



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลกุศกร่าง

อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลกุตุกกว้าง

อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖





## สารบัญ

	หน้า
๑ หลักการและเหตุผล .	๔
๒ วัตถุประสงค์	๔
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๕
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๓
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๔
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๖
๘.๑ โครงสร้าง	๓๕
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๓๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๔๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๒

### ภาคผนวก

#### ส่วนที่ ๑

- สำเนาเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ และ พ.ศ.๒๕๖๔

#### ส่วนที่ ๒

- การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ
- การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
- การจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ และรายงานการประชุม





## ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลกุตุกวาง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลกุตุกวางจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของ หน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง ตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาล ตำบลกุตุกวาง จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็น กรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดขอนแก่น พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้ตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจ หน้าที่และภารกิจของเทศบาลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบ อัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

## ๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลกุตุกวาง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม





๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลกุศกกว้างมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลกุศกกว้าง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลกุศกกว้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลกุศกกว้าง

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลกุศกกว้าง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลกุศกกว้างเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลกุศกกว้างสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาลที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลกุศกกว้างมีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี





### ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

#### ๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กร





ช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

### ๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### (๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลภูทอกกว้าง ดังนี้

- พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดฯ รองปลัดฯ
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่เทศบาลตำบลภูทอกกว้างเป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป





### แผนภูมิอัตรากำลัง

แสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลกุฎก้าง



#### (๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลกุฎก้างได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี





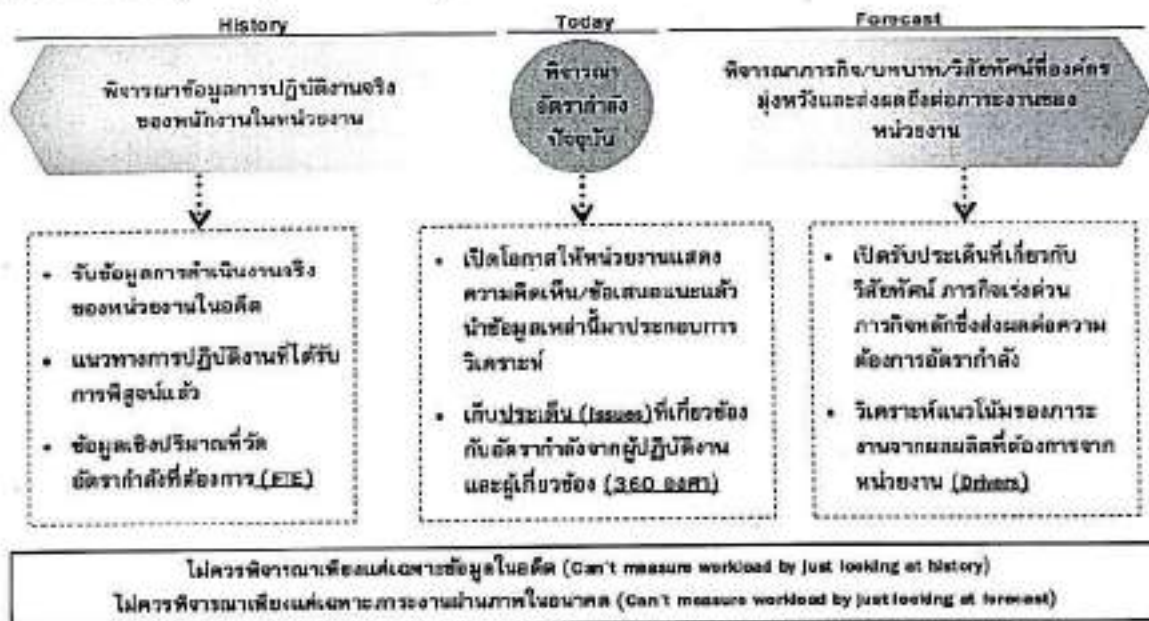


- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

### ๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ (มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต) ดังตาราง

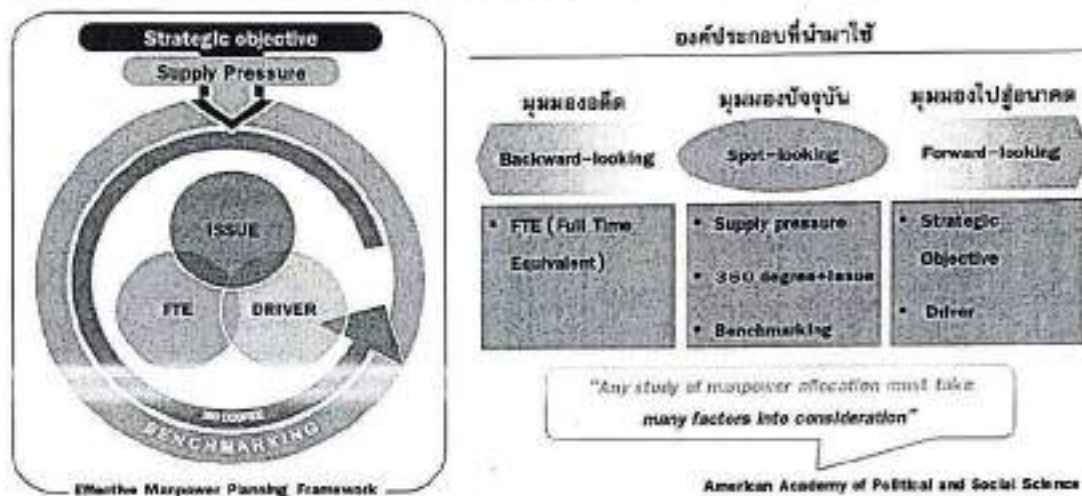


จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตราค่าจ้างของเทศบาลตำบลกุฏกวาง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตราค่าจ้างนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"





จากมติการพิจารณาอัตรากำลังตามที่แจ้งแล้วนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

ด้านที่ ๓ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลกุฎกวีวงษ์ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับการกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลกุฎกวีวงษ์ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของงานสุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อม สำนักปลัดเทศบาล เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

ด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้าร่วมในการพิจารณาเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมืออยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิด จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลกุฎกวีวงษ์ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น





การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลฤๅษีเทวี ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการ นั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และ พนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

ด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตาม กระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลฤๅษีเทวี
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

**การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลฤๅษีเทวี ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติงานราชการ ดังนี้

$$\text{จำนวนวันในปฏิบัตินราชการ ๑ ปี} \times \text{เวลาปฏิบัติงานใน ๑ วัน(ชม.)} = \text{เวลาปฏิบัตินราชการ}$$

แทนค่า  $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$  หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

**หมายเหตุ**

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

ด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลฤๅษีเทวี (ที่สอดคล้องกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลฤๅษีเทวี) มาเชื่อมโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลฤๅษีเทวี (การตรวจประเมิน LPA)



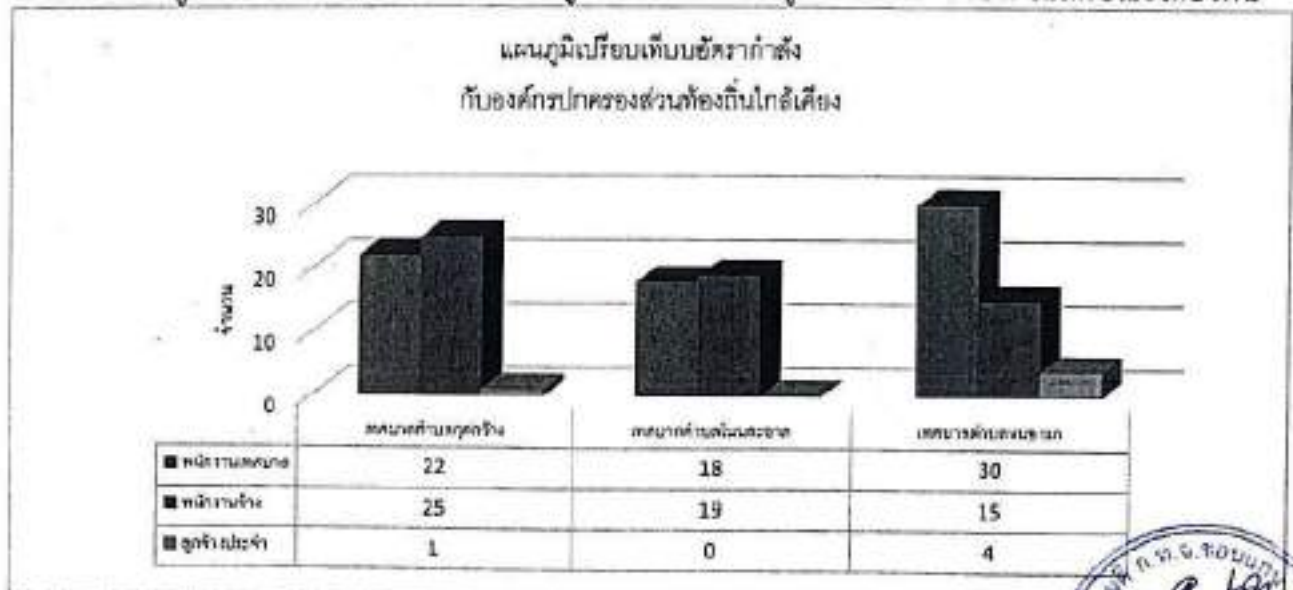


ด้านที่ ๕ ๓๖๐"และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กร มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลกุดกว้าง พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

▪ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการเนื่องจากเทศบาลตำบลกุดกว้างเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายโอนองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบลกุดกว้าง รองนายกเทศมนตรีตำบลกุดกว้าง ปลัดเทศบาลตำบลกุดกว้าง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลกุดกว้าง เป็นการวางแผน และเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

ด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลโนนสะอาด และเทศบาลตำบลหนองแก ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน





จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลกุศกร่าง เทศบาลตำบลโนนสะอาด และเทศบาลตำบลหนองแก ซึ่งเป็นเทศบาลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียง กัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ หากมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่ม ตำแหน่งให้พิจารณาถึงจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน ว่าสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือไม่ รวมทั้งตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง หากสามารถปฏิบัติงานแทนได้ก็ให้ปรับลดตำแหน่งที่สามารถเกลี่ยภาระ งานได้ เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลกุศกร่าง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหา ครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลกุศกร่าง ตาม กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้ แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่ง ชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบล กุศกร่าง

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้อง การของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่ม งานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลกุศกร่าง โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ในเทศบาลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน ให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล ตำบลกุศกร่าง

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง





### ๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคน และการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาล และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลการกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลฤๅษีวาญ์ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ได้อย่างทันท่วงที ทำให้การจัดหา การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การ กำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลฤๅษีวาญ์ สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ทำให้เทศบาลตำบลฤๅษีวาญ์สามารถวางแผนกำลังคน และเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหา ที่เทศบาลตำบลฤๅษีวาญ์ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์ และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลฤๅษีวาญ์ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากร บุคคล และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลฤๅษีวาญ์ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาล ตำบลฤๅษีวาญ์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้าง อายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลฤๅษีวาญ์ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะ ของ กำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผล ให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลฤๅษีวาญ์ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของ เทศบาลตำบลฤๅษีวาญ์ โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาล ตำบลฤๅษีวาญ์ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะ ส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอด ตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น





๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลลูกต้ววัง

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลลูกต้ววังเช่น กฎระเบียบ การแบ่ง

ส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน

ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลลูกต้ววัง และส่งคณะกรรมการ

เพื่อพิจารณาและปรับแก้ไขร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลลูกต้ววัง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการ

พนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลลูกต้ววัง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (เมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.ขอนแก่น แล้ว)

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลลูกต้ววัง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว เพื่อรายงานอำเภอ

และจังหวัด ทราบ

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลลูกต้ววัง

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
ก.ค.๖๓	แต่งตั้งคณะกรรมการ	
ส.ค.๖๓	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลใกล้เคียง	เทศบาลโนนสะอาด และเทศบาลตำบลหนองนก
ส.ค.๖๓	งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๖๔ - ๖๖)	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจ อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
ส.ค.๖๓	จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการเพื่อประชุมและพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจ อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ และพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ส.ค.๖๓	เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดขอนแก่นพิจารณา	
ก.ย.๖๓	ก.ท.จ.ขอนแก่น ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
ก.ย.๖๓	จังหวัดจัดส่งมติ ก.ท.จ. ให้ อบท.	ปลายเดือน ก.ย.๖๓
ต.ค.๖๓	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๖
ต.ค.๖๓	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	อำเภอหนองเรือ และจังหวัดขอนแก่น





#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลลูกดกกว้าง พบปัญหา และความต้องการของประชาชนโดยอ้างอิงแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตาม วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลลูกดกกว้าง ดังนี้

**วิสัยทัศน์ :** "ตำบลลูกดกกว้างนำอยู่ คู่เศรษฐกิจยั่งยืน บริหารจัดการสังคมคุณภาพ เพิ่มประสิทธิภาพ การจัดการสิ่งแวดล้อม"

จากวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา และแนวทางการพัฒนาที่คณะกรรมการพัฒนาเทศบาลตำบลลูกดกกว้าง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลลูกดกกว้าง โดยคำนึงปัญหาและความต้องการของประชาชนโดยรวม และยังสอดคล้องกับ (นโยบายของรัฐบาล , แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ , ยุทธศาสตร์การพัฒนามาของ อำเภอและจังหวัด , กรอบนโยบายทิศทางการพัฒนาขององค์กรปกครองท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น และ นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น

#### ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณูปโภค และโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต สังคม และการบริหารจัดการ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา กีฬา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และแหล่งท่องเที่ยว
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

#### เป้าประสงค์

๑. ระบบสาธารณูปโภคต่างๆ มีอย่างครบครัน และมีการบริหารจัดการที่ดี
๒. ประชาชนมีอาชีพที่มั่นคงอันจะนำไปรายได้เงินทุนหมุนเวียนที่เพิ่มขึ้นจนกินดีอยู่ดีและยั่งยืน
๓. อัตราความยากจนลดลง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น สังคมที่น่าอยู่ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้คงอยู่สืบไป จัดให้มีแหล่งท่องเที่ยวอย่างเป็นรูปธรรม
๕. อนุรักษ์ ฟื้นฟู สิ่งแวดล้อมไม่เป็นมลพิษ ส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน

#### กลยุทธ์

➢ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณูปโภค และโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์การพัฒนาที่ ๓ สร้างถนนลำเลียงผลผลิตทางการเกษตร/ถนนคอนกรีต/ถนนลาดยาง ภายในตำบล







กลยุทธ์การพัฒนาที่ ๒ จัดให้มีไฟฟ้าสาธารณะหมู่บ้าน และขยายเขตไฟฟ้าสู่แหล่งการเกษตรอย่าง  
เพียงพอ

กลยุทธ์การพัฒนาที่ ๓ สร้างร่องระบายน้ำเสียให้ได้มาตรฐาน

กลยุทธ์การพัฒนาที่ ๔ จัดให้มีระบบน้ำประปาที่สะอาด และสาธารณูปโภคสาธารณูปการต่างๆ  
อย่างทั่วถึง

กลยุทธ์การพัฒนาที่ ๕ พัฒนาแหล่งน้ำ/คลองส่งน้ำ/ฝายต่างๆ ภายในตำบล

▶ ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ

กลยุทธ์การพัฒนาที่ ๑ สนับสนุน ส่งเสริมการบริหารจัดการตลาดชุมชน/ร้านค้าชุมชน/กองทุนต่างๆ

กลยุทธ์การพัฒนาที่ ๒ สนับสนุน ส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนภายในตำบล

▶ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต สังคม และการบริหารจัดการ

กลยุทธ์การพัฒนาที่ ๑ สนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมด้านการดูแลรักษา ความปลอดภัยและ  
ทรัพย์สินของประชาชน ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

กลยุทธ์การพัฒนาที่ ๒ สนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ให้มี  
ความพร้อมและมีคุณภาพได้มาตรฐาน

กลยุทธ์การพัฒนาที่ ๓ จัดให้มีสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และคนพิการ และสนับสนุน ส่งเสริม  
การบริหารจัดการต่างๆ

▶ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา กีฬา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ  
แหล่งท่องเที่ยว

กลยุทธ์การพัฒนาที่ ๑ สนับสนุน ส่งเสริม อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์การพัฒนาที่ ๒ สนับสนุน ส่งเสริม การศึกษาให้มีคุณภาพอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์การพัฒนาที่ ๓ สนับสนุน ส่งเสริม การกีฬา และนันทนาการ

กลยุทธ์การพัฒนาที่ ๔ สนับสนุน ส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยว

▶ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์การพัฒนาที่ ๑ สนับสนุน ส่งเสริมสาธารณสุขและการแพทย์ขั้นพื้นฐาน

กลยุทธ์การพัฒนาที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพการจัดเก็บขยะภายในตำบล

กลยุทธ์การพัฒนาที่ ๓ การอนุรักษ์ ฟื้นฟูความสมบูรณ์ และทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม  
อย่างยั่งยืน

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๑.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

๑.๑.๑ การวิเคราะห์ศักยภาพของตำบลกุฉินารักษ์ในเชิงพื้นที่

▶ เป็นพื้นที่ตั้งอยู่ติดกับถนนมิตรภาพซึ่งเป็นถนนเชื่อมระหว่างจังหวัดขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

และเป็นทางเชื่อมต่อกับภาคเหนือเป็นแนวเชื่อมโยงเศรษฐกิจภาคตะวันออกเฉียงเหนือ - ภาคเหนือ





