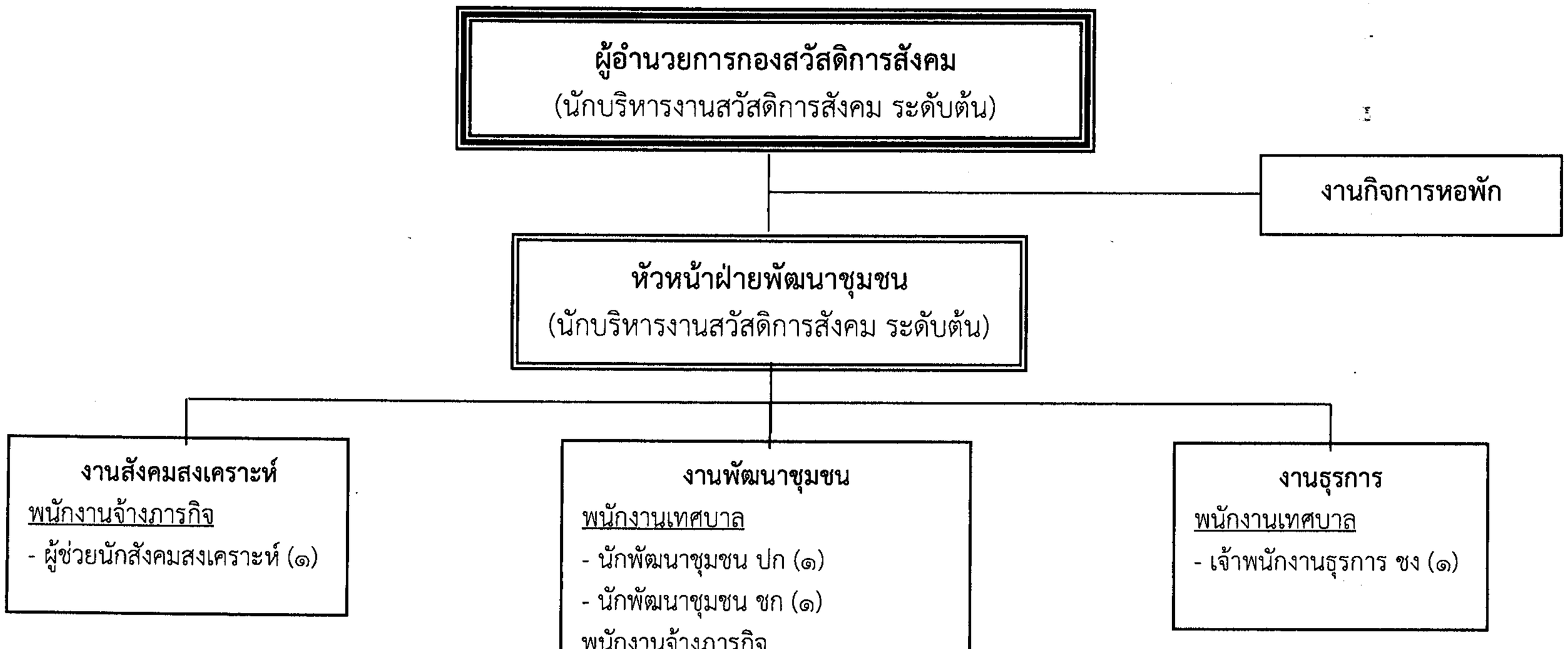
งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
พนักงานครูเทศบาล
- ครู (๑๐)

พนักงานจ้างภารกิจ
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๗)
- ผู้ช่วยครู (๑)

งานกิจการโรงเรียน
พนักงานครูเทศบาล
-ผู้อำนวยการสถานศึกษา (๑)
- ครู (๖)

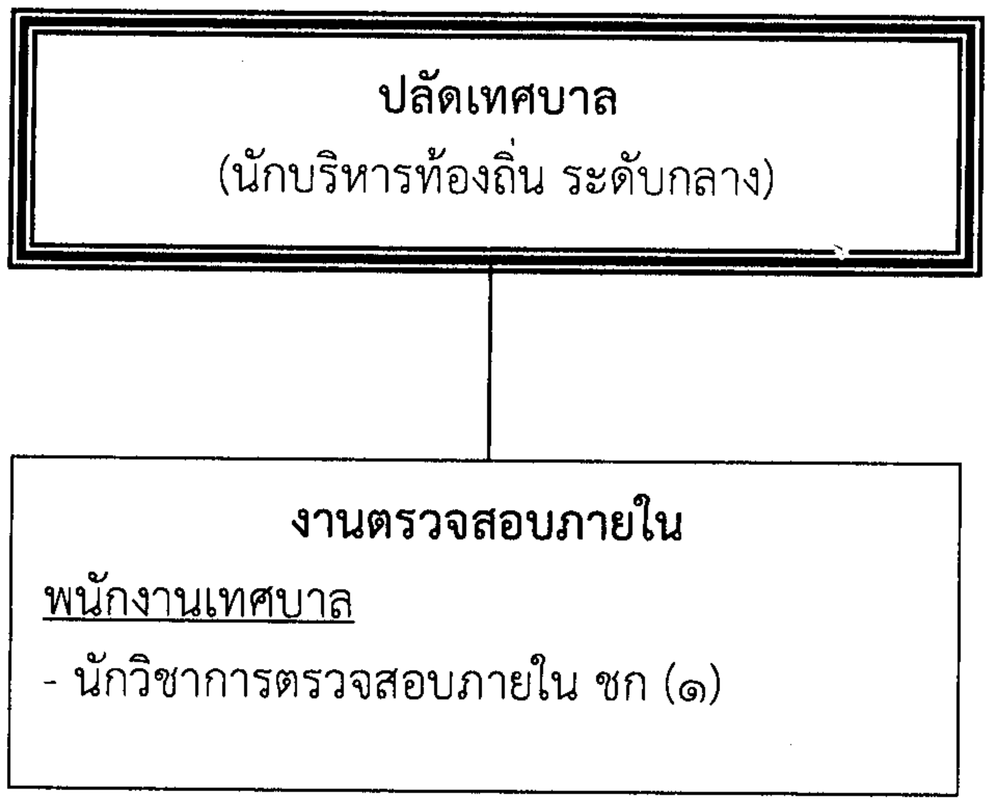
ประเภท	ระดับ	จำนวน	
		มีคนครอง	ว่าง
อำนวยการ	ต้น	๒	-
ศพด.	ครู	๑๐	-
	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๕	๒
	ผู้ช่วยครู	๑	-
โรงเรียน	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	-
	ครู	๓	๓
วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	-
	ชำนาญการ	-	-
ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	-	-
	ชำนาญงาน	๑	-
พนักงานจ้าง	ตามภารกิจ	๒	๑
	ทั่วไป	-	-