▶ เป็นพื้นที่เพาะปลูกที่สำคัญทั้งการปลูกข้าวนาปี ข้าวนาปรัง ปลูกอ้อย ยางพารา ถั่วเหลือง ถั่วเขียว พืชอื่นๆ เพราะมีแหล่งน้ำที่สำคัญได้แก่ หนองแปน หนองกุดกว้าง หนองคำ ลำน้ำเชิญหลายสายสามารถหล่อเลี้ยงพื้นที่การเกษตรได้เกือบทั้งปี

▶ ด้านการท่องเที่ยวมีแหล่งน้ำหนองแปนเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

▶ เป็นพื้นที่ปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว อ้อยโรงงาน และพริก และสัตว์เศรษฐกิจสำคัญ คือ โคเนื้อ และสุกร

▶ เป็นพื้นที่ที่มีศักยภาพเอื้ออำนวยต่อการส่งเสริมการค้า การลงทุน เนื่องจากเป็นตำบลที่ติดกับถนนมิตรภาพ ซึ่งเป็นถนนเชื่อมระหว่างจังหวัดขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น และเป็นทางเชื่อมต่อกับภาคเหนือ เป็นแนวเชื่อมโยงเศรษฐกิจภาคตะวันออกเฉียงเหนือ - ภาคเหนือ

### ๑.๑.๒ ข้อมูลสภาพปัญหาที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาตำบลที่สำคัญ

▶ ปัญหาภัยแล้ง

เนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่ในตำบลกุดกว้าง เป็นที่ดอนทำให้ประสบปัญหาฝนทิ้งช่วงและประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเพาะปลูกและเลี้ยงสัตว์ ซึ่งถือว่าเป็นอาชีพหลักของประชาชนตำบลกุดกว้าง หากปีไหนฝนทิ้งช่วงเป็นระยะเวลาานจะทำให้การเพาะปลูกประสบปัญหาทำให้ผลผลิตทางการเกษตรลดลง ถึงแม้จะมีแหล่งน้ำหนองแปนเป็นหัวใจหลักแต่การบริหารจัดการน้ำเป็นไปไม่ทั่วถึง ในแต่ละปีประชาชนประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภคเป็นอย่างมากทำให้มีผลกระทบต่อการพัฒนาตำบลกุดกว้าง

▶ ปัญหาการใช้สารเคมีในภาคการเกษตร

ปัจจุบันแม้มีการส่งเสริมให้ประชาชนหันมาใช้ปุ๋ยหมักชีวภาพโดยการร่วมมือทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน แต่การดำเนินการยังไม่เป็นรูปธรรมกล่าวคือไม่มีการพัฒนาเชิงอุตสาหกรรมทำให้เกษตรกรหันมาใช้ปุ๋ยเคมีในการเพาะปลูกเพราะหาซื้อได้ง่ายและยังมีความเชื่อที่ให้ผลผลิตต่อไร่สูงกว่าปุ๋ยหมักชีวภาพ ซึ่งระยะยาวทำให้ดินขาดความอุดมสมบูรณ์ ประชาชนในตำบลบริโภคสารพิษมากขึ้น ผลผลิตทางการเกษตรขาดความปลอดภัยต่อผู้บริโภค อาจขายผลผลิตไม่ได้มีผลกระทบต่อการพัฒนาตำบลในระยะยาว

▶ ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยไม่ถูกหลักสุขาภิบาล

ตำบลกุดกว้างมีพื้นที่ขนาดใหญ่ ขนาด ๓๓๒.๔๒ ตารางกิโลเมตร มีเขตการปกครอง ๒๑ หมู่บ้าน ทำให้การจัดการเกี่ยวกับขยะมูลฝอยไม่มีประสิทธิภาพ ประชาชนไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการขยะมูลฝอยให้ถูกสุขลักษณะ ขาดการส่งเสริมสนับสนุนการทิ้งขยะให้เป็นที่เป็นทาง ทำให้หมู่บ้านบางแห่งทิ้งขยะรอบๆถนนสายหลักเข้าสู่หมู่บ้านนอกจากจะก่อกมลพิษแล้วทัศนียภาพยังไม่สวยงาม และอาจก่อให้เกิดโรคต่างๆตามมามีผลต่อการพัฒนาตำบลกุดกว้าง

### ๓.๑.๓ ข้อมูลการวิเคราะห์ศักยภาพเทศบาลตำบลกุดกว้าง

▶ จุดแข็ง (Strength)

๑. มีความได้เปรียบเชิงภูมิศาสตร์ เป็นพื้นที่ตั้งอยู่ติดกับถนนมิตรภาพ ซึ่งเป็นถนนเชื่อมระหว่างจังหวัด ขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น และเป็นทางเชื่อมต่อกับภาคเหนือ





เชื่อมโยงเศรษฐกิจภาคตะวันออกเฉียงเหนือ - ภาคเหนือ สามารถรองรับการพัฒนา  
ที่เพิ่มขึ้นได้

๒. มีเอกลักษณ์เฉพาะ ด้านประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์  
หนองแปน
๓. เป็นแหล่งผลิตพืชอาหารที่สำคัญ เช่น ข้าว อ้อยโรงงาน พริก ถั่วเหลือง ถั่วเขียว
๔. มีศูนย์บริการการแพทย์ฉุกเฉิน (๑๖๖๙) ประจำเทศบาลตำบลกุตุกกว้าง
๕. มีแหล่งน้ำที่สำคัญ ได้แก่ หนองแปน หนองกุตุกกว้าง หนองคำ ลำน้ำเชิญหลายสาย  
สามารถหล่อเลี้ยงพื้นที่การเกษตรได้เกือบทั้งปี

▶ จุดอ่อน (Weakness)

๑. ประชากรส่วนใหญ่ในตำบลยังมีรายได้ต่ำ ส่วนใหญ่อยู่ในภาคเกษตรกรรม
๒. ภาคเกษตรผลผลิตเฉลี่ยต่อไร่ต่ำ เนื่องจากระบบชลประทานยังไม่ทั่วถึง ประกอบกับดิน  
ขาดความอุดมสมบูรณ์ (ดินเค็ม กรด ททราย) รวมทั้งเกษตรกรขาดความรู้และการ  
ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีส่งผลให้ผลผลิตต่ำ
๓. ปัญหาด้านสุขภาพอนามัย เช่น โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง โรคไข้เลือดออก
๔. ปัญหาขยะในตำบลกุตุกกว้าง ไม่มีประสิทธิภาพในการกำจัดขยะ และไม่มีสถานที่ทิ้งขยะ  
ในตำบล
๕. ปัญหาความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมีความหลากหลายมากขึ้น  
ขาดประสิทธิภาพในการเฝ้าระวังปัญหาและการทำงานเชิงรุก
๖. ขาดการส่งเสริมบุคลากรภาครัฐ และนักเรียน นักศึกษา ในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ  
ภาษาอาเซียนเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
๗. ไฟฟ้าส่องสว่างตามถนนในหมู่บ้านไม่เพียงพอ
๘. ประปาหมู่บ้านไม่เพียงพอ
๙. ร่องระบายน้ำในหมู่บ้านไม่เพียงพอ
๑๐. ถนนเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน และถนนลำเลียงผลผลิตทางการเกษตรไม่สะดวกเท่าที่ควร
๑๑. แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรตื้นเขิน
๑๒. มีการใช้สารเคมีทางการเกษตร
๑๓. ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
๑๔. ขาดการสืบหอดูภูมิปัญญาท้องถิ่น

▶ โอกาส (Opportunity)

๑. การดำเนินงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางสามารถทำให้เทศบาล  
ตำบลกุตุกกว้างดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้
๒. นโยบายของรัฐบาลด้านการกระตุ้นเศรษฐกิจทำให้ประชาชนในตำบลมีรายได้เพิ่มขึ้น





๓. จัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
๔. เร่งสร้างความร่วมมือจากภายนอกองค์กรหรือภาคีความร่วมมือ
๕. ลักษณะภูมิประเทศ มีแหล่งน้ำหนองแบนขนาดใหญ่ปรับปรุงเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ สร้างรายได้ให้ชุมชนที่อยู่รอบๆ
๖. สถานที่ตั้งขององค์กรอยู่ติดถนนลิ่วรรณง่ายต่อการติดต่อ

▶ กัญคุกคาม (Threat)

๑. กัญพิษิติจาจากผลกระทบสภาวะโลกร้อน เช่น กัญแล้ง อุทกภัย และอัคคีภัย ส่งผลกระทบต่อการผลิตภาคการเกษตร
๒. การขยายตัวของภาคอุตสาหกรรม/บริการ เกิดการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินจากภาคเกษตรไปเป็นที่อยู่อาศัย และธุรกิจบริการ
๓. ประชากรยังมีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคแทรกซ้อน (ความดัน เบาหวาน)
๔. ปัจจัยเสี่ยงที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยมีหลากหลายมากขึ้น เช่น การเดินทางที่สะดวกขึ้น พฤติกรรมการบริโภค และพฤติกรรมการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนไป
๕. ราคาน้ำมันเชื้อเพลิง/ก๊าซเพิ่มสูงขึ้น
๖. สภาวะทางการเมืองที่ไม่มีเสถียรภาพทำให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลลูกดกกว้างเกิดความล่าช้า เพราะการจัดสรรงบประมาณไม่ตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อาจกระทบต่อแผนงานที่จะดำเนินงาน สาเหตุเพราะความขัดแย้งทางการเมือง
๗. สภาพเศรษฐกิจตกต่ำ ราคาสินค้าแพง ทำให้การจัดเก็บภาษีซึ่งเป็นรายได้ของเทศบาลไม่เป็นไปตามเป้าหมายมีการค้างชำระค่าภาษี จึงไม่สามารถนำรายได้ดังกล่าวมาพัฒนาท้องถิ่นได้เต็มศักยภาพ
๘. รถบรรทุกน้ำหนักเกินจับหนีด่านชั่งน้ำหนัก

▶ สภาพปัญหาและการวิเคราะห์ปัญหาของตำบล

- สภาพปัญหาจากข้อมูล กชช.๒ ค

๑. การเรียนรู้โดยชุมชน
๒. การได้รับการคุ้มครองทางสังคม
๓. การป้องกันโรคติดต่อ
๔. ถนนลำเลียงผลผลิตทางการเกษตร/ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก/ถนนเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน/ถนนลาดยาง
๕. การเข้าถึงแหล่งเงินทุนของประชาชน
๖. การเรียนรู้โดยชุมชน
๗. การจัดการสิ่งแวดล้อม
๘. การประกอบอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๙. การเข้าถึงแหล่งเงินทุนของประชาชน





๑๐. คุณภาพดิน

▶ สภาพปัญหาจากข้อมูล จปฐ. ปีล่าสุด

๑. คนในครัวเรือนสูบบุหรี่

๒. ครัวเรือนไม่มีการเก็บออมเงิน

๓. คนในครัวเรือน มีรายได้เฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๒๓,๐๐๐ บาทต่อคนต่อปี

**การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ของตำบลลูกคว้าง**

**๑. จุดแข็ง+โอกาส(SO)**

ตำบลลูกคว้าง เป็นพื้นที่ตั้งอยู่ติดกับถนนมิตรภาพ ซึ่งเป็นถนนเชื่อมระหว่างจังหวัดขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น และเป็นทางเชื่อมต่อกับภาคเหนือเป็นแนวเชื่อมโยงเศรษฐกิจภาคตะวันออกเฉียงเหนือ - ภาคเหนือ ประกอบกับมีความได้เปรียบเชิงภูมิศาสตร์และมีแหล่งน้ำที่สำคัญที่มีประโยชน์ต่อการเกษตรและพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ จึงเป็นโอกาสพัฒนาส่งเสริมให้โรงงานอุตสาหกรรม หรือเอกชนเข้ามาลงทุนการเกษตร เลี้ยงสัตว์ หรือโรงงานที่ไม่เป็นพิษต่อสิ่งแวดล้อม เช่น โรงงานไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ เป็นต้น

กลยุทธ์เชิงรุก : - พัฒนา ส่งเสริม การลงทุน และการบริการ ภายใต้กลยุทธ์ที่สำคัญ

- พัฒนา ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ให้มีการค้า การลงทุน และบริการในพื้นที่ตำบลลูกคว้าง

- พัฒนา ส่งเสริม กลุ่มอาชีพ การแปรรูปการเกษตรภายในตำบล

- พัฒนา ส่งเสริม แหล่งท่องเที่ยวหนองแปนให้เป็นท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

**๒. จุดอ่อน+โอกาส(WO)**

ตำบลลูกคว้างประชากรส่วนใหญ่ในตำบลยังมีรายได้ต่ำ ส่วนใหญ่อยู่ในภาคเกษตรกรรม ภาคเกษตรผลผลิตเฉลี่ยต่อไร่ต่ำ เนื่องจากระบบชลประทานยังไม่ทั่วถึง ประกอบกับดินขาดความอุดมสมบูรณ์ (ดินเค็ม กรดทราย) รวมทั้งเกษตรกรขาดความรู้และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีส่งผลให้ผลผลิตต่ำ เพื่อให้การแก้ไขปัญหาโดยรวม จึงต้องเร่งจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และเร่งสร้างความร่วมมือจากภายนอกองค์กรหรือภาคีความร่วมมือเพื่อให้มีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากขึ้น

กลยุทธ์เชิงแก้ไข : พัฒนา ส่งเสริมความรู้และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี สร้างความร่วมมือ

- พัฒนา เสริมสร้างฐานราก ระบบการผลิตภาคเกษตรให้เข้มแข็งและยั่งยืน

- พัฒนา ส่งเสริมยกระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิต วัฒนธรรม และความมั่นคงทางสังคม

- พัฒนา เสริมสร้างความมั่นคงภายใน และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

- พัฒนาคุณภาพการบริหารงาน เพื่อตอบสนองประโยชน์สุขของประชาชน

**๓. จุดแข็ง+อุปสรรค (ST)**

ตำบลลูกคว้าง ได้กำหนดประเด็นการพัฒนาที่สำคัญตามที่สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้กำหนดประเด็นการพัฒนาจังหวัดไว้ จึงควรนำมาประกอบการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลลูกคว้างให้มีความสอดคล้องแผนพัฒนาจังหวัด คือ

กลยุทธ์เชิงป้องกัน : การเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยมีประเด็นการพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่

- พัฒนา ส่งเสริมด้านโครงสร้างพื้นฐาน





- พัฒนา ส่งเสริม บุคลากร ประชาชนให้มีความรู้เพิ่มขึ้น เตรียมตัวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๔. จุดอ่อน+อุปสรรค (WT)

ตำบลกุฏกวาง ได้กำหนดประเด็นการพัฒนาที่สำคัญตามที่สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้กำหนดประเด็นการพัฒนาจังหวัดไว้ จึงควรนำมาประกอบการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลกุฏกวางให้มีความสอดคล้องแผนพัฒนาจังหวัด คือ

กลยุทธ์เชิงรับ : การรับมือกับภัยพิบัติทางธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม โดยมีประเด็นการพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่

- พัฒนา ส่งเสริม ระบบการจัดการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้กับประชาชนในพื้นที่

- พัฒนา ส่งเสริม การฟื้นฟูดูแลและการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ให้ใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน





▶ ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย

ขอบข่ายและ ปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์ แนวโน้มในอนาคต
▶ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ			
๑. ประชาชนยังมีรายได้น้อย ซึ่งส่วนใหญ่มีอาชีพทำนา ทำไร่	- ทั้ง ๒๑ หมู่บ้าน และ ทต.กุตุกวาง	- ประชาชน ทั้ง ๒๑ หมู่บ้าน	- ทำให้ชุมชนน่าอยู่ เศรษฐกิจที่ดีขึ้น ครอบครัวอบอุ่น และประชาชนมี คุณภาพชีวิตที่ดี
๒. ปัญหาต้นทุนการผลิตสูง เป็นหนี้ประชาชนยากจน			
๓. หลังฤดูทำนาไม่มีอาชีพเสริม เท่าที่ควร			
๔. การค้าขายบางส่วนยังขาดสถานที่ รองรับที่ดีเพียงพอมีความลำบากในการค้า ขายเมื่อเข้าสู่ในฤดูฝน			
๕. ปัญหารายได้ไม่พอรายจ่าย			
๖. ปัญหาไม่มีที่ดินทำกิน			
๗. ปัญหาไม่มีทุนประกอบอาชีพ และ การเข้าถึงแหล่งทุน			
▶ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน			
๑. ถนนคสล. ถนนลาดยาง ถนนลำเลียง ผลผลิตทางการเกษตร หรือทางเท้ารอง ระบายน้ำของตำบล กุตุกวางยังไม่เพียงพอ	- ทั้ง ๒๑ หมู่บ้าน และ ทต.กุตุกวาง	- ประชาชน ทั้ง ๒๑ หมู่บ้าน	- โครงสร้างพื้นฐานถนน และทางเท้า ได้มาตรฐาน และเพียงพอ  - มีไฟฟ้าส่องสว่าง เสี่ยง ตามสาย เพียงพอและ ตอบสนองความต้องการ ของประชาชนอย่าง แท้จริง  - ทำให้ประชาชนมีน้ำเพื่อ การอุปโภคบริโภค พอเพียง
๒. ไฟฟ้าขยายเขต ไฟฟ้าส่องสว่าง หอกกระจายข่าว เสี่ยงตามสายยังไม่เพียงพอ			
๓. ระบบประปา และน้ำสะอาดยังไม่ เพียงพอ การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค			
๔. คลองส่งน้ำเพื่อการเกษตรยังไม่ เพียงพอ การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และเลี้ยงสัตว์			