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ประเภท	ระดับ	จำนวน	
		มีคนครอง	ว่าง
อำนวยการ	ต้น	๒	-
วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑	-
	ชำนาญการ	๑	-
ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	-	-
	ชำนาญงาน	๑	-
พนักงานจ้าง	ตามภารกิจ	๒	๑
	ทั่วไป	-	-

หน่วยตรวจสอบภายใน



ประเภท	ระดับ	จำนวน	
		มีคนครอง	ว่าง
อำนวยการ	ต้น	-	-
วิชาการ	ปฏิบัติการ	-	-
	ชำนาญการ	๑	-
ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	-	-
	ชำนาญงาน	-	-
พนักงานจ้าง	ตามภารกิจ	-	-
	ทั่วไป	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x๑๒)	
๑	จ.อ.บัวทอง หาญสุโพธิ์	ปริญญาโท (รป.ม.)	๔๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๙๗,๘๘๐ (๖๖,๔๙๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๙๖๕,๘๘๐
๒	(ว่างเดิม)	-	๔๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๒-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๑,๙๔๐ (๓๓,๔๙๕x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๓,๙๔๐ (ว่างเดิม)
สำนักปลัดเทศบาล												
๓	นางสุนิสา ปาคาถา	ปริญญาโท (รป.ม.)	๔๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓๙,๘๘๐ (๔๔,๙๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๘๑,๘๘๐
งานนิติการ												
๔	นางสาวสุพัตรา จำปาน้อย	ปริญญาตรี (น.บ.)	๔๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก	๔๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก	๒๘๔,๕๒๐ (๒๓,๗๑๐x๑๒)	-	-	๒๘๔,๕๒๐
๕	นายเอกราช ไมตรีแพน	ปริญญาตรี (น.บ.)	๔๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๒	นิติกร	ชก	๔๒-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๒	นิติกร	ชก	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๓๖๕,๗๖๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๖	(ว่างเดิม)	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๘,๑๕๐x๑๒)	-	-	๒๑๗,๘๐๐ (ว่างเดิม)
งานกิจการพาณิชย์												
๗	นายสิริพล สงครามสี	ปริญญาโท (รป.ม.)	๔๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	๔๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
งานกิจการสภา												
๘	นางสาววันณปภา สุขจันทร์	ปริญญาโท (รป.ม.)	๔๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	๔๒-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๓๓x๑๒)	-	-	๔๔๒,๓๒๐
งานเลขานุการ												
งานส่งเสริมการเกษตร												
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๙	นายประหยัด สาลีธรรม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	๒๙๒,๒๐๐ (๒๔,๓๕๐x๑๒)	-	-	๒๙๒,๒๐๐
<u>ฝ่ายอำนวยการ</u>												
๑๐	พันจ่าเอกนิมิตร บุญหล้า	ปริญญาตรี (รป.บ.)	๔๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๑๘,๒๔๐ (๕๑,๕๒๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๖๓๖,๒๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x๑๒)	
งานบริหารงานทั่วไป												
๑๑	นางปรีชากุล ภูจำปา	ปวส. (การบัญชี)	๔๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๔๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๓๙๙,๗๒๐ (๓๓,๓๑๐x๑๒)	-	-	๓๙๙,๗๒๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๑๒	นายจิระ บุญหล้า	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๑๙,๘๔๐ (๑๘,๓๒๐x๑๒)	-	-	๒๑๙,๘๔๐
๑๓	นายสามารถ เหล่าหมวด	ปวส. (บริหารธุรกิจ)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๒๗,๔๐๐ (๑๘,๙๕๐x๑๒)	-	-	๒๒๗,๔๐๐
๑๔	นายบุญสอน เปี่ยมปิด	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๒๙,๐๘๐ (๑๙,๐๙๐x๑๒)	-	-	๒๒๙,๐๘๐
๑๕	(ว่างเดิม)	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-		(ว่างเดิม) ๑๓๘,๐๐๐
๑๖	(ว่างเดิม)	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-		(ว่างเดิม) ๑๓๘,๐๐๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๑๗	(ว่างเดิม)	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายมนตรี โคตรตาแสง	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๓๒,๐๐๐
๑๙	น.ส.นิ่มนุช หาญเวช	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๓๒,๐๐๐
๒๐	น.ส.อนงนาฏ นนตรี	ปริญญาตรี (บช.บ.)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๓๒,๐๐๐
งานการเจ้าหน้าที่												
๒๑	นางนวรัตน์ วงษาสีบ	ปริญญาโท	๔๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๔๒-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	-	-	๔๔๒,๓๒๐
๒๒	นางสาววริศรา กิจเกวียน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๘,๑๕๐x๑๒)	-	-	๒๑๗,๘๐๐
งานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่วิชาการ												
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๒๓	น.ส.จิตรา ถิ่นละออ	ปริญญาตรี (รป.บ.)	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๒๗๕,๖๔๐ (๒๒,๙๗๐x๑๒)	-	-	๒๗๕,๖๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x๑๒)	
งานบริการข้อมูลข่าวสาร												
งานส่งเสริมการท่องเที่ยว												
<u>ฝ่ายปกครอง</u>												
๒๔	จ่าเอกประเทียบ อรรคฮาตศรี	ปริญญาโท (น.ม.)	๔๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๕๗,๘๘๐ (๔๖,๔๙๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๕๗๕,๘๘๐
งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน												
๒๕	นางสาวภัทรธิดา อุ่นทะศรี	ปริญญาโท (รป.ม.)	๔๒-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก	๔๒-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	-	-	๔๔๒,๓๒๐
๒๖	นายพัชรหรหม สุรางค์กุล	ปริญญาตรี (น.บ.)	๔๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๔๒-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๓๒๙,๘๘๐ (๒๗,๔๙๐x๑๒)	-	-	๓๒๙,๘๘๐
๒๗	นางสาววิลัยพร ทักษิณ	ปวส. (บริหารธุรกิจ)	๔๒-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง	๔๒-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง	๓๖๓,๔๘๐ (๓๐,๒๙๐x๑๒)	-	-	๓๖๓,๔๘๐
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย												
๒๘	นายพลภัทร จันทรัตน์	ปวส. (ไฟฟ้าติดตั้ง)	๔๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง	๔๒-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง	๑๙๙,๘๐๐ (๑๖,๖๕๐x๑๒)	-	-	๑๙๙,๘๐๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๒๙	นายทนงศักดิ์ คลังแสง	ปวส. (เทคนิคการผลิต)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๒๒๗,๗๖๐ (๑๘,๙๘๐x๑๒)	-	-	๒๒๗,๗๖๐
๓๐	นายวีระยุทธ จันทะลุน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑๘๒,๖๔๐ (๑๕,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๒,๖๔๐
งานเทศกิจ												
๓๑	สิบโทปิยพันธ์ วิชาชัย	ปวส.	๔๒-๒-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ชง	๔๒-๒-๐๑-๔๘๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ชง	๓๑๕,๙๖๐ (๒๖,๕๘๐x๑๒)	-	-	๓๑๘,๙๖๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๓๒	นายบุญถม พลราช	ปวช. (ช่างกลโลหะ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	๒๑๔,๖๘๐ (๑๗,๘๙๐x๑๒)	-	-	๒๑๔,๖๘๐
๓๓	นางสาวชิดารัตน์ บุญหล้า	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	๑๘๓,๔๘๐ (๑๕,๒๙๐x๑๒)	-	-	๑๘๓,๔๘๐
๓๔	นายกิตติกร กุณโยง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	๑๗๕,๔๔๐ (๑๔,๖๒๐x๑๒)	-	-	๑๗๕,๔๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x๑๒)	
๓๕	นายยุทธชัย เนื่องกันยา	ปวส. (เกษตรกรรมและเทคโนโลยี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	๑๙๓,๓๒๐ (๑๖,๑๑๐x๑๒)	-	-	๑๙๓,๓๒๐
งานรักษาความสงบ												
๓๖	นายวุฒิพงษ์ วงษ์ช่าง	ปริญญาตรี	๔๒-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปก	๔๒-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปก	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐x๑๒)	-	-	๒๕๓,๖๘๐
ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ												
๓๗	นางสาวณิชาภัทร การะเกต	ปริญญาโท (รป.ม.)	๔๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๕๗,๘๘๐ (๔๖,๔๙๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๕๗๕,๘๘๐
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน												
๓๘	นางเพ็ญวิภา สารบุญ	ปริญญาโท (รป.ม.)	๔๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๔๒-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	-	-	๔๒๙,๒๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๙	นางเบญจรัตน์ เนตรสงคราม	ศศบ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๓๐๘,๖๔๐ (๒๕,๗๒๐x๑๒)	-	-	๓๐๘,๖๔๐
งานยุทธศาสตร์และแผนงาน												
งานงบประมาณ												
งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ												
๔๐	นายธนบดี ทะแยง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๒๗๘,๑๖๐ (๒๓,๑๘๐x๑๒)	-	-	๒๗๘,๑๖๐
งานตรวจติดตามและประเมินผล												
กองคลัง												
๔๑	นางสมาพร ภูวิจิตร	ปริญญาตรี (บช.บ.)	๔๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๙๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๔๐,๖๐๐
งานการเงินและบัญชี												
๔๒	นางพรวณี มาสวนจิก	ปริญญาตรี (บัญชี)	๔๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก	๔๒-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก	๓๔๔,๒๘๐ (๒๘,๖๙๐x๑๒)	-	-	๓๔๔,๒๘๐
๔๓	นางสาวอรอนงค์ รัตนภักดี	ปริญญาโท (บช.บ.)	๔๒-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก	๔๒-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก	๒๘๙,๐๘๐ (๒๔,๐๙๐x๑๒)	-	-	๒๘๙,๐๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มอื่น ๆ ค่าตอบแทน (x๑๒)	