ขอบข่ายและ ปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์ แนวโน้มในอนาคต
<p>▶ ด้านคุณภาพชีวิต สังคม และการบริหาร</p> <p>๑. ขาดสวัสดิการมีผู้ด้อยโอกาส</p> <p>๒. การระบาดของยาเสพติด</p> <p>๓. ขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p> <p>๔. คุณภาพชีวิตยังไม่ดีพอ</p> <p>๕. ภาวะการว่างงาน</p> <p>๖. ประชาชนขาดความสามัคคี</p> <p>๗. ปัญหาวินัยจราจร การขับขี่</p> <p>๘. ปัญหาทะเลาะวิวาทในงานประเพณี</p> <p>๙. ปัญหาอบายมุข การพนัน</p> <p>๑๐. ปัญหาคุณธรรม จริยธรรม</p> <p>๑๑. ประชาชนบางส่วนยังไม่เข้าใจในสิทธิและหน้าที่ของตนเองในการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>จัดการ</p> <p>- ทั้ง ๒๑ หมู่บ้าน และ ทต.กุศกกว้าง</p>	<p>- ประชาชน</p> <p>ทั้ง ๒๑ หมู่บ้าน</p>	<p>- ทำให้ประชาชนมี คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น</p>
<p>▶ ด้านการศึกษา กีฬา วัฒนธรรม และ ประเพณี และแหล่งท่องเที่ยว</p> <p>๑. ภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่เป็นที่รู้จักและให้ คุณค่าเท่าที่ควรเยาวชนไม่สนใจ</p> <p>๒. ขาดการถ่ายทอดและสร้างองค์ความรู้ ชุมชน</p> <p>๓. ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และ ภูมิปัญญาท้องถิ่นขาดจุดเด่น</p> <p>๔. ไม่มีแหล่งท่องเที่ยว หรือไม่มีการพัฒนา ด้านแหล่งท่องเที่ยวเท่าที่ควร</p>	<p>- ทั้ง ๒๑ หมู่บ้าน และ ทต.กุศกกว้าง</p>	<p>- ประชาชน</p> <p>ทั้ง ๒๑ หมู่บ้าน</p>	<p>- ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้รับการถ่ายทอด สู่เยาวชนและ ประชาชนมี คุณธรรมจริยธรรม และที่เกี่ยวข้องดี ขึ้น</p>
<p>▶ ด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑. ปัญหาขยะมูลฝอยและสถานที่กำจัด</p> <p>๒. ปัญหาทิ้งเศษขยะลงไหล่ทาง</p> <p>๓. ปัญหาการทิ้งสิ่งปฏิกูลในชุมชนทำให้ สิ่งสกปรกไหลลงสู่แหล่งน้ำใช้</p>	<p>- ทั้ง ๒๑ หมู่บ้าน และ ทต.กุศกกว้าง</p>	<p>- ประชาชน</p> <p>ทั้ง ๒๑ หมู่บ้าน</p>	<p>- มีสิ่งแวดล้อมที่ดี ขึ้นชุมชนบ่าอยู่ สุขภาพปลอดภัย แข็งแรง</p>

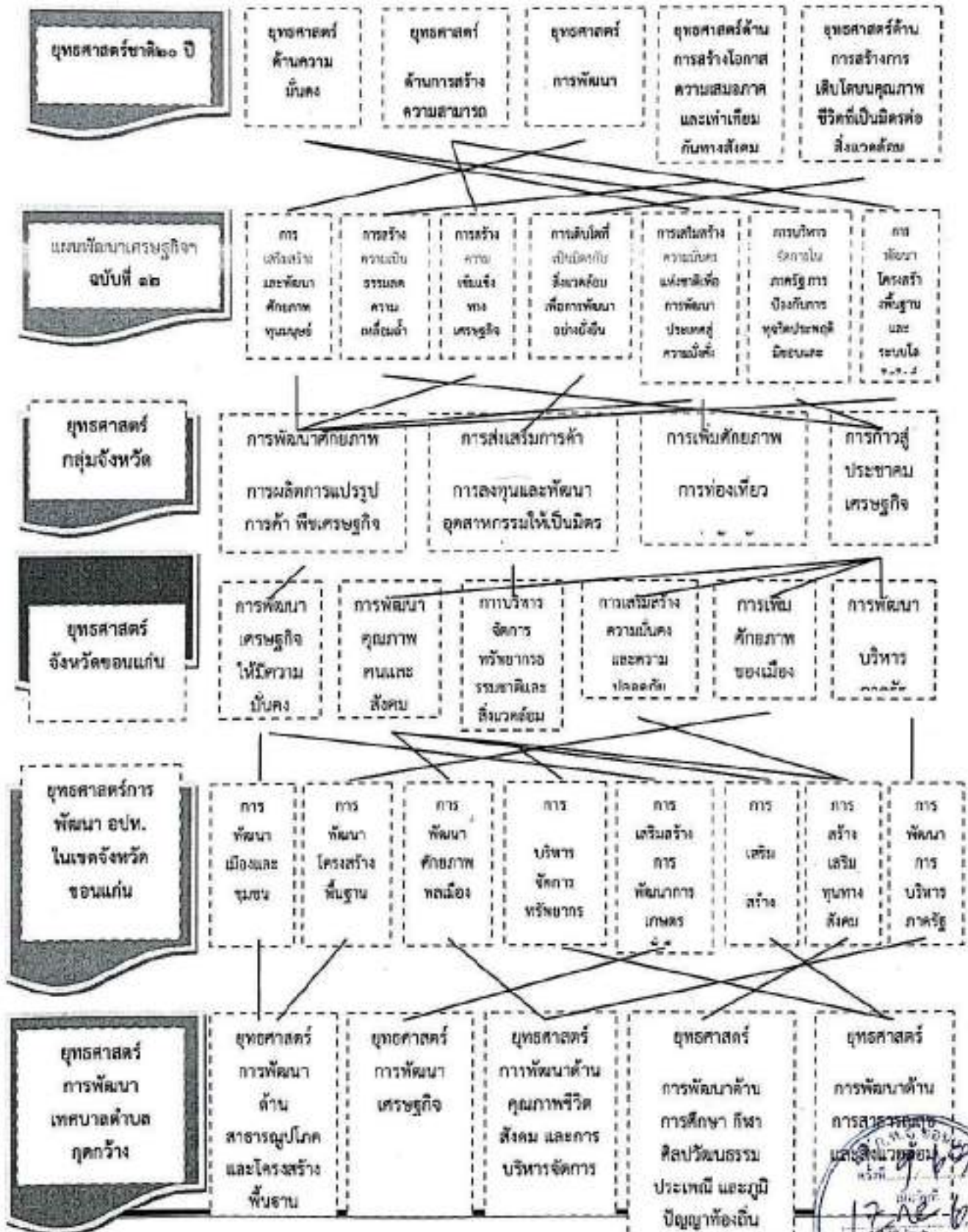






การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๓. ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกับยุทธศาสตร์การพัฒนามของเทศบาลตำบลกุสุมาลย์



17.12.63  
 17.12.63  
 17.12.63



๒. แผนผังยุทธศาสตร์

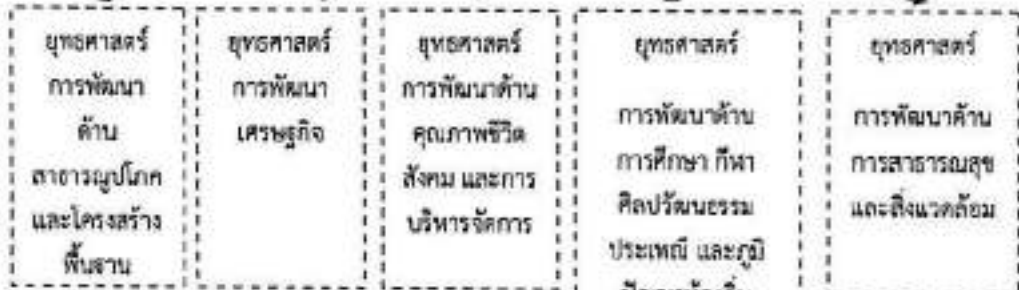
แผนผังยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลลูกต้ววัง (Strategic Map)  
เทศบาลตำบลลูกต้ววัง อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น

วิสัยทัศน์ :

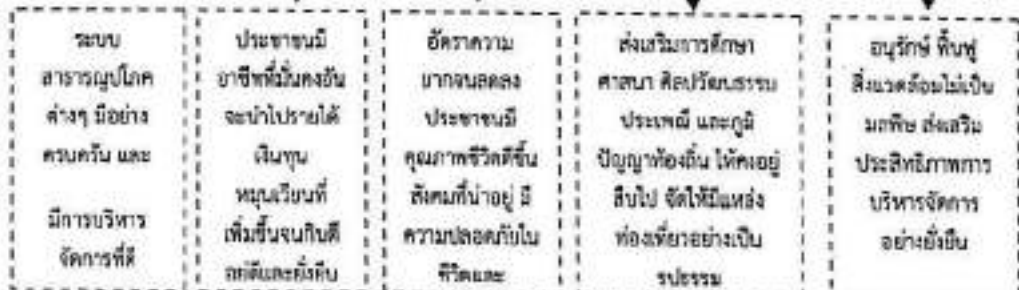
"ตำบลลูกต้ววังน่าอยู่ เศรษฐกิจยั่งยืน บริหารจัดการสังคมคุณภาพ

เพิ่มประสิทธิภาพ การจัดการ"

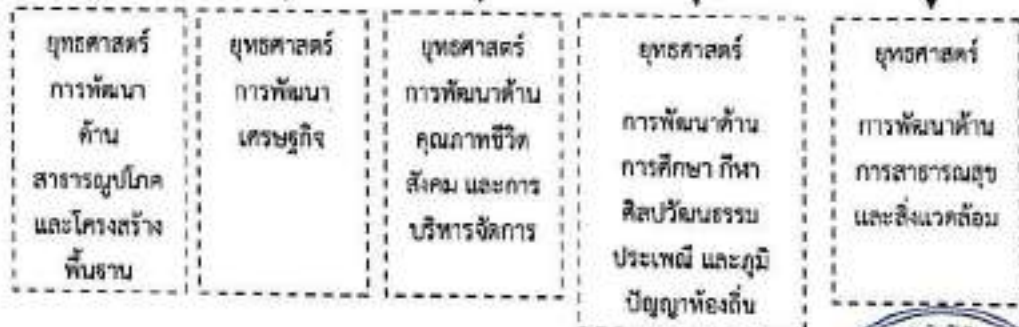
ยุทธศาสตร์  
การพัฒนา  
เทศบาลตำบล



เป้าประสงค์



กลยุทธ์



น.ส. ก. น.จ. ชอนแก้ว  
วันที่ 9 6/ 69  
ปีงบประมาณ ๒๕๖๕  
๒๕๖๖  
๒๕๖๖  
๒๕๖๖



## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลลูกตาว้าง

### วิสัยทัศน์

"ตำบลลูกตาว้างนำอยู่ คู่เศรษฐกิจยั่งยืน บริหารจัดการสังคมคุณภาพ  
เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการสิ่งแวดล้อม"

### ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณูปโภค และโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต สังคม และการบริหารจัดการ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา กีฬา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และแหล่งท่องเที่ยว
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

### เป้าประสงค์

๑. ระบบสาธารณูปโภคต่างๆ มีอย่างครบครัน และมีการบริหารจัดการที่ดี
๒. ประชาชนมีอาชีพที่มั่นคงอันจะนำไปรายได้เงินทุนหมุนเวียนที่เพิ่มขึ้นจนกินดีอยู่ดีและยั่งยืน
๓. อัตราความยากจนลดลง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น สังคมที่นำอยู่ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้คงอยู่สืบไป จัดให้มีแหล่งท่องเที่ยวอย่างเป็นรูปธรรม
๕. อนุรักษ์ ฟื้นฟู สิ่งแวดล้อมไม่เป็นมลพิษ ส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน

จากวิสัยทัศน์ สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา และแนวทางการพัฒนาที่คณะกรรมการพัฒนาเทศบาลตำบลลูกตาว้าง ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลลูกตาว้าง โดยคำนึงปัญหาและความต้องการของประชาชนโดยรวม

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลลูกตาว้างนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลลูกตาว้าง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลลูกตาว้างจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลลูกตาว้าง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม





เทศบาลตำบลกุฎกวางได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลกุฎกวาง มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ เทศบาลตำบลกุฎกวาง ฝ่า ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพได้ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยดำเนินการวิเคราะห์ ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา สามารถแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) จัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๔) ให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา
- (๕) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๖) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (๖) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๗) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๒) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๓) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย





(๕) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน  
การรักษาความปลอดภัยกับในชีวิตและทรัพย์สิน

(๖) ให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการดับเพลิง

(๗) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(๒) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

(๓) เทศพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

(๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากิน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่  
เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ

(๒) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

(๓) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน  
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๕) การจัดให้มีการควบคุมการล่าสัตว์

(๖) จัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง  
ดังนี้

(๑) จัดให้มีการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๓) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม การจัดการศึกษา การส่งเสริมการศึกษา  
จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) ให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ อปท. อื่น





การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามีความสำคัญต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เนื่องจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเป็นแผนพัฒนาที่มุ่งไปสู่สภาพการณ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต เป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนาให้มุ่งสู่สภาพการณ์อันพึงประสงค์ได้อย่างเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถจัดทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ดีจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ เพื่อสามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริงเป็นกรอบยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลลูกดกกว้าง

#### จุดแข็ง ( Strengths )

๑. เป็นเทศบาลที่สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่นสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่
๒. มีบุคลากรที่มีความรู้ มีเครื่องมือ และอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ
๓. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด

#### จุดอ่อน ( Weakness )

๑. ท้องถิ่นมีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและแก้ไขปัญหา
๒. บุคลากรของท้องถิ่นมีน้อย ไม่เพียงพอ
๓. การบริหารงบประมาณยังไม่สามารถกระจายการพัฒนาท้องถิ่นได้ครอบคลุมในทุกด้าน
๔. ท้องถิ่นยังมีข้อจำกัดและไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานในเขตพื้นที่รับผิดชอบได้ทั้งหมด และโครงสร้างพื้นฐานบางส่วนไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ
๕. ผลผลิตภาคการเกษตรขาดคุณภาพ
๖. เยาวชนไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา
๗. ประชากรมีรายได้น้อย

#### โอกาส ( Opportunity )

๑. นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น
๒. นโยบายรัฐบาลสนับสนุนให้ท้องถิ่นมีบทบาทในการจัดบริการสาธารณะของท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
๓. นโยบายของรัฐบาลเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการผลิตภัณฑ์ OTOP ให้แต่ละชุมชนสามารถใช้ทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นพัฒนาสินค้าชุมชนสู่ระดับสากล
๔. ความต้องการพืช ผัก สินค้าการเกษตรมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากการเพิ่มของประชากร

#### ภัยคุกคาม ( Threats )

๑. ท้องถิ่นประสบปัญหาภัยแล้ง น้ำท่วม ภัยธรรมชาติต่างๆ
๒. ปัญหาโลกร้อนทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลง ส่งผลกระทบต่อการค้ารังชีพ และการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม
๓. การเพิ่มของประชากรแฝงที่เข้ามาอาศัยในตำบลทำให้เกิดปัญหาสังคม
๔. ความผันผวนของสินค้า





## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ เทศบาลตำบลลูกคว้างจะดำเนินการ มีดังนี้

เทศบาลตำบลลูกคว้างได้มีการวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเทศบาลตำบลลูกคว้าง มีภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

### ภารกิจหลัก

- (๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- (๓) ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- (๔) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๕) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๖) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๗) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

### ภารกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- (๒) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- (๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนในท้องถิ่น

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลลูกคว้าง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กรซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้หรือไม่ มันใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

#### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์





๓.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) (ตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S

๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียง เทศบาล
๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน W

๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับการกิจของ เทศบาล
๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
๓. มีการระเหินสิ้น

โอกาส O

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน

ข้อจำกัด T

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ
๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ







### วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) (ระดับองค์กร)

#### จุดแข็ง S

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน
๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร
๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน
๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการ

#### ปฏิบัติงาน

#### จุดอ่อน W

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
๓. อาคารสำนักงานคับแคบ

#### โอกาส O

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ หักศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรี /ปริญาโทเพิ่มขึ้น
๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

#### ข้อจำกัด T

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ เทศบาล
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ





## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้าง

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลลุมพินีดังกล่าว เทศบาลตำบลลุมพินีมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายการรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการ ปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา มีหน้าที่การงานความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนา การศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

เทศบาลตำบลลุมพินี ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้





๘.๑ โครงสร้าง

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	หมายเหตุ
๑	สำนักปลัดเทศบาล	๑	สำนักปลัดเทศบาล	
	๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ		๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ	
	- งานบริหารทั่วไป		- งานบริหารทั่วไป	
	- งานการเจ้าหน้าที่		- งานการเจ้าหน้าที่	
	- งานนโยบายและแผน		- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน (เปลี่ยนชื่อ)	
	- งานกฎหมายและคดี		- งานรับเรื่องราวจ้างทุกซ์ (เปลี่ยนชื่อ)	
	- งานส่งเสริมการเกษตร		- งานส่งเสริมการเกษตร	
	- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม		- งานสุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อม (เปลี่ยนชื่อ)	
	- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน		- งานพัฒนาชุมชน (เปลี่ยนชื่อ)	
	- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒	กองคลัง	๒	กองคลัง	
	- งานการเงินและบัญชี		- งานการเงินและบัญชี	
	- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้		- งานพัฒนารายได้(เปลี่ยนชื่อ)	
	- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ		- งานพัสดุและทรัพย์สิน(เปลี่ยนชื่อ)	
๓	กองช่าง	๓	กองช่าง	
	- งานก่อสร้าง		- งานธุรการ (เปลี่ยนชื่อ)	
	- งานสาธารณูปโภค		- งานสาธารณูปโภค	
	- งานออกแบบและควบคุมอาคาร		- งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ (เปลี่ยนชื่อ)	
๔	กองการศึกษา	๔	กองการศึกษา	
	- งานบริหารการศึกษา		- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม(เปลี่ยนชื่อ)	
	- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		- งานการศึกษาปฐมวัย (เปลี่ยนชื่อ)	





๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลฤๅษีวงษ์ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลฤๅษีวงษ์เป็นเทศบาลขนาดกลาง ปัจจุบันมี ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)เป็นผู้ช่วยเหลือ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ เพื่อให้ได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตรากำลังในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักปลัดเทศบาล	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	๑	-	-	-
	ฝ่ายอำนวยการ	๑	-	-	-
	๓.๑ งานบริหารทั่วไป	๑	-	๓	๑
	๓.๒ งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
	๓.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	-	๑	-
	๓.๔ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	๑	-	๑	-
	๓.๕ งานส่งเสริมการเกษตร	-	๑	๒	๔
	๓.๖ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม	-	-	๑	๓
	๓.๗ งานพัฒนาชุมชน	๑	-	๑	-
	๓.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๒	๓
กองคลัง	ผอ.กองคลัง	๑	-	-	-
	๒.๑ งานการเงินและบัญชี	๒	-	๑	-
	๒.๒ งานพัฒนารายได้	๑	-	๑	-
	๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	-	๑	-
กองช่าง	ผอ.กองช่าง	๑	-	-	-
	๓.๑ งานธุรการ	๑	-	-	-
	๓.๒ งานสาธารณูปโภค	๑	-	-	๑
	๓.๓ งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	๑	-	๑	๑
กองการศึกษา	ผอ.กองการศึกษา	-	-	-	-
	๕.๑ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	๑	-	๑	-
	๕.๒ งานการศึกษาปฐมวัย	๗	-	๓	-





เมื่อได้จำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลกุศกร่าง ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของเทศบาลตำบลกุศกร่างใน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณูปโภค และโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต สังคม และการบริหารจัดการอย่างโปร่งใส
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา กีฬา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และแหล่งท่องเที่ยว
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณูปโภค และโครงสร้างพื้นฐาน	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาดมย สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง โหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณูปโภค และโครงสร้างพื้นฐาน	- บริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณูปโภค และโครงสร้างพื้นฐาน	- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ	- ปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ กองช่าง - นักป้องกันฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ	- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชนสตรี คนชราผู้ด้อยโอกาส	- ปลัดเทศบาล - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน





ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านคุณภาพชีวิต สังคม และการบริหารจัดการ อย่างโปร่งใส	- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนา ในสังกัด	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพริยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านคุณภาพชีวิต สังคม และการบริหารจัดการ อย่างโปร่งใส	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มี ประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้	- รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองคลัง - นวค.การเงินฯ และผู้ช่วยฯ - นักวิชาการคลัง - จพง.จัดเก็บรายได้ และผู้ช่วยฯ - จพง.พัสดุ และ ผช.จพง.พัสดุ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านคุณภาพชีวิต สังคม และการบริหารจัดการ อย่างโปร่งใส	- รมรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญ ของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมใน การกำหนดควิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตาม หลักธรรมาภิบาล	- พนักงานเทศบาลทุกประเภท ทุกระดับตำแหน่ง
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการศึกษา กีฬา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น และ แหล่งท่องเที่ยว	- ให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็ก และเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญา ท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และสิ่ง เสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชน นอกสถานศึกษา	- รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ผช.นักวิชาการศึกษา - ครู และ ผดต
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	- ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืช สมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทาง การเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่ง ผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้า การเกษตรการพัฒนา และจัดหาแหล่งน้ำเพื่อ การเกษตร พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล - ทน.สำนักปลัดเทศบาล - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - นักพัฒนาชุมชน และผู้ช่วย - ผช.นักวิชาการเกษตร





จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ของ เทศบาลตำบลลูกแก้ว ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลลูกแก้ว จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
เทศบาลตำบลลูกแก้ว อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตร กำลัง (เต็ม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาลตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักปลัดเทศบาล								
	๓.๑ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๒ หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานบริหารทั่วไป								
	๓.๓ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๔ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๕ พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๖ ตกแต่งสวน (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๗ พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานการเจ้าหน้าที่								
	๓.๘ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	+ 1	
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน								
	๓.๙ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๑๐ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานรับเรื่องราวจ้างทุกข								
	๓.๑๑ นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๑๒ ผู้ช่วยนิติกร (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทคนาคดับเขตคว้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง (เต็ม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	งานส่งเสริมการเกษตร								
	๓.๑๓ ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๑๔ พนักงานสูบน้ำ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๑๕ คนงานเครื่องสูบน้ำ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๑๖ คนงานเครื่องสูบน้ำ (ทั่วไป)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
✓	งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม							+ ๒	
	๓.๑๗ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (รถยนต์ : ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑				
	๓.๑๘ คนงานประจำรถยนต์ (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	งานพัฒนาชุมชน								
	๓.๑๙ นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๒๐ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
	๓.๒๑ นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปจ/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๒๒ ผช.จท.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑				
	๓.๒๓ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง : ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.๒๔ พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	กองคลัง								
	๔.๑ ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
	งานการเงินและบัญชี								
	๔.๒ นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑				
	๔.๓ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๔ นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานพัฒนารายได้								
	๔.๕ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.๖ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	







แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกุศกร่าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง (เต็ม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔.๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.๘	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ) กองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น) งานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.๒	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน งานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.๒	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.๖	คนงาน (ทั่วไป) งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.๔	นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.๖	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	กองการศึกษา								
๖.๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.๒	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ภารกิจ) งานการศึกษาปฐมวัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สพด.บ้านกุศกร่าง								
๖.๔	ครู (คศ.๑) สพด.ชนวนนคร	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖.๕	ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖.๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) สพด. โนนพินเรือ-บะยาว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖.๗	ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน





แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลกุศกรวิฑูร์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๖.๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ศพด.บ้านสำราญหินลาด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖.๙	ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖.๑๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ศพด.วัดจุมพล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖.๑๑	ครู (คศ.๑)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
	รวม	๖๐	๖๑	๖๑	๖๑				





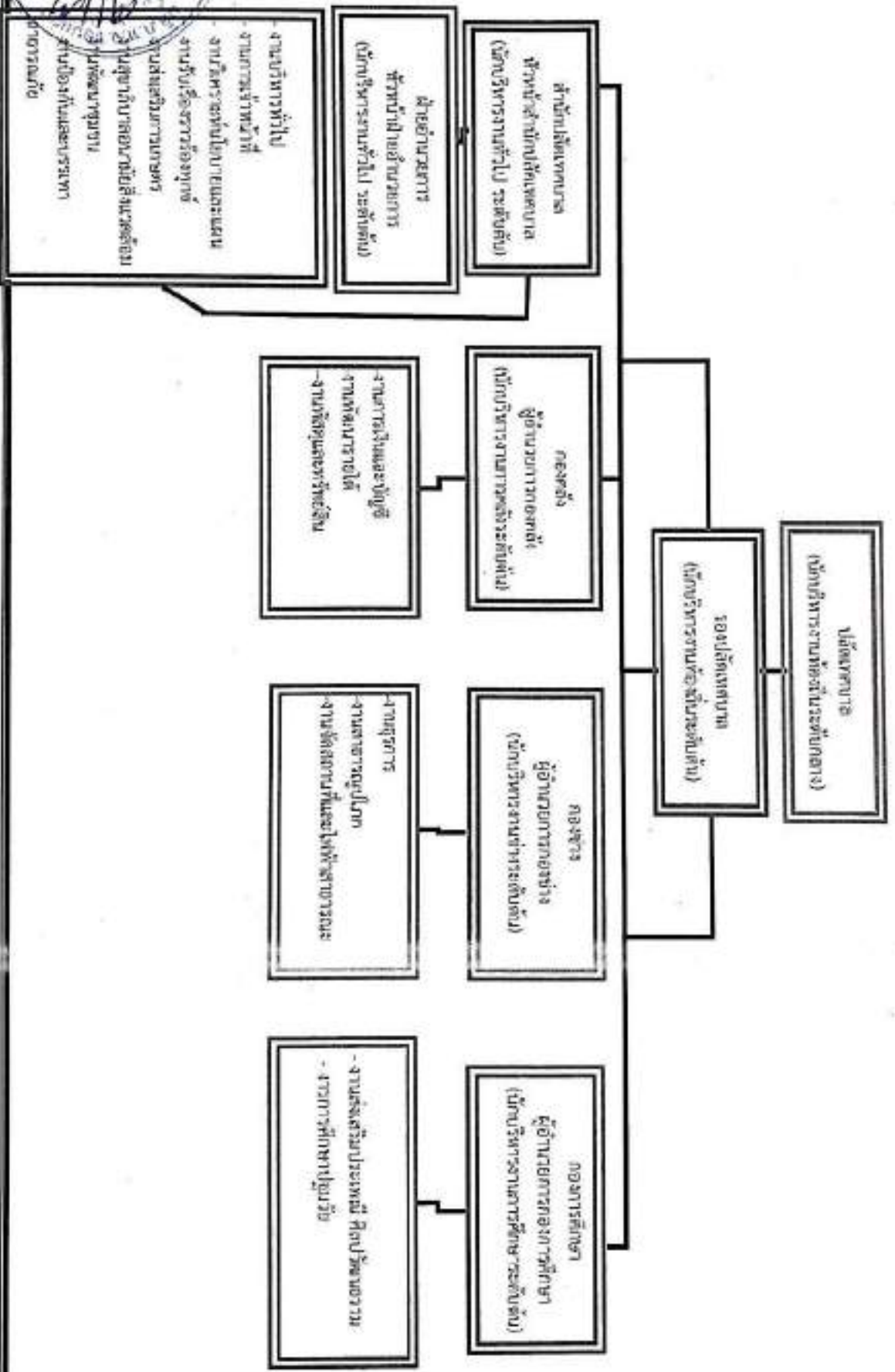






๑๐. แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลคูคตฯ



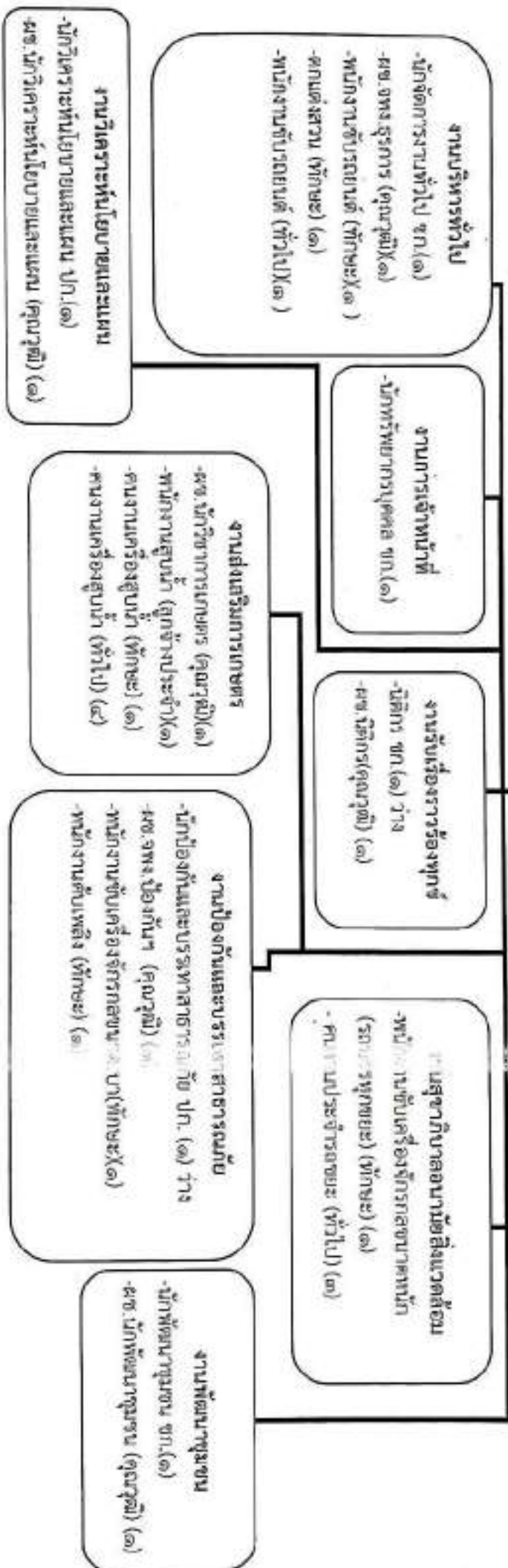
13 Nov 63  
 ๒๗/๑๑/๖๓  
 ๒๗/๑๑/๖๓  
 ๒๗/๑๑/๖๓



### โครงสร้างการบริหารงานสำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)(๑)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)(๑)



บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น			ครู	คน	วิชาการ				ทั่วไป		ผู้ช่วยช่างเทคนิค	พนักงานจ้าง					
	สูง	กลาง	ต้น			บริหาร	วิชาชีพ	ชก.	พว.	ชก.	ปก.		อส.	ชง.	ปจ.	ประจำ	ผู้ช่วยช่างเทคนิค	คุณวุฒิ
๑	๑	๑	๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑





### โครงสร้างการบริหารงานกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง  
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)ว่าง

**งานการเงินและบัญชี**

- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก) (๑) ว่าง
- ผ.ช.จ.พง. การเงินและบัญชี (คุณวุฒิ) (๑)
- นักวิชาการคลัง ชก. (๑)

**งานพัฒนารายได้**

- นักวิชาการระดับบริหาร ปก (๑)
- จ.พง. จัดเก็บรายได้ ชง. (๑)
- ผ.ช. จ.พง. จัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ) (๑)

**งานพัสดุและทรัพย์สิน**

- เจ้าพนักงานพัสดุ ชง. (๑) ว่าง
- ผ.ช. เจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ) (๑) ว่าง

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบประกอบวิชาชีพ	วิชาการ						ทั่วไป		ผู้ช่วยช่างเทคนิค	พนักงานจ้าง				
	สูง	กลาง	ต้น		บริหารสถานศึกษา	ครู	ค.บ.	ช.ช.	จ.พ.	ช.ก.	ป.ก.	อ.ส.		ช.ง.	ป.ง.	ประจำ	คุณวุฒิ	ทักษะ
			๑							๒			๒					







### โครงสร้างการบริหารงานกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๑)

#### งานธุรการ

- พงศ.ธุรการ ชง. (๑)

#### งานสาธารณูปโภค

- นายช่างโยธา รง. (๑)  
- คนงาน (ทั่วไป) (๑) ว่าง

#### งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ

- นายช่างไฟฟ้า รง. (๑)  
- ผอ. นายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ) (๑)  
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๑)

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มิใช่ประกอบวิชาชีพ		วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง					
	สูง	กลาง	ต้น	บริหารสถานศึกษา	ครู	คน	ชช.	ชท.	ชก.	ปก.	อ.ล.	จ.ง.		ป.ง.	ผู้ช่วยงานพิเศษ	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป	
												๑							





### โครงสร้างการบริหารงานกองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา

(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ว่าง

งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม

- นักวิชาการการศึกษา ชก.(๑)
- ผช.นักวิชาการศึกษา (คุณวุฒิ) (๑)

งานการศึกษาปฐมวัย

- ศพด.บ้านกุชชัวง
- ครู(คศ.๑)(๒)
- ศพด.บ้านขมขวนมธธ
- ครู(คศ.๑)(๑)
- ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(๑)
- ศพด.บ้านโนนหมื่นเรือ-มะขาม
- ครู(คศ.๑)(๑)
- ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(๑)
- ศพด.บ้านสำโรงหินลาด
- ครู(คศ.๑)(๑)
- ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(๑)
- ศพด.วัดอุ่มพาส
- ครู(คศ.๑)(๒)

บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น			ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบประกอบวิชาชีพ	วิชาการ						วุฒิไป	ผู้ดำรงประจำ	พนักงานจ้าง						
	สูง	กลาง	ต้น		สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.			ปก.	อส.	งง.	ปง.	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	คุณวุฒิ	ทักษะ
				บริหารงานศึกษา	ครู	ศน.	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	งง.	ปง.				๓		







ក	ឈ្មោះ	ស្ថានភាព	ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល				ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល				ក្រុមប្រឹក្សាភិបាល			សមាជិក				
			សមាជិក	សមាជិក	សមាជិក	សមាជិក	សមាជិក	សមាជិក	សមាជិក	សមាជិក	សមាជិក	សមាជិក	សមាជិក		សមាជិក			
១	ឈ្មោះ																	
២	ឈ្មោះ																	
៣	ឈ្មោះ																	
៤	ឈ្មោះ																	
៥	ឈ្មោះ																	
៦	ឈ្មោះ																	
៧	ឈ្មោះ																	
៨	ឈ្មោះ																	
៩	ឈ្មោះ																	
១០	ឈ្មោះ																	
១១	ឈ្មោះ																	
១២	ឈ្មោះ																	
១៣	ឈ្មោះ																	
១៤	ឈ្មោះ																	
១៥	ឈ្មោះ																	









## ๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลกุดกว้าง กำหนดแนวทางการของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลกุดกว้าง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงาน รัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบใจหัยการทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลกุดกว้าง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลกุดกว้างตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลกุดกว้างเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลกุดกว้าง ประกอบด้วย







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

เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลลพบุรีทุกคนได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลทุกคน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโดยให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังต่อไปนี้

### หลักสูตรการพัฒนา

การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาพนักงานเทศบาล วิธีการพัฒนา ระยะเวลา และงบประมาณในการพัฒนา ให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่ง และระดับตำแหน่งในแต่ละสายงาน ที่ดำรงอยู่ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปีให้พนักงานเทศบาล และบุคลากรของเทศบาล แต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตร หนึ่ง หรือ หลายหลักสูตร อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ
  - ๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
  - ๑.๒ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน
  - ๑.๓ พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
  - ๑.๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
  - ๑.๕ พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙
  - ๑.๖ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
  - ๑.๗ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙
  - ๑.๘ กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
  - ๑.๙ ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานของเทศบาล ตามหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ทุกตำแหน่งที่มีอยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. หลักสูตรด้านการบริหาร
  - ๔.๑ เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่
  - ๔.๒ มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
  - ๕.๑ การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
  - ๕.๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน





รายละเอียดแผนงาน/โครงการพัฒนาหน่วยงานเทศบาล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๖  
เทศบาลตำบลคูคตว่าง อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น

ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงาน ดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	การติดตามและ ประเมินผล
๑	โครงการปฐมนิเทศพนักงาน ใหม่	-เพื่อเสริมสร้างความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับเทศบาล และ บทบาทหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย	พนักงานเทศบาล ที่บรรจุและ แต่งตั้งใหม่	เทศบาล / ก.พ.จ. จังหวัด	การปฐมนิเทศ/ การสอบถาม	ช่วงเวลาการ บรรจุแต่งตั้ง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๖	-	-พนักงานที่บรรจุใหม่ มีความรู้ความเข้าใจ และปฏิบัติงานได้ดี ตามที่ได้รับ มอบหมาย	ทศสอบตามแบบ ที่กำหนดและ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๒	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การปฏิบัติงานตามตำแหน่ง หน้าที่	-เพื่อพัฒนาความรู้ และ ทักษะ ในการปฏิบัติงานใน หน้าที่	ตามตำแหน่งที่ เปิดอบรม	สถานี พัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น	ฝึกอบรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๖	เป็นไปตาม จ่ายตาม หลักสูตร	-บุคลากรมีความรู้ และมีทักษะในการ ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	ทศสอบตามแบบ ที่กำหนดและ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๓	โครงการฝึกอบรมพัฒนา ศักยภาพผู้บริหาร และ สมาชิกสภาเทศบาล	-เพื่อพัฒนาความรู้และ วิสัยทัศน์ในการทำงานของ ผู้บริหาร	ตามตำแหน่งที่ เปิดอบรม	สถานี พัฒนา บุคลากร ท้องถิ่น	ฝึกอบรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๖	เป็นไปตาม จ่ายตาม หลักสูตร	-ผู้บริหารมีความรู้ และวิสัยทัศน์ในการ ทำงานเพิ่มขึ้น	ทศสอบตามแบบ ที่กำหนด



ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงาน ดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	การติดตามและ ประเมินผล
๔	โครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม	-เพื่อพัฒนาและเสริมสร้าง คุณธรรมและจริยธรรมในการ ปฏิบัติงานของคณะผู้บริหาร สภา และบุคลากร	บุคลากรทุกคน	เทศบาล (สำนักปลัด)	ฝึกอบรม / จัดโครงการ กิจกรรม	ปีงบประมาณ ๒๕๕๔-๒๕๖๖	เป็นไปตาม จ่ายตาม หลักสูตร/ โครงการ	-บุคลากรมีคุณธรรม และจริยธรรมในการ ปฏิบัติงานเพื่อบริการ แก่ประชาชนและ ดำเนินชีวิตได้อย่าง เป็นปกติสุข	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด และ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๕	โครงการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่ม ศักยภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านต่าง ๆ	-เพื่อนำความรู้ที่ได้นำ ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน -สร้างความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากรองค์กร	บุคลากรทุกคน	เทศบาล (สำนักปลัด)	อบรม/ศึกษาดู งาน	ปีงบประมาณ ๒๕๕๔-๒๕๖๖	เป็นไปตาม จ่ายตาม หลักสูตร/ โครงการ	-ผู้เข้าร่วมโครงการนำ ความรู้ที่ได้นำ ประยุกต์ใช้ในการ ทำงานได้เป็นอย่างดี	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและ รายงานผล ผู้บังคับบัญชา
๖	โครงการประชุมประจำเดือน	-เพื่อนำมาการปฏิบัติงาน และถ่ายทอดความรู้โดยให้ บุคลากรที่ได้ไปอบรมมาเป็น ผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ บุคลากรทุกคน  -ชักชวนการปฏิบัติงานใน รอบเดือนที่ผ่านมา เพื่อให้ เป็นแนวทางในการปฏิบัติ หน้าที่ที่ถูกต้อง	บุคลากรทุกคน	เทศบาล	ประชุม ประจำเดือน/ การสัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๕๔-๒๕๖๖	-	-มีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น	รายงานผลคือ ผู้บังคับบัญชา





ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงาน ดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	การติดตามและ ประเมินผล
๗	โครงการฝึกอบรมด้านวินัย	-เพื่อพัฒนาความรู้ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	บุคลากรทุกคน	เทศบาล / หน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ	ฝึกอบรม	ปีงบประมาณ ๒๕๕๔-๒๕๖๖	เงินไปตม จ่ายตาม หลักสูตร	-ได้รับความรู้ในการ ปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ต่อไป	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๘	โครงการฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่ม ประสิทธิภาพบุคลากรใน สำนักปลัด	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	บุคลากรในสำนัก ปลัด	หน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ สัมมนา	ฝึกอบรม / ประชุมเชิง ปฏิบัติการ/ สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๕๔-๒๕๖๖	เงินไปตม จ่ายตาม หลักสูตร	-มีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้น	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๙	โครงการฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่ม ประสิทธิภาพบุคลากรในกอง คลัง	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	บุคลากรในกอง คลัง	หน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ	ฝึกอบรม / ประชุมเชิง ปฏิบัติการ/ สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๕๔-๒๕๖๖	เงินไปตม จ่ายตาม หลักสูตร	-มีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้น	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา
๑๐	โครงการฝึกอบรม/ประชุม เชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพิ่ม ประสิทธิภาพบุคลากรในกอง ช่าง	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	บุคลากรในกอง ช่าง	หน่วยงาน ภายนอกที่ ดำเนินการ	ฝึกอบรม / ประชุมเชิง ปฏิบัติการ/ สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๕๔-๒๕๖๖	เงินไปตม จ่ายตาม หลักสูตร	-มีความรู้และ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้น	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนดและ รายงานผลต่อ ผู้บังคับบัญชา





ที่	แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	หน่วยงาน ดำเนินการ	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	การติดตามและ ประเมินผล
๑๓	โครงการฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ บุคลากรในกองการศึกษา	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	บุคลากรในส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	หน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ	ฝึกอบรม / ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๕๔-๒๕๖๖	เงินไม่ตาย	-มีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	ทดสอบคะแนนแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๑๔	โครงการฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	บุคลากรในส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	หน่วยงานภายนอกที่ดำเนินการ	ฝึกอบรม / ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา	ปีงบประมาณ ๒๕๕๔-๒๕๖๖	เงินไม่ตาย	-มีความรู้และปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	ทดสอบคะแนนแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา
๑๕	โครงการอื่นๆ ที่สามารถกำหนดค่าตอบแทนทางด้านความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมและการดำเนินงาน	-เพื่อยกระดับความรู้ของบุคลากรให้สูงขึ้น	บุคลากรทุกคน	เทศบาล / หน่วยงานภายนอก	เงินไม่ตาย วัตถุประสงค์ของโครงการ	๒๕๕๔-๒๕๖๖	เงินไม่ตาย	-สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ทดสอบคะแนนแบบที่กำหนดและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา





### ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของเทศบาลตำบลลูกคว้าง

เทศบาลตำบลลูกคว้าง ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อให้พนักงานเทศบาลตำบลยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตำบลลูกคว้าง ทุกคนมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- (๓) การยึดถือประโยชน์ของประชาชนเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้
- (๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



## เทศบัญญัติ

งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

เทศบาลตำบลลฤกคทว้าง  
อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 อาศัยอำนาจตามความ  
ในพระราชบัญญัติเทศบาล มาตรา 65 จังหวัดขอนแก่นขึ้นไว้โดยความเห็นชอบของสภาเทศบาลตำบลลฤกคทว้าง  
และโดยอนุมัติของนายอำเภอหนองเรือ รักษาราชการแทน ผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น

- ข้อ 1. เทศบัญญัติ นี้เรียกว่า เทศบัญญัติตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563  
ข้อ 2. เทศบัญญัติ นี้ให้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2562 เป็นต้นไป  
ข้อ 3. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 60,200,000 บาท  
ข้อ 4. งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุนทั่วไป  
เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 60,200,000 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงาน ได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารท้องถิ่นทั่วไป	16,930,220
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	1,537,100
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	10,997,270
แผนงานสาธารณสุข	2,055,320
แผนงานสังคมสงเคราะห์	50,000
แผนงานเกษตรและชุมชน	9,874,790
แผนงานส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน	240,000
แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ	780,000
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานการเกษตร	1,234,290
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานมลภาวะ	16,491,010
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	60,200,000

- ข้อ 5. งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 0 บาท ดังนี้

งบ	ยอดรวม
รวมรายจ่าย	0

- ข้อ 6. ให้นายกเทศมนตรีตำบลลฤกคทว้างปฏิบัติกรเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เป็นไป  
ตามระเบียบการเบิกจ่ายเงินของเทศบาลตำบล

- ข้อ 7. ให้นายกเทศมนตรีตำบลลฤกคทว้างมีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามเทศบัญญัตินี้

ประกาศ ณ วันที่ 18 ก.ย. 2562

(ลงนาม).....

(นายชัยวัฒน์ รัตนคำมูล)  
ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลลฤกคทว้าง

เห็นชอบ  
(ลงนาม).....

(นายประจวบ รักแพทย์)  
ตำแหน่ง นายอำเภอหนองเรือ



งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

เทศบาลตำบลฤกษ์สว่าง

อ.หนองเรือ จ.ขอนแก่น

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติเทศบาล มาตรา 65 จึงตราเทศบาลัญญิตีขึ้นไว้โดยความเห็นชอบของสภาเทศบาลตำบลฤกษ์สว่าง และโดยอนุมัติของนายอำเภอหนองเรือ รักษาราชการแทน ผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น

- ข้อ 1. เทศบาลัญญิตี นี้เรียกว่า เทศบาลัญญิตีงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
- ข้อ 2. เทศบาลัญญิตี นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2563 เป็นต้นไป
- ข้อ 3. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 58,000,000 บาท
- ข้อ 4. งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุน ทั่วไป เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 58,000,000 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	16,151,980
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	1,602,490
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	10,708,730
แผนงานสาธารณสุข	1,998,630
แผนงานสังคมสงเคราะห์	60,000
แผนงานเกษตรและชุมชน	8,900,130
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	160,000
แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ	150,000
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานการเกษตร	1,021,560
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	17,246,480
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	58,000,000

- ข้อ 5. งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 0 บาท ดังนี้

อ.จ.ขอนแก่น  
 17 ม.ย. 64  
 17 ม.ย. 64  
 17 ม.ย. 64



ข้อ 6. ให้นายกเทศมนตรีตำบลลูกคว้างปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เป็นไปตามระเบียบการเบิกจ่ายเงินของเทศบาลตำบล

ข้อ 7. ให้นายกเทศมนตรีตำบลลูกคว้างมีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามบัญญัตินี้

ประกาศ ณ วันที่ ..... ๑๑ ก.ย. ๒๕๖๓

(ลงนาม).....

(นายชัยวัฒน์ รัตนคำมูล)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลลูกคว้าง

เห็นชอบ

(ลงนาม).....

(นายสัมพันธ์ ศรีหงส์)

ตำแหน่ง นายอำเภอหนองเรือ



แบบประมาณการภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ฯ  
 รายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖  
 ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ และประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔  
 เทศบาลตำบลกุฎกวาง อำเภอนองเรือ จังหวัดขอนแก่น

ที่	รายการ	ปีงบประมาณ	
		พ.ศ.๒๕๖๓ (บาท)	พ.ศ.๒๕๖๔ (บาท)
๑	งบประมาณรายจ่ายประจำปีทั้งหมด		
	(๑.๑) งบประมาณรายจ่ายประจำปีทั้งหมด	๖๐,๒๐๐,๐๐๐	๕๘,๐๐๐,๐๐๐
	รวมเป็นเงิน	๖๐,๒๐๐,๐๐๐	๕๘,๐๐๐,๐๐๐
๒	เงินเดือนและเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน		
	(๑.๑) เงินเดือนพนักงานเทศบาล	๗,๓๓๖,๑๔๐	๗,๖๔๒,๘๐๐
	(๑.๒) เงินประจำตำแหน่ง	๓๑๒,๐๐๐	๓๑๒,๐๐๐
	(๑.๓) เงินเพิ่มอื่น ๆ		
	- เงินค่าตอบแทนรายเดือน	๑๓๐,๐๐๐	๑๑๐,๐๐๐
	รวมเป็นเงิน	๗,๗๕๘,๑๔๐	๘,๐๖๔,๘๐๐
๓	เงินค่าจ้าง		
	(๒.๑) เงินค่าจ้างประจำ (ลูกจ้างประจำ)	-	-
	(๒.๒) เงินค่าจ้างชั่วคราว (พนักงานจ้าง)		
	(๑) ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	๓,๘๖๔,๖๘๐	๓,๘๙๕,๘๙๐
	(๒) เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว	๒๙๕,๑๖๐	๒๖๔,๘๘๐
	รวมเป็นเงิน	๔,๑๖๐,๘๔๐	๔,๑๖๐,๗๗๐
๔	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
	(๔.๑) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกันดาร/พื้นที่เสี่ยงภัย/พื้นที่พิเศษ	-	-
	(๔.๒) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร	๑๒๕,๐๐๐	๑๕๕,๐๐๐
	(๔.๓) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึงเงินทุนสนับสนุน การศึกษาแก่บุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานคร และข้าราชการกรุงเทพมหานคร	-	-
	(๔.๔) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	-	-
	(๔.๕) เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการ และในวันหยุดราชการ เฉพาะสำหรับข้าราชการ/พนักงานส่วน ท้องถิ่นและลูกจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐
	(๔.๖) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรด้านการแพทย์ และสาธารณสุข สำหรับแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว	-	-
	(๔.๗) เงินค่าเช่าบ้าน	๒๘๖,๐๐๐	๒๙๔,๐๐๐
	(๔.๘) เงินทำขวัญข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ซึ่งได้รับ อันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่	-	-



ร.ร.	รายการ	ปีงบประมาณ	
		พ.ศ.๒๕๖๓ (บาท)	พ.ศ.๒๕๖๔ (บาท)
	(๔.๘) เงินเกี่ยวกับสหข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างการเดินทางไปราชการ	-	-
	(๔.๑๐) เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	-	-
	(๔.๑๑) เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการ/ พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ไม่ใช่ตำแหน่งครู (ชคบ.) รวมถึงเงินช่วยเหลือ รายเดือนผู้รับบำนาญซึ่งลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุของ กรุงเทพมหานคร (ชรบ.)	-	-
	(๔.๑๒) เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๒๕๐,๐๐๐	๒๕๐,๐๐๐
	(๔.๑๓) เงินทดแทนข้าราชการวิสามัญ	-	-
	(๔.๑๔) เงินสำรองสำหรับเงินเดือน และค่าจ้างที่กำหนดขึ้นใหม่	-	-
	(๔.๑๕) เงินสมทบกองทุนการบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๕๖๘,๖๓๐	๕๐๗,๒๕๐
	(๔.๑๖) เงินสมทบกองทุนการบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร	-	-
	(๔.๑๗) บำเหน็จความชอบค่าทดแทน และการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และ ประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือช่วยเหลือราชการ เนื่องใน การป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ	-	-
	(๔.๑๘) ค่าใช้จ่ายตามข้อ ๗ วรรคสองของประกาศคณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลาง การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๔		
	(๑) ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๓๔,๖๐๐	๔๐,๐๐๐
	(๔.๑๙) เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน ตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
	รวมเป็นเงิน	๒,๒๒๖,๓๙๐	๑,๓๓๖,๕๔๐
	รวมรายจ่ายเป็นเงินทั้งสิ้น (รวมรายจ่าย ๒+๓+๔) = (๕)	๑๔,๑๔๙,๓๗๐.๐๐	๑๓,๕๖๑,๘๑๐.๐๐
	คิดเป็นร้อยละของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (ที่ ๕ คูณ ๑๐๐ หารที่ ๑) = (๖)	๒๓.๕๐%	๒๓.๓๘%

(ลงชื่อ)

ผู้ตรวจสอบ

(ลงชื่อ)

ตรวจสอบถูกต้อง

(นางวรรณนิภา ภูโยสาร)

(นางวรรณนิภา ภูโยสาร)

ปลัดเทศบาลตำบล รักษาการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลลูกแก้ว

ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)

ผู้รับรอง

(นายชัยวัฒน์ รัตนคำมูล)