๔๔	นางสาวสุภัสษา บรรเทา	ปวส. การบัญชี	๔๒-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง	๔๒-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง	๓๑๓,๔๔๐ (๒๖,๑๒๐x๑๒)	-	-	๓๑๓,๔๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๕	นางสาวทิพย์วรรณ บุญสอน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๕๙,๙๒๐ (๒๑,๖๖๐x๑๒)	-	-	๒๕๙,๙๒๐
๔๖	น.ส.สุภัทรา นาคสุด	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๕๓,๒๐๐ (๒๑,๑๐๐x๑๒)	-	-	๒๕๓,๒๐๐
งานพัสดุและทรัพย์สิน												
๔๗	นางมยุรี แก้วสีหา	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	๔๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก	๔๒-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๔๘	ว่างเดิม	-	๔๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๔๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๙	น.ส.กรรณิการ์ ไชยโสดา	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๒๒๔,๕๒๐ (๑๘,๗๘๐x๑๒)	-	-	๒๒๔,๕๒๐
ฝ่ายพัฒนารายได้												
๕๐	นางสาววริกานต์ วงศ์แสนประเสริฐ	ปริญญาโท	๔๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๒-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๓,๕๖๐
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้												
๕๑	นางสาวประไพ ชิณโย	ปริญญาตรี	๔๒-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก	๔๒-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐,๔๔๐x๑๒)	-	-	๒๔๕,๒๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๒	น.ส.กีรัตยา รัตน์แสง	ปริญญาตรี (บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๒๙,๘๐๐ (๑๙,๑๕๐x๑๒)	-	-	๒๒๙,๘๐๐
งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน												
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๓	ว่างเดิม	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยจนท.แผนที่ภาษี	-	-	ผู้ช่วยจนท.แผนที่ภาษี	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒๐๐๐x๑๒)	๑๖๐,๕๖๐ ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x๑๒)	
งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้												
งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า												
<u>กองช่าง</u>												
๕๔	ว่างเดิม	-	๔๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม
<u>ฝ่ายการโยธา</u>												
๕๕	ว่างเดิม	-	๔๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ ว่างเดิม
งานวิศวกรรมโยธา												
๕๖	ว่างเดิม	-	๔๒-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๔๒-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๕๗	นายนิกุล บุญสอน	ปริญญาตรี (ก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๖๗,๙๖๐ (๒๒,๓๓๐x๑๒)	-	-	๒๖๗,๙๖๐
๕๘	นายบิณฑ์ รัชโพธิ์	ปริญญาตรี (วิศวกรโยธา)	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๘,๑๕๐x๑๒)	-	-	๒๑๗,๘๐๐
๕๙	นายพัฒนา พลเดช	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	-	๑๐,๓๒๐ (๖๘๐x๑๒)	๑๗๗,๓๖๐
งานสถาปัตยกรรม												
งานสาธารณูปโภค												
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๖๐	นายธีรวัฒน์ เหล่าโผน	ปวส. (ช่างไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๒๗๘,๘๘๐ (๒๓,๒๔๐x๑๒)	-	-	๒๗๘,๘๘๐
๖๑	นายสาคร อุปนันท์	ปวท.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๒๕๖,๘๐๐ (๒๑,๔๐๐x๑๒)	-	-	๒๕๖,๘๐๐
๖๒	นายบรรจง บุญไทย	ป.๖	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	-	๘,๑๖๐ (๖๘๐x๑๒)	๑๗๕,๒๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x๑๒)	
งานกิจการประปา												
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๖๓	นายสิริชัย บุญหล้า	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๒๑๙,๐๐๐ (๑๘,๒๕๐x๑๒)	-	-	๒๑๙,๐๐๐
๖๔	นายวัฒนา ผิวผุย	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒๐๐๐x๑๒)	๑๖๐,๕๖๐
๖๕	นายถาวร บุญโท	ม.๖	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑๗๒,๓๒๐ (๑๔,๓๖๐x๑๒)	-	๒,๘๘๐ (๒๔๐x๑๒)	๑๗๕,๒๐๐
๖๖	นางประทุมมา พรหมบุญ	ม.๖	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ			พนักงานจดมาตรวัดน้ำ		๑๗๖,๕๒๐ (๑๔,๗๑๐x๑๒)	-	-	๑๗๖,๕๒๐
งานออกแบบและควบคุมอาคาร												
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๖๗	ว่างเดิม	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๕๗,๕๖๐ (๑๓,๑๓๐x๑๒)	-	๑๗,๖๔๐ (๑,๔๗๐x๑๒)	๑๗๕,๒๐๐ ว่างเดิม
งานผังเมือง												
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๖๘	น.ส.สายเพชร แสงไสว	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างผังเมือง	-	๒๑๐,๒๔๐ (๑๗,๕๒๐x๑๒)	-	-	๒๑๐,๒๔๐
งานควบคุมการก่อสร้าง												
งานเครื่องจักรกลและซ่อมบำรุง												
๖๙	พันจ่าเอกสมโภชน์ บุญอยู่	ปวท.	๔๒-๒-๐๕-๔๗๐๕-๐๐๑	นายช่างเครื่องกล	ชง	๔๒-๒-๐๕-๔๗๐๕-๐๐๑	นายช่างเครื่องกล	ชง	๔๙๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐x๑๒)	-	-	๔๙๘,๖๐๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๗๐	นายป้องเกียรติ บุญหล้า	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยวิศวกรเครื่องกล	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรเครื่องกล	-	๓๔๕,๙๖๐ (๒๘,๘๓๐x๑๒)	-	-	๓๔๕,๙๖๐
งานบริหารงานทั่วไป												
๗๑	นายสุรศักดิ์ หนูแม้ม	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๔๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๔๒-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๑๙๐x๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตราที่ขอตั้งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x๑๒)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๗๒	นายธีรพงศ์ วิระขันคำ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๒๖,๖๘๐ (๑๘,๘๙๐x๑๒)	-	-	๒๒๖,๖๘๐
๗๓	ว่างเดิม	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๘,๑๕๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๗๔	นายบุญโฮม คลังแสง	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๘๑,๙๒๐ (๑๕,๑๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๑,๙๒๐
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๗๕	นางสาวนุชนาฎ ภูดวงจิตร	ปริญญาโท	๔๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐
๗๖	ว่างเดิม	ปริญญาตรี	๔๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๒-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ ว่างเดิม
งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม												
งานรักษาความสะอาด												
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๗๗	นายวิรัช สีมูลี	ปวช. (ช่างเชื่อมโลหะ)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๙๖,๐๘๐ (๑๖,๓๔๐x๑๒)	-	-	๑๙๖,๐๘๐
๗๘	นายอาทร คำปลิว	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๙๖,๘๐๐ (๑๖,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๙๖,๘๐๐
๗๙	นายถาวร ปีเจริญ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	๑๖๐,๕๖๐
๘๐	นายสุชาติ เจียงคำ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๗,๘๘๐ (๑๓,๙๙๐x๑๒)	-	๗,๓๒๐ (๖๑๐x๑๒)	๑๗๕,๒๐๐
งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข												
๘๑	นางสาวสิรินภา ไชยแสนห้าว	ปริญญาโท	๔๒-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	-	๔๒-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	๒๙๓,๗๖๐ (๒๔,๔๘๐x๑๒)	-	-	๒๙๓,๗๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x๑๒)	
งานป้องกันและควบคุมโรค												
งานสัตว์แพทย์												
งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม												
๘๒	นางสาวจิราวรรณ พนารินทร์	ปริญญาตรี	๔๒-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก	๔๒-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก	๒๕๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐x๑๒)	-	-	๒๕๙,๒๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๘๓	นางสาวอลิสา เนื่องไชยยศ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสิ่งแวดล้อม		๒๕๑,๐๔๐ (๒๐,๙๒๐x๑๒)	-	-	๒๕๑,๐๔๐
งานกำจัดสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย												
งานธุรการ												
๘๔	จ่าเอกธนากร บุญประกอบ	ปริญญาตรี	๔๒-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๔๒-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๔๔๖,๕๒๐ (๓๗,๒๑๐x๑๒)	-	-	๔๔๖,๕๒๐
กองการศึกษา												
๘๕	นางสาวสมยงค์ น้อยนอนเมือง	ปริญญาโท (บริหารการศึกษา)	๔๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๔๒-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๖๑๘,๒๔๐ (๕๑,๕๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๖๖๐,๒๔๐
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป												
๘๖	จ่าเอกอธิวัฒน์ ปาศาลา	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๔๒-๒-๐๘-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒-๒-๐๘-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๒๘,๔๔๐ (๕๒,๓๗๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๖๔๖,๔๔๐
งานธุรการ												
๘๗	สิบเอกกฤตเดช สมนึกในธรรม	ปริญญาตรี	๔๒-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๔๒-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๓๐๗,๙๒๐ (๒๕,๖๖๐x๑๒)	-	-	๓๐๗,๙๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๘๘	(ว่างเดิม)	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐ (๒,๐๐๐x๑๒)	(ว่างเดิม) ๑๓๖,๕๖๐
งานแผนงานและโครงการ												
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม												
งานกิจการศาสนา												
งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน												