นายกเทศมนตรีตำบลลูกแก้ว

ข้อมูล ณ วันที่ ๒๖ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



## ส่วนที่ ๒

⇒ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ

⇒ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

⇒ การจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามกรอบแผน อัตรากำลัง ๓ ปี





ประกาศเทศบาลตำบลกุตุกร้าง  
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ  
ของส่วนราชการของเทศบาล

\*\*\*\*\*

ด้วย เทศบาลตำบลกุตุกร้าง ได้ขอความเห็นชอบกำหนดโครงสร้างส่วนราชการการแบ่งส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการของเทศบาลต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ. ขอนแก่น)

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ. ขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลกุตุกร้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เฉพาะโครงสร้างส่วนราชการ และตำแหน่งที่อยู่ในกรอบแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปีเต็ม (๒๕๖๑-๒๕๖๓) ซึ่งแจ้งให้เทศบาลทราบแล้ว ตามหนังสือจังหวัดขอนแก่น ที่ ขก ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๗๐๗ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๕๑, ๒๕๒, ๒๕๓, ๒๕๔, ๒๕๗, ๒๕๘ และ ๒๖๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ.ขอนแก่น) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม เทศบาลตำบลกุตุกร้าง จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายใน และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยเทศบาล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้เทศบาล ดังต่อไปนี้

ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ เรื่องที่นายกเทศมนตรีสั่งการเกี่ยวกับนโยบายของเทศบาลเรื่องที่ถูกกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดเทศบาล เรื่องซึ่งตกลงกันไม่ได้ ระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายใต้บังคับบัญชา เรื่องในหน้าที่สำนักงานเทศบาล เรื่องที่หัวหน้าส่วนราชการเห็นเป็นปัญหาและเสนอมาเพื่อรับคำวินิจฉัยหรือในกรณีพิเศษอื่นใด เรื่องที่ปลัดเทศบาลสั่งการโดยเฉพาะ เรื่องที่หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ เห็นสมควรเสนอเพื่อทราบ

รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล รองจากปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องที่มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดเทศบาล หากกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับนั้นมิได้กำหนดในเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น และปลัดเทศบาลได้มอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้รองปลัดเทศบาลปฏิบัติราชการแทน

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล ประกอบด้วยงานภายใน ดังนี้

๑๐๖  
๑๗ ส.ค. ๖๓  
นายกเทศมนตรี  
รองนายกเทศมนตรี  
ปลัดเทศบาล  
รองปลัดเทศบาล

๑.๑ งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรีหรือคณะเทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาลและพนักงานเทศบาล

(๒) การสาธารณสุขมูลของเทศบาลและหน่วยงานต่างๆ ที่ขอความร่วมมือมา

(๓) การตรวจสอบ แสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ

(๔) การเบิกจ่ายงบประมาณประจำปีในสังกัด

(๕) สวัสดิการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรีหรือคณะเทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของสำนักปลัดเทศบาล

(๖) การต้อนรับและเลี้ยงรับรองต่างๆ

(๗) เลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี หรือคณะเทศมนตรี

(๘) การเดินทางไปราชการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรีหรือคณะเทศมนตรี และสมาชิกสภาเทศบาล

(๙) ประชุม/สัมมนาของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี หรือคณะเทศมนตรี

(๑๐) การยื่นแบบแสดงรายการทะเบียนทรัพย์สินของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี หรือคณะเทศมนตรี และสมาชิกสภาเทศบาล

(๑๑) ทะเบียนประวัติ และบัตรประวัตินายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรีหรือคณะเทศมนตรี และสมาชิกสภาเทศบาล รวมทั้งงานบัตรประจำตัว

(๑๒) การลาประเภทต่างๆ ของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรีหรือคณะเทศมนตรี และสมาชิกสภาเทศบาล

(๑๓) สารบรรณกลางของเทศบาล

(๑๔) สารบรรณของสำนักปลัดเทศบาล และของ เทศบาลตำบลลูกกว้าง

(๑๕) รับ-ส่งเอกสารทั้งภายในและบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก

(๑๖) พัฒนาระบบการสารสนเทศ

(๑๗) เก็บรักษาหนังสือราชการ

(๑๘) ควบคุมการลงทะเบียนคำสั่งและประกาศของเทศบาล

(๑๙) การทำสายหนังสือราชการ

(๒๐) งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒. งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง

(๒) การบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ

(๓) การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และการคัดเลือก

(๔) ทะเบียนประวัติ และบัตรประจำตัวพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง

(๕) การปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล

(๖) ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง

(๗) ขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง

(๘) พัฒนาบุคลากร

(๙) เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานและลูกจ้าง การให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ



(๑๐) ประกันสังคมลูกจ้างเทศบาล

(๑๑) การลาประเภทต่าง ๆ ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง

(๑๒) การดำเนินการในเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน โดยมีหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย การควบคุม กำกับดูแล และอำนวยความสะดวกการดำเนินงานของงานต่าง ๆ ดังนี้

(๑) การวิเคราะห์ วิจัยข้อมูลเพื่อประกอบในการกำหนดนโยบาย

(๒) การประสานแผน ประมวลแผน จัดทำแผน พัฒนาเทศบาล

(๓) การติดตามผลการดำเนินงานตามแผน

(๔) การวิเคราะห์ วิจัยข้อมูลเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง

(๕) การประสานข้อมูล ประมวลข้อมูล รวบรวม จัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี

(๖) การดำเนินการในเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๔ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) การดำเนินคดี ท้องร้องเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาล

(๒) การสอบสวนและวินัยพนักงานของเทศบาล

(๓) การตราเทศบัญญัติที่มีใช้เทศบัญญัติว่าด้วยงบประมาณรายจ่าย

(๔) การจัดทำนิติกรรมสัญญาของเทศบาล

(๕) การดำเนินการในเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร มีนักวิชาการเกษตร ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับวิชาการเกษตรภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยใกล้ชิด ปฏิบัติหน้าที่ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับงานวิชาการเกษตร เช่น การปรับปรุงบำรุงพันธุ์ การขยายพันธุ์ด้านทานโรคและศัตรูพืช การปรับปรุงวิธีการปราบศัตรูพืช ให้คำแนะนำ อบรมและส่งเสริมวิชาการและความก้าวหน้าทางการเกษตรแก่เจ้าหน้าที่เกษตรและประเมินโดยทั่วไปช่วยตรวจสอบและวิเคราะห์วิจัยพันธุ์พืช วัสดุมีพิษ ปุ๋ยเคมีตลอดจนช่วยตรวจสอบควบคุมพืชและวัสดุการเกษตร เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายควบคุมและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๖ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม

ด้านสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) การส่งเสริม พัฒนาการสุขาภิบาลและการออกใบอนุญาต สถานประกอบการกิจการต่างๆ

ในเขตเทศบาล

(๒) การควบคุมการประกอบกิจการที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ

(๓) การควบคุม ป้องกันการอนามัยที่เกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อมอันจะมีผลหรืออาจจะมี

ผลต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตของประชาชน

(๔) อาชีวอนามัยการประเมินผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

(๕) สุสานและฌาปนสถาน

(๖) การคุ้มครองผู้บริโภค

(๗) การควบคุมสัตว์เลี้ยงหรือปล่อยสัตว์

ด้านส่งเสริมสุขภาพ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) การสุขศึกษา

(๒) อนามัยโรงเรียน

(๓) อนามัยแม่และเด็ก

(๔) การวางแผนครอบครัว

(๕) โภชนาการ



(๖) สุขภาพจิต

(๗) สาธารณสุขมูลฐาน (แผนงานหลักแผนงานย่อย)

(๘) การฝึกอบรม นิสิตคิดตามผลการดำเนินงานของอาสาสมัครสาธารณสุขในเขตเมือง (อ.ส.ม.)

จัดตั้ง นิสิตคิดตามให้การสนับสนุนศูนย์สาธารณสุขมูลฐานในชุมชน (ศสมช.)

(๙) อนามัยชุมชน

(๑๐) การพัฒนาระบบการให้ความรู้แก่อาสาสมัครรูปแบบต่างๆ

(๑๑) การสร้างสุขภาพภาคประชาชน

(๑๒) การดำเนินการในเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๗ งานพัฒนาชุมชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสังคมนาเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่น และชุมชนแออัด การจัดทำมีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และงานสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมนาและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

การจัดระเบียบชุมชน สถิติ ข้อมูล วิจัย และการพัฒนา

- จัดตั้งชุมชนย่อยเพื่อพัฒนา

- เลือกตั้ง หรือสรรหาคณะกรรมการชุมชน

- การแต่งตั้ง และการหมดสมาชิกภาพกรรมการชุมชน

- แผนที่ชุมชน

- สถิติข้อมูลชุมชน

- วิจัย / พัฒนา

การส่งเสริม และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- ศูนย์ฝึกอาชีพ

- ส่งเสริมอาชีพอาชีพ และพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน

- การตลาด

- การจัดทำบัญชี / การออม

- พัฒนาผลิตภัณฑ์

- อบรมสัมมนา

- ทัศนศึกษาดูงานชุมชน

- ประสานองค์กรเพื่อพัฒนา

- ส่งเสริมและสนับสนุนนโยบายเทศบาลเล็กในเทศบาลใหญ่

- เสี่ยงตามสายชุมชน

- ศูนย์พัฒนาการเรียนรู้ และห้องสมุดชุมชน

๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่เกี่ยวกับ

(๑) การควบคุมและบังคับตาม พ.ร.บ.ป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ. ๒๕๔๒

(๒) การตรวจอาคารสถานที่ที่อาจเกิดอัคคีภัยได้ง่าย

(๓) การควบคุมและตรวจสอบสถานที่ของนายตรวจอัคคีภัย

(๔) การควบคุมกำจัดหรือทำลายสิ่งที่ยังเกิดอัคคีภัยในสถานที่

(๕) การทำแผนการตรวจระบบความปลอดภัยในสถานที่

(๖) การส่งเสริมการจัดให้มีระบบความปลอดภัยในสถานที่

(๗) การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ระบบความปลอดภัย





- (๘) การตรวจสอบและรับรองระบบความปลอดภัยในสถานที่
- (๙) การรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ
- (๑๐) การป้องกันและระงับอัคคีภัย
- (๑๑) การตรวจสอบ ควบคุมดูแลในการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกในการป้องกัน

บรรเทาและระงับสาธารณภัยต่าง ๆ

- (๑๒) การจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๑๓) การฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน
- (๑๔) การดำเนินงานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร
- (๑๕) การวิเคราะห์และพิจารณา ทำความเห็น สรุป รายงาน เสนอแนะรวมทั้งดำเนินการด้านกฎหมาย และระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคีภัยธรรมชาติและสาธารณภัยอื่น เช่น อุทกภัย วาตภัย
- (๑๖) การดำเนินการในเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดสอบประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยงาน ดังต่อไปนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

ด้านการเงินและบัญชี มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การตรวจสอบการเบิกจ่ายทุกประเภท
- (๒) การจัดทำเช็คและจัดเก็บเอกสารการจ่ายเงิน
- (๓) การจ่ายเงินและตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่าย
- (๔) การจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท
- (๕) การจัดทำรายงานประจำวัน ประจำเดือน ประจำปี และรายงานอื่น ๆ
- (๖) การดำเนินการในเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

ทำงานระเบียบการคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การจัดระเบียบเกี่ยวกับการเงินและพัสดุ
- (๒) การจัดทำระเบียบ บัญชีควบคุมการใช้จ่ายเงินและการใช้จ่ายพัสดุ
- (๓) การควบคุมการใช้จ่ายเงินและพัสดุให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับ
- (๔) การดำเนินการในเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการจัดเก็บภาษีอากรค่าธรรมเนียม และจัดหารายได้อื่น ๆ ของเทศบาล
- (๒) การวางแผนการจัดเก็บรายได้ และการแก้ไขปัญหาลุप्तรรคในการจัดเก็บรายได้
- (๓) การวางแผนและโครงการเกี่ยวกับการจัดหารายได้ของเทศบาล
- (๔) การพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมิน และกำหนดค่ารายปีของภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่และรายได้อื่น
- (๕) การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษีอากร



- (๖) การจัดทำหนังสือแจ้งให้ผู้ที่อยู่ในเกณฑ์เสียภาษีทราบล่วงหน้า
- (๗) การตรวจสอบและจัดทำบัญชีรายชื่อของผู้ไม่ยื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สิน หรือ คำร้องภายในกำหนด และรายชื่อผู้ไม่ชำระภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น ๆ ภายในกำหนดของแต่ละปี
- (๘) การจัดทำหนังสือแจ้งเตือนแก่ผู้เสียภาษี กรณีไม่มายื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สินภายในกำหนด
- (๙) การจัดทำหนังสือแจ้งเตือนแก่ผู้เสียภาษีกรณีไม่มาชำระภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นภายในกำหนด
- (๑๐) การประสานงานกับงานนิติการเพื่อดำเนินคดีกับผู้ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายภาษีท้องถิ่น (ไม่ยื่นแบบฯ และไม่ชำระภาษี) โดยเสนอให้ผู้บังคับบัญชาสั่งการ

- (๑๑) การดำเนินการยึดอายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สิน
- (๑๒) การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการเร่งรัดรายได้
- (๑๓) การดำเนินการในเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

ด้านพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การซื้อและการจ้าง
- (๒) การซ่อมและบำรุงรักษา
- (๓) การจัดทำทะเบียนพัสดุ
- (๔) การตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุและเก็บรักษาพัสดุ
- (๕) การเก็บรักษาและการเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์
- (๖) การจัดทำบัญชีวัสดุ - ครุภัณฑ์
- (๗) การจัดทำประกาศประกวดราคา
- (๘) การตรวจสอบพัสดุประจำปี
- (๙) การหาซื้อเท็จจริงกรณีพัสดุชำรุดเสื่อมสภาพ
- (๑๐) การจำหน่ายพัสดุ/การลงจ่ายออกจากบัญชี
- (๑๑) การดำเนินการในเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

ด้านภาษี มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การคัดลอกข้อมูลที่ดิน
- (๒) การปรับข้อมูลแผนที่ภาษีโรงเรือนและที่ดิน
- (๓) การปรับข้อมูลแผนที่ภาษีบำรุงท้องที่
- (๔) การตรวจสอบข้อมูลภาคสนาม
- (๕) การตรวจสอบรหัสประจำแปลงที่ดิน
- (๖) การจัดทำรายงานเสนองานทะเบียนทรัพย์สิน และงานบริการข้อมูล
- (๗) การจัดเก็บและบำรุงรักษาแผนที่
- (๘) การปรับข้อมูลในทะเบียนทรัพย์สินและเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ม.พ.๑, ๒, ๓, ๕, ๖, ๘, ๑๑, ๑๒, ๑๓)
- (๙) การสำรวจและตรวจสอบข้อมูลภาคสนาม
- (๑๐) การตรวจสอบรหัสประจำแปลงที่ดิน รหัสชื่อเจ้าของทรัพย์สินและรหัสชื่อผู้ชำระภาษี (ม.พ.๔

และ๕)

- (๑๑) การจัดเก็บและดูแลรักษาทะเบียนทรัพย์สินและเอกสาร ข้อมูลต่าง ๆ
- (๑๒) การจัดทำรายงานประจำปีเดือน
- (๑๓) การดำเนินการในเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย



๓. กองช่าง มีผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยงานภายใน ดังนี้

๓.๑ งานธุรการ

มีหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติงาน สารบรรณของกองช่าง ดูแลรักษาจัดเตรียมประสานงาน และให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ติดต่อ และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ งานประสานงานเกี่ยวกับส่วนราชการ ภายในและภายนอกสำนักงาน งานตรวจสอบแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ งานรักษาความสะอาด ความปลอดภัยของสถานที่ราชการ งานจัดทำคำสั่ง ประกาศ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ ร้องเรียน งานด้านบริหารงานบุคคลของกองช่าง งานรวบรวมสถิติการให้บริการประชาชน งานจัดเตรียมแบบพิมพ์คำร้องแบบฟอร์มต่าง ๆ ที่ใช้ในกองช่าง งานควบคุมและจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลและงบประมาณในความรับผิดชอบ งานสวัสดิการ งานดูแลรักษาและเตรียมประสาน งานเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเกี่ยวกับงานพัสดุ งานจัดทำคำสั่ง และประกาศเกี่ยวกับงานพัสดุ งานควบคุมจัดทำทะเบียนพัสดุอุปกรณ์ งานจัดทำพัสดุ งานจัดเก็บรายได้ งานเก็บรักษาเอกสารเกี่ยวกับระเบียบหนังสือในการปฏิบัติงานของกองช่าง งานด้านประชาสัมพันธ์และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒ งานสาธารณูปโภค มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) การก่อสร้างถนน สะพาน ทางเท้า เขื่อน และสิ่งติดตั้งอื่น ๆ
- (๒) การวางโครงการและควบคุมการก่อสร้าง
- (๓) การซ่อมบำรุงถนน สะพาน เขื่อน ทางเท้า
- (๔) การควบคุมพัสดุ งานด้านโยธา
- (๕) การประมาณราคาเกี่ยวกับการบำรุงรักษาทางและสะพาน
- (๖) การดำเนินการในเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒ งานสาธารณูปโภค มีหน้าที่เกี่ยวกับ