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x๑๒)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๘๙	นายอาทิตย์ ทองเจริญ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักสันทนาการ	-	-	ผู้ช่วยนักสันทนาการ		๒๖๖,๕๒๐ (๒๒,๒๑๐x๑๒)	-	-	๒๖๖,๕๒๐
งานบริหารการศึกษา												
๙๐	นางสาวนิกาพร รัตนภักดี	ปริญญาตรี (ดนตรีและการแสดงพื้นเมือง)	๔๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก	๔๒-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก	๒๘๙,๐๘๐ (๒๔,๐๙๐x๑๒)	-	-	๒๘๙,๐๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๙๑	นายณรงฤทธิ์ รังวัดสา		-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๕๕,๓๖๐ (๒๑,๒๘๐x๑๒)	-	-	๒๕๕,๓๖๐
งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก												
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านขามเรียง												
๙๒	นางลำไพ บุญหล้า	ปริญญาโท (บริหารการศึกษา)	๔๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๕	ครู	คศ.๒	๔๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๕	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๓	นางอาทินา ใหม่คามิ	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๔๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๑	ครู	คศ.๑	๔๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๑	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๔	น.ส.มยุรี ป้องคำแสน	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๕	น.ส.ปริศนา ดวงพรรณา	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๖	นางสาวรภัสกุล กุณโฮง	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเชียบ												
๙๗	นางสุพิศ กุณโฮง	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๔๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๓	ครู	คศ.๒	๔๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๓	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๘	นางสาวทัศนี รัตนพล	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๔๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๐	ครู	คศ.๑	๔๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๐	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๙๙	นางสุภารัตน์ พลศรี	ปริญญาโท (บริหารการศึกษา)	๔๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๗	ครู	คศ.๒	๔๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๗	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนหม่อง												
๑๐๐	นางศิริรักษ์ อรรคฮาตสี	ปริญญาโท (บริหารการศึกษา)	๔๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๔	ครู	คศ.๒	๔๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๔	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐๑	นางนพมาศ วงษ์ราชา	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครู	-	-	ผู้ช่วยครู	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๑๐๒	(ว่างเดิม)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนนา												
๑๐๓	นางสาวดวงจันทร์ ชูพันธ์	ปริญญาโท (บริหารการศึกษา)	๔๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๙	ครู	คศ.๒	๔๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๙	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐๔	นางสาวสุพัตรา สายละคำ	ปริญญาโท (บริหารการศึกษา)	๔๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๘	ครู	คศ.๒	๔๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๘	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐๕	นางสาวบุษบา จันทรศิริ	ปริญญาโท (บริหารการศึกษา)	๔๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๖	ครู	คศ.๒	๔๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๖	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐๖	นายฐาภิวัตน์ โคตรเมืองกลาง	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x๑๒)	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมะกอก												
๑๐๗	นางสาวเพ็ญพิชชา ณรงค์ศักดิ์ศิลป์	ปริญญาโท (บริหารการศึกษา)	๔๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๒	ครู	คศ๓	๔๒-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๐๒	ครู	คศ๓	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๐๘	นางสาวจุฑารัตน์ บุญหล้า	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๑๐๙	(ว่างเดิม)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-				
โรงเรียนสาธิตเทศบาลขามเรียง												
๑๑๐	นายศรศักดิ์ ชายศรี	ปริญญาโท (บริหารการศึกษา)	๔๒-๒-๐๘-๕๕๘๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๓	๔๒-๒-๐๘-๕๕๘๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๓	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑๑	นางสาวชนากานต์ ไชยวงษ์จันทร์	ปริญญาตรี (ภาษาอังกฤษ)	๔๒-๒-๐๘-๖๕๘๐-๐๐๑	ครู	คศ.๑	๔๒-๒-๐๘-๖๕๘๐-๐๐๑	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑๒	นายยงยุทธ์ ทองเจริญ	ปริญญาตรี (ภาษาไทย)	๔๒-๒-๐๘-๖๕๘๐-๐๐๒	ครู	คศ.๑	๔๒-๒-๐๘-๖๕๘๐-๐๐๒	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑๓	(ว่างเดิม)	-	๔๒-๒-๐๘-๖๕๘๐-๐๐๓	ครู	-	๔๒-๒-๐๘-๖๕๘๐-๐๐๓	ครู	-	-	-	-	(ว่างเดิม) เงินอุดหนุน
๑๑๔	นางสาวอังคณา กรมแสง	ปริญญาตรี (เคมี)	๔๒-๒-๐๘-๖๕๘๐-๐๐๔	ครู	คศ.๒	๔๒-๒-๐๘-๖๕๘๐-๐๐๔	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑๕	(ว่างเดิม)	-	๔๒-๒-๐๘-๖๕๘๐-๐๐๕	-	-	๔๒-๒-๐๘-๖๕๘๐-๐๐๕	ครู	-	-	-	-	(ว่างเดิม) เงินอุดหนุน
๑๑๖	(ว่างเดิม)	-	๔๒-๒-๐๘-๖๕๘๐-๐๐๖	-	-	๔๒-๒-๐๘-๖๕๘๐-๐๐๖	ครู	-	-	-	-	(ว่างเดิม) เงินอุดหนุน
กองสวัสดิการสังคม												
๑๑๗	นางสาวภัทริณญา เทพทอง	ปริญญาโท (รป.ม.)	๔๒-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๒-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๓๒,๘๐๐
งานกิจการหอพัก												
ฝ่ายพัฒนาชุมชน												
๑๑๘	นายชยพงศ์ ดอกสวย	ปริญญาโท	๔๒-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๒-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๕๒๔,๕๒๐
งานสังคมสงเคราะห์												
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๑๙	นางศิรินา ปัสสุวรรณ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์	-	-	ผู้ช่วยนักสังคมสงเคราะห์		๒๘๗,๖๔๐ (๒๓,๙๗๐x๑๒)	-	-	๒๘๗,๖๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)	เงินเพิ่มอื่น ค่าตอบแทน (x๑๒)	
งานพัฒนาชุมชน												
๑๒๐	นางสาวสุภาวิณี นนตะบุตร	ป.ตรี	๔๒-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๔๒-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๒๘๙,๐๘๐ (๒๔,๐๙๐x๑๒)	-	-	๒๘๙,๐๘๐
๑๒๑	นางสาวสการารัตน์ มุนตรี	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๔๒-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๔๒-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๔๕๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	-	-	๔๕๘,๙๒๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๑๒๒	นางสาวสุดาวัลย์ กันดูลย์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๙๒,๖๐๐ (๑๖,๐๕๐x๑๒)	-	-	๙๒,๖๐๐
๑๒๓	(ว่างเดิม)	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๘,๑๕๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๑๗,๘๐๐
งานธุรการ												
๑๒๔	พันจ่าเอกธนาทร กันดูลย์	ปวท.	๔๒-๒-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๔๒-๒-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๔๓๓,๐๘๐ (๓๖,๐๙๐x๑๒)	-	-	๔๓๓,๐๘๐
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>												
๑๒๕	นางยุภา เหล่าหมวด	ปริญญาตรี (บช.บ.)	๔๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก	๔๒-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	-	-	๔๔๒,๓๒๐