๓.๓ งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ มีหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานด้านการก่อสร้างซ่อม บำรุงรักษาอาคารทางเท้า และสิ่งติดตั้งอื่น ๆ งานควบคุมดูแล การจัดการสถานที่ งานจัดสถานที่เกี่ยวกับงาน ประเพณีต่าง ๆ จัดเตรียมสถานที่ในการเตรียมการรับเสด็จ จัดสถานที่ตามที่หน่วยงานขอความร่วมมือ งาน ประมาณราคาการบำรุงรักษาด้านสาธารณูปการอื่น ๆ งานควบคุมพัสดุงานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ งานด้านการ ก่อสร้างซ่อมบำรุงรักษาเกี่ยวกับการติดตั้งไฟฟ้าและไฟฟ้าแสงสว่าง งานออกแบบเขียนแบบเกี่ยวกับงานไฟฟ้า งาน ควบคุมดูแลเกี่ยวกับงานไฟฟ้า งานจัดสถานที่ต่าง ๆ เกี่ยวกับงานไฟฟ้า งานประมาณราคาเกี่ยวกับงานไฟฟ้า สำรวจ ประมาณการในการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ ซ่อมบำรุงรักษาไฟฟ้าสาธารณะ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับ มอบหมาย

๔. กองการศึกษา มีนักวิชาการศึกษานักวิชาการ ศึกษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษา

เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหาร การศึกษา และพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วยงานภายใน ดังนี้



๔.๑ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับ

- (๑) งานสำรวจความต้องการและปัญหาทางการศึกษา
- (๒) งานจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติทางการศึกษา
- (๓) งานประสานงานการดำเนินการด้านวิชาการกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- (๔) งานสำรวจรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับเด็กเยาวชนและการศึกษานอกระบบโรงเรียน
- (๕) ดำเนินงานกีฬานักเรียน กีฬาเยาวชนทุกระดับ กีฬาประชาชน กีฬาเทศบาลสัมพันธ์ และประสานงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานกีฬาประจำปีทุกประเภท
- (๖) ศึกษา ค้นคว้า วิจัย รวบรวม องค์ความรู้ทางด้านศิลปะ และวัฒนธรรม
- (๗) การพัฒนาแหล่งมรดกทางด้านศิลปะและวัฒนธรรม
- (๘) การฟื้นฟู รักษาและพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๙) การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นทางด้านศิลปะและวัฒนธรรม
- (๑๐) การส่งเสริมการเรียนรู้ด้านวัฒนธรรมของชาติและท้องถิ่น
- (๑๑) การศึกษาวิจัยเพื่อค้นหาคุณค่าทางด้านวัฒนธรรมและจริยธรรมของสังคม
- (๑๒) การส่งเสริมความร่วมมือและเสริมสร้างความสัมพันธ์ทางด้านวัฒนธรรมระหว่าง

หน่วยงานของรัฐ

- (๑๓) การส่งเสริมความร่วมมือและเสริมสร้างความสัมพันธ์ทางด้านวัฒนธรรมระหว่างองค์กรหรือหน่วยงานภาคเอกชนระหว่างประเทศ
- (๑๔) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม
- (๑๕) การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม
- (๑๖) การสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรม
- (๑๗) การดำเนินการในเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๔.๒ งานศึกษาปฐมวัย มีหน้าที่เกี่ยวกับ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลสุทนต์

- (๑) การจัดการศึกษาปฐมวัยในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนหรือศูนย์การเรียนรู้
- (๒) ส่งเสริม สนับสนุน ด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรให้แก่บุคคล ครอบครัว

หน่วยงานสถานประกอบการในการอบรมเลี้ยงดูบุตรหรือบุคคลที่อยู่ในการดูแล ให้ได้รับการพัฒนาและสามารถจัดการศึกษาปฐมวัยได้ตามความเหมาะสม

(๓) จัดการศึกษาแบบบูรณาการและแบบองค์ความรู้โดยให้ความสำคัญทั้งในด้านความรู้ คุณธรรม และกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับระดับการศึกษา

(๔) จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด และธรรมชาติของวัยของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด

(๕) จัดให้มีระบบความร่วมมือระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ปกครองครอบครัวสถานประกอบการ องค์กรหรือสถาบันอื่นในท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาปฐมวัย

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนจัดบรรยากาศการเรียนการสอน การจัดการเรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ รวมทั้งสามารถให้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้โดยผู้เรียนผู้สอนอาจเรียนรู้อาใจร่วมกัน

- (๗) จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาด้านการผลิตและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา



(๘) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชน ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ได้มีส่วนช่วยบริจาค  
ทรัพย์สิน  
และทรัพยากรอื่น รวมทั้งรับภาระค่าใช้จ่ายในการศึกษาของเทศบาล  
(๙) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่  
ได้รับมอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายชัยวัฒน์ รัตนคำมูล)  
นายกเทศมนตรีตำบลกุฎก้าง





ประกาศเทศบาลตำบลลูกต้ว  
เรื่อง การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง  
\*\*\*\*\*

ด้วยเทศบาลตำบลลูกต้ว ได้รายงานขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ.ขอนแก่น)

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ.ขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลลูกต้ว กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามกรอบแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งแจ้งให้เทศบาลทราบแล้ว ตามหนังสือจังหวัดขอนแก่น ที่ ขก ๐๐๒๓.๒/ว ๒๔๗๐๗ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๔, ๑๗, ๑๘, และข้อ ๑๙ แห่งประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมเทศบาลตำบลลูกต้ว จึงประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ ดังต่อไปนี้

ที่	ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	ระดับ	จำนวน	ตั้งแต่วันที่	หมายเหตุ
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๐๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	กลาง	๑	๓ ต.ค. ๒๕๖๓	
๒	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	๐๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	ต้น	๑	๓ ต.ค. ๒๕๖๓	
	<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>					
๓	หน.สำนักปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป)	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ต้น	๑	๑ ต.ค. ๒๕๖๓	
	<u>ฝ่ายอำนวยการ</u>					
๔	หน.ฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป)	๐๕-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	ต้น	๑	๑ ต.ค. ๒๕๖๓	
	<u>งานบริหารทั่วไป</u>					
๕	นักจัดการงานทั่วไป	๐๕-๒-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ชก.	๑	๑ ต.ค. ๒๕๖๓	
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๐๑-๒-๐๐๑	คุณวุฒิ	๑	๑ ต.ค. ๒๕๖๓	
๗	พนักงานขับรถยนต์	๐๑-๒-๐๐๒	ทักษะ	๑	๑ ต.ค. ๒๕๖๓	
๘	ตักแด้สวน	๐๑-๒-๐๐๓	ทักษะ	๑	๑ ต.ค. ๒๕๖๓	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	๐๑-๒-๐๐๑	ทั่วไป	๑	๑ ต.ค. ๒๕๖๓	



ที่	ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	ระดับ	จำนวน	ตั้งแต่วันที่	หมายเหตุ
	<u>งานกาเจ้าหน้าที</u>					
๑๓	นักทรัพยากรบุคคล	๐๕-๒-๐๑-๓๓๐๒-๐๐๑	ชก.	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
	<u>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u>					
๑๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๐๕-๒-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๑	ป.ก./ชก.	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
๑๕	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๐๑-ก-๐๐๕	คุณวุฒิ	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
	<u>งานรับเรื่องราวร้องทุกข์</u>					
๑๖	นิติกร	๐๕-๒-๐๑-๓๓๐๕-๐๐๑	ป.ก.	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
๑๗	ผช.นิติกร	๐๑-ก-๐๐๕	คุณวุฒิ	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
	<u>งานส่งเสริมการเกษตร</u>					
๑๘	ผช.นักวิชาการเกษตร	๐๑-ก-๐๐๖	คุณวุฒิ	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
๒๐	พนักงานสูบน้ำ (ลป)	๐๑-ข-๐๐๑	ลป.	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
๒๑	คนงานเครื่องสูบน้ำ	๐๑-ก-๐๐๗	ทักษะ	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
๒๒	คนงานเครื่องสูบน้ำ	๐๑-ก-๐๐๒	ทั่วไป	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
๒๓	คนงานเครื่องสูบน้ำ	๐๑-ก-๐๐๓	ทั่วไป	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
๒๔	คนงานเครื่องสูบน้ำ	๐๑-ก-๐๐๔	ทั่วไป	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
๒๕	คนงานเครื่องสูบน้ำ	๐๑-ก-๐๐๕	ทั่วไป	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
	<u>งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม</u>					
๒๖	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๐๑-ก-๐๐๘	ทักษะ	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
๒๗	คนงานประจำรถขยะ	๐๑-ก-๐๐๖	ทั่วไป	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
๒๘	คนงานประจำรถขยะ	๐๑-ก-๐๐๗	ทั่วไป	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
๒๙	คนงานประจำรถขยะ	๐๑-ก-๐๐๘	ทั่วไป	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
	<u>งานพัฒนาชุมชน</u>					
๓๐	นักพัฒนาชุมชน	๐๕-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	ชก.	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
๓๑	ผช.นักพัฒนาชุมชน	๐๑-ก-๐๐๕	คุณวุฒิ	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
	<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>					
๓๒	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ	๐๕-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	ป.ก./ชก.	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	



ที่	ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	ระดับ	จำนวน	ตั้งแต่วันที่	หมายเหตุ
๓๓	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	๐๑-ก-๐๑๐	คุณวุฒิ	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
๓๔	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๐๑-ก-๐๑๑	ทักษะ	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
๓๕	พนักงานดับเพลิง	๐๑-ก-๐๐๙	ทักษะ	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
	กองคลัง					
๓๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๐๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ต้น	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
	งานการเงินและบัญชี					
๓๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	๐๕-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	ปก./ชก	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
๓๘	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	๐๔-ก-๐๑๒	คุณวุฒิ	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
๓๙	นักวิชาการคลัง	๐๕-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	ชก.	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
	งานพัสดุและทรัพย์สิน					
๔๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๐๕-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	ปก.	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
๔๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๐๕-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	ปจ./ชง.	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
๔๒	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	๐๔-ก-๐๑๓	คุณวุฒิ	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
	งานพัสดุและทรัพย์สิน					
๔๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	๐๕-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	ปจ./ชง.	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
๔๔	ผช.จพง.พัสดุ	๐๔-ก-๐๑๔	คุณวุฒิ	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
	กองช่าง					
๔๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๐๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ต้น	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
	งานธุรการ					
๔๖	เจ้าพนักงานธุรการ	๐๕-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	ชง.	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
	งานสาธารณสุข					
๔๗	นายช่างโยธา	๐๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ชง.	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
๔๘	คนงาน	๐๕-ก-๐๑๐	ทั่วไป	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
	งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ					
๔๙	นายช่างไฟฟ้า	๐๕-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	ปจ.	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
๕๐	ผช.นายช่างไฟฟ้า	๐๕-ก-๐๑๕	คุณวุฒิ	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	





ที่	ตำแหน่ง	ตำแหน่งเลขที่	ระดับ	จำนวน	ตั้งแต่วันที่	หมายเหตุ
๕๕	พนักงานขับรถยนต์	๐๕-๗-๐๑๑	ทั่วไป	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
	กองการศึกษา					
๕๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	๐๕-๒-๐๘-๒๓๐๗-๐๐๑	ต้น	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
	งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม					
๕๗	นักวิชาการศึกษา	๐๕-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	ชก.	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
๕๘	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๐๘-๗-๐๑๖	คุณวุฒิ	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
	งานการศึกษาปฐมวัย					
	ศพด.บ้านกุดกวาง					
๕๙	ครู	๐๕-๒-๐๘๖๖๐-๐๖๕๓	คศ.๓	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
๖๐	ครู	๐๕-๒-๐๘๖๖๐-๐๖๕๒	คศ.๓	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
	ศพด.บ้านขนวนนคร					
๖๑	ครู	๐๕-๒-๐๘๖๖๐-๐๖๕๓	คศ.๓	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
๖๒	ผู้ดูแลเด็ก	๐๘-๗-๐๑๗	ทักษะ	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
	ศพด.บ้านโนนหินเรือ-บะยาว					
๖๓	ครู	๐๕-๒-๐๘๖๖๐-๐๖๕๕	คศ.๓	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
๖๔	ผู้ดูแลเด็ก	๐๘-๗-๐๑๘	ทักษะ	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
	ศพด.บ้านสำราญหินลาด					
๖๕	ครู	๐๕-๒-๐๘๖๖๐-๐๖๕๕	คศ.๓	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
๖๖	ผู้ดูแลเด็ก	๐๘-๗-๐๑๙	ทักษะ	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
	ศพด.วัดจุมพล					
๖๗	ครู	๐๕-๒-๐๘๖๖๐-๐๖๕๖	คศ.๓	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	
๖๘	ครู	๐๕-๒-๐๘๖๖๐-๐๖๕๗	คศ.๓	๑	๑ ต.ค.๒๕๖๓	

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

(นายชัยวัฒน์ รัตนคำมูล)  
นายกเทศมนตรีตำบลกุดกวาง





คำสั่งเทศบาลตำบลลูกดกกว้าง

ที่ ๒๘๕/ ๒๕๖๓

เรื่อง การจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

\*\*\*\*\*

ด้วยเทศบาลตำบลลูกดกกว้าง ได้ขอความเห็นชอบการจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ.ขอนแก่น)

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ.ขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลลูกดกกว้าง จัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งแจ้งให้เทศบาลทราบแล้ว ตามหนังสือจังหวัดขอนแก่น ที่ ขก ๐๐๒๓.๒/ว ๒๔๙๐๗ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๓ ประกอบมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ.ขอนแก่น) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม เทศบาลตำบลลูกดกกว้าง จึงจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายชัยวัฒน์ รัตนคำมูล)  
นายกเทศมนตรีตำบลลูกดกกว้าง















## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล โทร. ๐ ๔๓๒๔ ๖๓๕๘

ที่ ขก ๗๗/๒๐๑.๒/

วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓


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

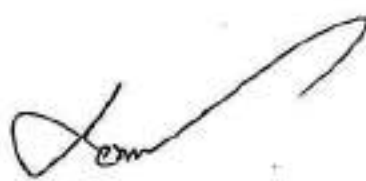
เรียน นายกเทศมนตรีตำบลลูกดกกว้าง/ปลัดเทศบาลตำบลลูกดกกว้าง/รองปลัดเทศบาลตำบลลูกดกกว้าง/  
หัวหน้าสำนักปลัด/หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ


ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลลูกดกกว้าง ฉบับปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งทางเทศบาลจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น


ดังนั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลลูกดกกว้าง (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จึงเห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลลูกดกกว้าง (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และนำเสนอขอรับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น พร้อมนี้ ได้แนบคำสั่งเทศบาลตำบลลูกดกกว้างดังกล่าวมาพร้อมบันทึกฉบับนี้เพื่อนำเสนอนายกเทศมนตรีตำบลลูกดกกว้าง พิจารณาลงนามต่อไป


จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

  
(นางสาวสุติกาญจน์ โสกันหัต)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

  
(นางสาวปานิสร่า วงษ์พระลับ)  
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

  
(นายอาคม จันทเขต)  
รองปลัดเทศบาลตำบลลูกดกกว้าง

  
(นางวรรณิกา ภูโยสาร)  
ปลัดเทศบาลตำบลลูกดกกว้าง

  
(นายชัยวัฒน์ รัตนคำมูล)  
นายกเทศมนตรีตำบลลูกดกกว้าง







คำสั่งเทศบาลตำบลลูกต้วว้าง

ที่ ๑๙๓ /๒๕๖๓

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

\*\*\*\*\*

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลลูกต้วว้าง ฉบับปัจจุบัน (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งเทศบาลจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับใหม่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

ดังนั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลลูกต้วว้าง (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลลูกต้วว้าง (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังนี้

- |                               |  |                            |
|-------------------------------|--|----------------------------|
| ๑. นายชัยวัฒน์ รัตนคำมูล      | นายกเทศมนตรีตำบลลูกต้วว้าง                                       | ประธานกรรมการ              |
| ๒. นางวรรณนิภา ภูโยสาร        | ปลัดเทศบาลตำบลลูกต้วว้าง   | กรรมการ                    |
| ๓. นายอาคม จันทเขต            | รองปลัดเทศบาลตำบลลูกต้วว้าง                                      | กรรมการ                    |
| ๔. นายสุระศักดิ์ คำอาษา       | ผู้อำนวยการกองช่าง   | กรรมการ                    |
| ๕. นายณัฐนันท์ ทิมพาศรี       | นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษาราชการแทน<br>ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ                    |
| ๖. นางสาวปานิสรာ วงษ์พระลับ   | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล   | กรรมการและเลขานุการ        |
| ๗. นางสาวชุตติกาญจน์ โสกันทัต | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ   | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยมีหน้าที่ ดังนี้

๑.) วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.) วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี



๔.) วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละคน

๕.) จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายชัยวัฒน์ รัตนคำมูล)  
นายกเทศมนตรีตำบลกุฎกวาง





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล โทร. ๐ ๔๓๒๔๙ ๖๓๕๘

ที่ ขก ๗๗๒๐๑.๒/

วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลลูกดกกว้าง (พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓

เรียน คณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลลูกดกกว้าง (พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓

### เรื่องเดิม

ตามที่เทศบาลตำบลลูกดกกว้าง ได้มีคำสั่งที่ ๑๕๗/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลลูกดกกว้าง (พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๖ กรกฎาคม ๒๕๖๓ นั้น

### ข้อเท็จจริง

งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ เทศบาลตำบลลูกดกกว้าง ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลลูกดกกว้าง (พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) เสร็จเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายบันทึกนี้

### ข้อมูลหมายเหตุ/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑. ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท๐๘๐๘.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ หรือจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑.๑ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. หรือ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖

๑.๒ ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

### ข้อเสนอแนะ/พิจารณา

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลลูกดกกว้าง (พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เข้าร่วมประชุมในวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องท่านนายกเทศมนตรีตำบลลูกดกกว้าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา โดยพร้อมเพรียงกัน