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลขามเรียง กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลขามเรียง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลขามเรียงมุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นเทศบาลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕ แห่ง และโรงเรียน ๑ แห่ง คือ โรงเรียนสาธิตเทศบาลขามเรียง ดังนั้นในด้านการศึกษาเทศบาลตำบลขามเรียงมีขีดความสามารถในการจัดการศึกษาได้โดดเด่นได้ และจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งงบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนงบประมาณด้านบุคคลากรครู และกรอบอัตราครูที่เพิ่มขึ้น ทำให้เทศบาลตำบลขามเรียงจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพได้ดียิ่งขึ้น

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เทศบาลตำบลขามเรียง จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digotal Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลขามเรียง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลขามเรียงเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลขามเรียงประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่นของเทศบาลตำบลขามเรียง

เทศบาลตำบลขามเรียง ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลตำบลขามเรียง ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓.ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔.ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลตำบลขามเรียง ในทุกระดับ โดย ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕.ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลขามเรียง เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย 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 เทศบาลตำบลขามเรียง ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลขามเรียงทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดย

เทศบาลตำบลขามเรียง ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม

บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ..//(๒๕๕๓).//คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ.//สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓./ จาก https://www.ocsc.go.th

๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ภาคผนวก

เอกสารประกอบ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๐

สรุปกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง และพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม

เทศบาลตำบลขามเรียงมีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ดังนี้

จำนวนตำแหน่งทั้งหมด	๔๗	อัตรา
จำนวนตำแหน่งที่มีคนครอง	๔๑	อัตรา
จำนวนตำแหน่งที่ว่างอยู่ระหว่างการสรรหา	๖	อัตรา

กรอบอัตรากำลังพนักงานครูเทศบาล ดังนี้

จำนวนตำแหน่งทั้งหมด	๑๗	อัตรา
จำนวนตำแหน่งที่มีคนครอง	๑๔	อัตรา
จำนวนตำแหน่งที่ว่างอยู่ระหว่างการสรรหา	๓	อัตรา

กรอบอัตราผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครู ดังนี้

จำนวนผู้ดูแลเด็กทั้งหมด	๗	อัตรา
จำนวนผู้ดูแลเด็กที่มีคนครอง	๕	อัตรา
จำนวนตำแหน่งที่ว่างอยู่ระหว่างการสรรหา	๒	อัตรา
จำนวนผู้ช่วยครูทั้งหมด	๑	อัตรา
จำนวนผู้ช่วยครูที่มีคนครอง	๑	อัตรา

กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ดังนี้

จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจทั้งหมด	๔๙	อัตรา
จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีคนครอง	๓๙	อัตรา
จำนวนที่ว่างและอยู่ระหว่างการสรรหา	๑๐	อัตรา
จำนวนพนักงานจ้างทั่วไปทั้งหมด	๔	อัตรา
จำนวนพนักงานจ้างทั่วไปที่มีคนครอง	๔	อัตรา

ภาระค่าใช้จ่าย ๔๐% ปี ๒๕๗๐	คิดเป็นร้อยละ	๓๖.๘๗
ภาระค่าใช้จ่าย ๔๐% ปี ๒๕๗๑	คิดเป็นร้อยละ	๓๖.๙๒
ภาระค่าใช้จ่าย ๔๐% ปี ๒๕๗๒	คิดเป็นร้อยละ	๓๖.๙๗



คำสั่งเทศบาลตำบลขามเรียง
ที่ ๒๙๒ / ๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

.....

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลขามเรียง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และเทศบาลตำบลขามเรียง จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

อาศัยอำนาจตามความข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ของเทศบาลตำบลขามเรียง ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรีตำบลขามเรียง	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลขามเรียง	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคลฯ	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลขามเรียง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมาย ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

/๔. ศึกษาวิเคราะห์...

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๖. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายปราการ เจริญสุรสกล)

นายกเทศมนตรีตำบลขามเรียง

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัด โทร. ๐๔๓-๗๕๔๑๓๔

ที่ มค ๕๓๑๐๑/๐๐๑ **วันที่** ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ถึง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลขามเรียงที่ ๒๙๒/๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลขามเรียง ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลขามเรียง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุม วิเคราะห์วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ในวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลขามเรียง และขอให้คณะกรรมการเตรียมเอกสาร สถิติปริมาณงานของส่วนราชการและรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัด ให้ฝ่ายเลขาก่อนวันประชุมเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ค่างานและอัตรากำลังคนด้วย

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายปราการ เจริญสุรสกล)

ประธานคณะกรรมการ

นายกเทศมนตรีตำบลขามเรียง

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลขามเรียง

<u>รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม</u>

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายปราการ เจริญสุรสกล	ประธานคณะกรรมการ	ปราการ เจริญสุรสกล
๒	จ่าเอกบัวทอง หาญสุโพธิ์	คณะกรรมการ	บัวทอง หาญสุโพธิ์
๓	นางสมาพร ภูวิจิตร	คณะกรรมการ	สมาพร ภูวิจิตร
๔	นางสาวนุชนาฏ ภูดวงจิตร	คณะกรรมการ	นุชนาฏ ภูดวงจิตร
๕	นางสาวภัทริณญา เทพทอง	คณะกรรมการ	ภัทรริณญา เทพทอง
๖	นางสาวสมยงค์ น้อยนอนเมือง	คณะกรรมการ	สมยงค์ น้อยนอนเมือง
๗	นางสุนิสา ปาคาถา	คณะกรรมการและเลขานุการ	สุนิสา ปาคาถา
๘	นางนวรัตน์ วงษาสืบ	ผู้ช่วยเลขานุการ	นวรัตน์ วงษาสืบ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งเทศบาลตำบลขามเรียง ที่ ๒๙๒/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

๑.๑.๑ นายกเทศมนตรีตำบลขามเรียง ประธานคณะกรรมการ

๑.๑.๒ ปลัดเทศบาลตำบลขามเรียง คณะกรรมการ

๑.๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง คณะกรรมการ

๑.๑.๔ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คณะกรรมการ

๑.๑.๕ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม คณะกรรมการ

๑.๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา คณะกรรมการ

๑.๑.๗ หัวหน้าสำนักปลัด คณะกรรมการและเลขานุการ

๑.๑.๘ นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลขามเรียงประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลตำบลขามเรียง รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลขามเรียงที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลตำบลขามเรียงตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบเทศบาลตำบลขามเรียงในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลตำบลขามเรียง ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลตำบลขามเรียงให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความบผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นายปราการ เจริญสุรสกล
ประธานกรรมการ

ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลขามเรียง อัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำบลขามเรียง ที่มีการครองตำแหน่งและและตำแหน่งว่างพิจารณากำหนดตำแหน่งและยุบเลิกให้เหมาะสมกับภาระงานการพิจารณากำหนด ยุบเลิกให้ปลัดเทศบาลอภิบายชี้แจงให้ที่ประชุมทราบ

จ่าเอกบัวทอง หาญสุโพธิ์
ปลัดเทศบาล

การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ จะเพิ่มหรือจะลด นั้นให้พิจารณาจากงานแต่ละส่วนราชการ เป็นสำคัญ ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในกรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่ง เราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา จากร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ฝ่ายเลขานุการได้ให้คณะกรรมการทุกท่านได้พิจารณาทีละส่วนราชการ เชิญหัวหน้าสำนักปลัด เสนอและชี้แจง

นางสุนิสา ปาคาถา
หัวหน้าสำนักปลัด

เรียนประธานคณะกรรมการและกรรมการทุกท่าน สำนักปลัดขอปรับโครงสร้างตามมาตรฐานกำหนดโครงสร้าง งานกิจการประปา ซึ่งได้กำหนดในโครงสร้างสำนักปลัดนั้น ตามมาตรฐานกำหนดโครงสร้าง งานกิจการประปา อยู่ในโครงสร้างของ กองช่าง จึงขอกำหนดโครงสร้างใหม่ และตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่แผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ให้เปลี่ยนเป็น ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่แผนที่ภาษี ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖

จ่าเอกบัวทอง หาญสุโพธิ์
บลัดเทศบาล

เชิญกองคลัง เสนอและชี้แจง

นางสมาพร ภูวิจิตร
ผู้อำนวยการกองคลัง

เรียนประธานคณะกรรมการและกรรมการทุกท่าน
สำหรับกองคลังมีเจ้าหน้าที่เพียงพอสำหรับภาระงานและมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานแล้วจึงไม่ขอเสนอเพิ่มตำแหน่ง

จ่าเอกบัวทอง หาญสุโพธิ์
ปลัดเทศบาล

เชิญกองช่าง เสนอและชี้แจง

จ่าเอกบัวทอง หาญสุโพธิ์ (รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่าง)
ปลัดเทศบาล

เรียนประธานคณะกรรมการและกรรมการทุกท่าน
สำหรับกองช่างมีเจ้าหน้าที่เพียงพอสำหรับภาระงานและมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานแล้วจึงไม่ขอเสนอเพิ่มตำแหน่ง

จ่าเอกบัวทอง หาญสุโพธิ์
ปลัดเทศบาล

เชิญกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เสนอและชี้แจง

นางสาวนุชนาฏ ภูตวงจิตร

ผอ.กองสาธารณสุขฯ เรียนประธานคณะกรรมการและกรรมการทุกท่าน
สำหรับกองสาธารณสุขฯ มีเจ้าหน้าที่เพียงพอสำหรับภาระงานและมีความเหมาะสม
กับตำแหน่งงานแล้วจึงไม่ขอเสนอเพิ่มตำแหน่ง

จ่าเอกบัวทอง หาญสุโพธิ์

ปลัดเทศบาล เชิญกองการศึกษา เสนอและชี้แจง

นางสาวสมยงค์ น้อยนอนเมือง

ผอ.กองการศึกษา เรียนประธานคณะกรรมการและกรรมการทุกท่าน
สำหรับกองการศึกษา มีเจ้าหน้าที่เพียงพอสำหรับภาระงานและมีความเหมาะสมกับ
ตำแหน่งงานแล้วจึงไม่ขอเสนอเพิ่มตำแหน่ง

นายปราการ เจริญสุรสกล

ประธานกรรมการ ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ของเทศบาล
ตำบลขามเรียง อัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำบลขามเรียง ที่มีการครองตำแหน่ง
และและตำแหน่งว่าง การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล
ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินสี่สิบเปอร์เซ็นต์ของงบประมาณ
รายจ่ายประจำปี ซึ่งไม่เกินตามที่ระเบียบบริหารงานบุคคลกำหนดไว้

นายปราการ เจริญสุรสกล

ประธานกรรมการ มีท่านใดจะเสนอหรือเพิ่มเติมอีก หากไม่มีขอมติโดยการยกมือเพื่อเห็นชอบร่างแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

มติที่ประชุม **เห็นชอบ**

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

ปิดประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ผู้จดรายงานการประชุม
(นางสุนิสา ปาคาถา)
คณะกรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายปราการ เจริญสุรสกล)