(นายชัยวัฒน์ รัตนคำมูล)  
นายกเทศมนตรีตำบลลูกดกกว้าง



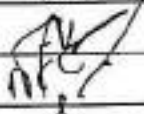

บัญชีลงลายมือชื่อ

เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลลูกต้ว (พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๖)

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓

วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ ห้องนายกเทศมนตรีตำบลลูกต้ว

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายชัยวัฒน์ รัตนคำมูล	นายกเทศมนตรีตำบลลูกต้ว		ประธานกรรมการ
๒	นางวรรณนิภา ภูโยสาร	ปลัดเทศบาลตำบลลูกต้ว		กรรมการ
๓	นายอาคม จันทเขต	รองปลัดเทศบาลตำบลลูกต้ว		กรรมการ
๔	นายสุระศักดิ์ คำอาษา	ผอ.กองช่าง		กรรมการ
๕	นายณัฐนันท์ ทิมพาศรี	นักวิชาการศึกษา ศึกษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา		กรรมการ
๖	นางสาวปาณิสรา วงษ์พระลับ	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ/เลขานุการ
๗	นางสาวชุดิภาญจน์ ไสกันทัต	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		กรรมการ/ผู้ช่วย เลขานุการ



ระเบียบวาระการประชุม  
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลลูกดกกว้าง (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓  
วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น.  
ณ ห้องนายกเทศมนตรีตำบลลูกดกกว้าง  
\*\*\*\*\*

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ  
๓.๑) คำสั่งเทศบาลตำบลลูกดกกว้างที่ ๑๘๗/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ  
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลลูกดกกว้าง (พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖)

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง เรื่องรับรองรายงานประชุมครั้งที่แล้ว  
ไม่มี (เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก)

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เพื่อพิจารณา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง อื่น ๆ



รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ ห้องนายกเทศมนตรีตำบลลูกต้ว อำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น

รายชื่อผู้มาประชุม

๑. นายชัยวัฒน์ รัตนคำมูล	นายกเทศมนตรีตำบลลูกต้ว	ประธานกรรมการ
๒. นางวรรณนิภา ภูโยสาร	ปลัดเทศบาลตำบลลูกต้ว	กรรมการ
๓. นายอาคม จันทเขต	รองปลัดเทศบาลตำบลลูกต้ว	กรรมการ
๔. นายสุระศักดิ์ คำอาษา	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นายณัฐนันท์ ทิมพาศรี	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ รักษาการแทน	กรรมการ
	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	
๖. นางสาวปณิสรา วงษ์พระลับ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นางสาวสุติกาญจน์ โสภิต	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กรรมการ/ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

ที่ประชุม โดยมีนายชัยวัฒน์ รัตนคำมูล นายกเทศมนตรีตำบลลูกต้ว ทำหน้าที่ประธานที่ประชุม  
มีคณะกรรมการจัดทำแผนฯ / เลขฯ / ผู้เข้าร่วมประชุม รวม ๗ คน

นายชัยวัฒน์ รัตนคำมูล ประธานที่ประชุม

- เมื่อคณะกรรมการมาครบแล้วผมขอเปิดประชุมการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบ  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายชัยวัฒน์ รัตนคำมูล ประธานที่ประชุม

- เนื่องจากแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี เดิม รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๓ ใกล้ครบรอบ  
ระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้แล้ว

- ตามที่เทศบาลตำบลลูกต้ว ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-  
๒๕๖๓ ซึ่งใกล้ครบระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้แล้วนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นไปตามแนวทางการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน  
และเพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเกิดความคุ้มค่า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการ  
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งที่ ๑๘๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้ง  
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้นเพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณให้  
แล้วเสร็จตามรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ในฐานะฝ่ายเลขานุการเป็น  
ผู้รับผิดชอบจัดทำเอกสารในการจัดทำแล้วเสนอตามขั้นตอนต่อไป ซึ่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังได้  
แต่งตั้งจากหัวหน้าสำนักปลัดและผู้อำนวยการกองทุกกอง จึงขอให้ทุกท่านพิจารณาถึงความจำเป็นและ  
ปริมาณงานที่จะต้องเพิ่มหรือลดอัตรากำลังในการเสนอเพื่อจัดทำแผน

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -



ระเบียบวาระการประชุมที่ ๓ เรื่อง เพื่อทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระการประชุมที่ ๔ เรื่อง เพื่อพิจารณา

๔.๑ ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

นางสาวชุตติกาญจน์ โสกันท์

เรียนประธาน และคณะกรรมการฯ ทุกท่าน ตามที่เทศบาลตำบลลูกตึกกว้าง ได้ออกคำสั่ง ที่ ๑๘๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลลูกตึกกว้าง (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ฝ่ายเลขานุการฯ จึงเสนอร่างอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งพิจารณาให้ความเห็นชอบ ซึ่งฝ่ายเลขานุการฯ ได้ส่งร่างแผนฯ ให้คณะกรรมการได้ตรวจพิจารณาแก้ไขแล้ว โดยขอให้แก้ไขและส่งคืนกลับให้ฝ่ายเลขานุการฯ ซึ่งปรากฏว่า ไม่มีกรรมการท่านใดแก้ไขร่างแผนฯ ดังกล่าวแต่อย่างใด จึงตามร่างแผนฯ ฉบับดังกล่าวประกอบด้วย รายละเอียด ดังนี้

ข้อกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑) ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท๐๘๐๘.๒/ว๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ หรือจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. หรือ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และแจ้งวัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

๒) ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๕ หมวด ๒ การกำหนดตำแหน่ง และอัตราตำแหน่ง

ข้อ ๑๖ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ประกอบด้วย

- |   |                       |
|---|-----------------------|
| (๑) นายกเทศมนตรี  | เป็นประธาน            |
| (๒) ปลัดเทศบาล  | เป็นกรรมการ           |
| (๓) ผู้อำนวยการสำนักผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นกรรมการ           |
| (๔) พนักงานเทศบาลคนหนึ่งที่ได้รับมอบหมาย                | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |



ข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐ ในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบไปด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(๔) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(๕) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้นดังนี้

ก โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลใดจะจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใดบ้าง ให้เป็นไปตามกรอบหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล

ข การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เทศบาลใดจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เทศบาลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

(๖) การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

ก เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้เทศบาลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงานของแต่ละตำแหน่งนั้นๆ ด้วย

ข การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้เทศบาลขอกำหนดเท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

ค ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งในสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเสนอให้คณะกรรมการกฤษฎีกาพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

ง การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงาน คุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้เพื่อมิให้





เกิดปัญหาคนล้นงาน และเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลและ  
ของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนด้วย

จ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและความ  
ถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับ  
ความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

ฉ ก่อนที่เทศบาลจะขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้เทศบาลพิจารณาดำเนินการกับตำแหน่ง  
ที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือปรับปรุงและตัดโอน (เกลี่ยตำแหน่ง) ไปไว้งานที่มี  
ความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

ช การกำหนดตำแหน่งใหม่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่ง  
และจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้น จึงขอให้เทศบาลได้ให้ความสำคัญกับการเสนอ  
ข้อมูล โดยกรอกเอกสารตามแบบให้ถูกต้อง กล่าวคือ จะต้องเป็นข้อมูลที่ตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่สำนักงาน  
ก.ท.จ. และเอกสารต้องครบถ้วนกล่าวคือต้องรายงานตามแบบ ๑ - ๕ อย่างครบถ้วน รายละเอียดตามแบบ  
แบบท้าย

(๗) กรณีเทศบาลมีความจำเป็นต้องปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในระหว่างที่ยังไม่ครบ  
กำหนดระยะเวลาของแผน ให้ทำได้โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.

ข้อ ๓๘ เมื่อ ก.ท.จ. ให้ความเห็นชอบให้มีตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใด ระดับใด  
จำนวนเท่าใด ตามข้อ ๓๔ แล้ว ให้เทศบาลพิจารณาจัดสรรเงินงบประมาณเพิ่มเติมในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็น  
อัตราเงินเดือน  
ของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ถ้าใช้งบประมาณในหมวดเงินอุดหนุนให้เทศบาลรายงาน  
ก.ท.จ. เพื่อจะได้รายงาน ก.ท. เพื่อแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประสานกับสำนักงานประมาณในการจัดสรรเงิน  
งบประมาณในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน และเมื่อได้จัดสรร  
งบประมาณสำหรับอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวแล้วให้หน่วยงานที่ได้รับจัดสรรอัตราเงินเดือนของ  
ตำแหน่งจากสำนักงานประมาณ เป็นผู้พิจารณาจัดสรรอัตราเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ ๔๐๒ ในการจัดทำแผนลูกจ้างของเทศบาล การกำหนดตำแหน่งลูกจ้าง การปรับปรุง  
การกำหนดตำแหน่งลูกจ้าง ให้นำแนวทางและวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับพนักงานเทศบาลมาใช้บังคับโดย  
อนุโลม

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข  
เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๔  
และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗

ข้อ ๗ ให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลา ๓ ปี โดยให้สอดคล้อง  
กับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของเทศบาลและงบประมาณ ทั้งนี้ ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง  
พนักงาน

ข้อ ๓๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ความ  
รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งการใช้จ่าย  
ของเทศบาลที่ต้องจ่ายด้านบุคคล



**ข้อพิจารณา**

ตามที่เทศบาลตำบลลูกตกว้าง ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๓ ซึ่งใกล้ครบระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้แล้วนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นไปตามแนวทางการกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเกิดความคุ้มค่า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้แต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งที่ ๑๘๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลลูกตกว้าง (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขึ้นเพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณให้แล้วเสร็จตามรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ในฐานะฝ่ายเลขานุการเป็นผู้รับผิดชอบจัดทำเอกสารในการจัดทำแล้วเสนอ ตามขั้นตอนต่อไป ซึ่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังได้แต่งตั้งจากหัวหน้าสำนักปลัดและผู้อำนวยการ กองทุกกอง จึงขอให้ทุกท่านพิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานที่จะต้องเพิ่มหรือลดอัตรากำลังในการ เสนอเพื่อจัดทำแผน

- กรอบอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการในเทศบาลตำบลลูกตกว้าง มีดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ที่มีอยู่ปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน แต่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)		
๒. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น)		
<b>สำนักปลัดเทศบาล</b>		
๓. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	
๔. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)	
๕. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ		
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ)		
๗. พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)		
๘. คนสวน (ภารกิจ)		
๙. พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)		
๑๐. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		
๑๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ		
๑๒. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ)		
๑๓. นิติกรปฏิบัติการ		
๑๔. ผู้ช่วยนิติกร (ภารกิจ)		
๑๕. ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (ภารกิจ)		
๑๖. พนักงานสูบน้ำ (ลูกจ้างประจำ)		
๑๗. คนงานงานประจำเครื่องสูบน้ำ (ภารกิจ)		
๑๘. คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ (ทั่วไป)		
๑๙. คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ (ทั่วไป)		



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ที่มีอยู่ปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน แต่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง	หมายเหตุ
๒๐. คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ (ทั่วไป) ๒๑. คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ (ทั่วไป) ๒๒. พนักงานขับเครื่องจักรฯ ขนาดหนัก (ภารกิจ) ๒๓. คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป) ๒๔. คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป) ๒๕. คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป) ๒๖. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ ๒๗. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ) ๒๘. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ ๒๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ (ภารกิจ) ๓๐. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ภารกิจ) ๓๑. พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)		
กองคลัง		
๓๒. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๓๓. นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) ๓๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ) ๓๕. นักวิชาการคลังชำนาญการ ๓๖. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ ๓๗. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน ๓๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) ๓๙. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ./ชง.) ๔๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ)	๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒. นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) ๓. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ./ชง.) ๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ)	
กองช่าง		
๔๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๔๒. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ๔๓. นายช่างโยธาชำนาญงาน ๔๔. คนงาน (ทั่วไป) ๔๕. นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน ๔๖. ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (ภารกิจ) ๔๗. พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑. คนงาน (ทั่วไป)	
กองการศึกษา		
๔๘. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ ๔๙. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (ภารกิจ) <b>สพด.บ้านดงดง</b> ๕๐. ครู (คศ.๒) ๕๑. ครู (คศ.๒) <b>สพด.หนองนคร</b> ๕๒. ครู (คศ.๒) ๕๓. ผู้ดูแลเด็ก <b>สพด.โนนพันเรือ - บะยาว</b>	๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	

กองการศึกษา (ต่อ)		
๕๔. ครู (คศ.๑) ๕๕. ผู้ดูแลเด็ก สหค.บ้านสี่ราวอินทผล ๕๖. ครู (คศ.๑) ๕๗. ผู้ดูแลเด็ก สหค.วัดจุมพล ๕๘. ครู (คศ.๑) ๕๙. ครู (คศ.๑)		
ที่มีอยู่ปัจจุบัน = ๕๙	ตามแผนฯ แต่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง = ๘	

สรุปภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน / ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น  
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
เทศบาลตำบลลูกต้ว

ที่	รายการ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร (รวม)			หมายเหตุ
		ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	
๑	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล	๑๖,๗๑๖,๐๗๘	๑๗,๑๕๗,๐๕๗	๑๗,๖๐๖,๓๑๖	
๒	ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๖๗๒,๔๐๐	๖๕๙,๒๕๐	๖๗๖,๓๒๐	
๓	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	๒๘.๐๓	๒๗.๕๗	๒๗.๑๐	

นายชัยวัฒน์ รัตนคำมูล ประธานที่ประชุม

- ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนฯ ได้เสนอรอบอัตรากำลังแต่ละส่วนและได้ประมาณการค่าใช้จ่ายไม่เกินอัตราร้อยละ ๔๐ และรายละเอียดในเบื้องต้น สรุปได้ดังนี้
  ๑. ตำแหน่งที่มีคนครอง ณ ปัจจุบัน จำนวน ๕๙ ตำแหน่ง
  ๒. ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง ณ ปัจจุบัน จำนวน ๘ ตำแหน่ง
 รวมทั้งสิ้น ๖๗ ตำแหน่ง

มติที่ประชุม

- เห็นชอบกรอบอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลลูกต้ว ตามร่างอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามที่ฝ่ายเลขานุการฯ ได้นำเสนอ



ระเบียบวาระการประชุมที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

- ไม่มี -

เลิกประชุมเวลา ๑๔.๓๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้ลงบันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวสุติกาญจน์ โสกันต์)  
กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางวรรณนิภา ภูโยสาร)  
กรรมการ

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองรายงานการประชุม

(นายชัยวัฒน์ รัตนคำมูล)  
ประธานกรรมการ





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๔๓๒๙-๖๓๕๘  
ที่ ขก ๗๗๒๐๓.๒/ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓  
เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลลูกทุ่ง

### เรื่องเดิม

ด้วย ก.ท.จ.ขอนแก่น ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๗ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้ปรับปรุงข้อมูลตามสูตรคำนวณ เรียงลำดับตำแหน่ง ชื่อตำแหน่ง สายงาน เลขที่ตำแหน่ง ตามโครงสร้างส่วนราชการ (ตามตัวอย่างที่กำหนดไว้) โดยเทศบาลตำบลลูกทุ่งได้ดำเนินการตามมติดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว ตามที่เทศบาลตำบลลูกทุ่ง ได้ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น

### ข้อเท็จจริง

งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามมติดังกล่าวเสร็จเรียบร้อยแล้ว

### ข้อเสนอ/พิจารณา

งานกาเจ้าหน้าที่ ขอเสนอร่างประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มาเพื่อประกอบการพิจารณาลงนาม เพื่อส่งมอบแผนอัตรากำลังฯ ให้กับหัวหน้าสำนัก/กอง ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา หากเห็นชอบตามข้อนำเขียนเสนอ โปรดลงนามในร่างประกาศที่แนบมาพร้อมนี้ เพื่อจกได้แจ้งให้หัวหน้าสำนัก/กอง รับทราบ และดำเนินการต่อไป

(นางสาวชฎิกา ชูจันทร์ โสกันท์)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางสาวปานิสรา วงษ์พระลับ)  
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(นายอาคม จันทเขต)  
รองปลัดเทศบาลตำบลลูกทุ่ง

ควรเห็นชอบ

ชอบ/ลงนามแล้ว

(นางวรรณนิภา ภูโยสาร)  
ปลัดเทศบาลตำบลลูกทุ่ง

(นายชัยวัฒน์ รัตนคำมูล)  
นายกเทศมนตรีตำบลลูกทุ่ง





ประกาศเทศบาลตำบลลูกดกกว้าง

เรื่อง การใช้แผนอัตราค่าจ้างพนักงานเทศบาล ๓ ปี ของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

\*\*\*\*\*

ด้วยเทศบาลตำบลลูกดกกว้าง ได้รายงานขอความเห็นชอบแผนอัตราค่าจ้างพนักงานเทศบาล ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) จากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น (ก.ท.จ.ขอนแก่น) ในการประชุมครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลลูกดกกว้าง ประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่ง พนักงานเทศบาล ซึ่งแจ้งให้เทศบาลทราบแล้ว ตามหนังสือจังหวัดขอนแก่น ที่ ขก ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๗๐๗ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๓๔,๓๗,๒๕๓, ๒๕๒, ๒๕๓ และ ๒๕๔ แห่งประกาศ ก.ท.จ.ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม เทศบาลตำบลลูกดกกว้าง จึงประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายชัยวัฒน์ รัตนคำมูล)

นายกเทศมนตรีตำบลลูกดกกว้าง

