

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



เทศบาลตำบลทาบลาตุก

อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

## สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลทาบลาตุก	๑๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลทาบลาตุก	๑๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลทาบลาตุกจะดำเนินการ	๒๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๗

\*\*\*\*\*

**สำเนาถูกต้อง**



(นางสาวณัฐธมน ณัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุก

## คำนำ

เทศบาลตำบลทาบลาตุก ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ซึ่งมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยมีการดำเนินการให้เป็นไปตามตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด ลำพูน (ก.ท.จ.ลำพูน) พิจารณาตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ตำบลทาบลาตุกให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลทาบลาตุก จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังไว้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วในการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลทาบลาตุก

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวณัฐธมน ณัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุก

## ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรารายเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลทาบลาตุก จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นเทศบาลตำบลทาบลาตุก จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๕ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๕ ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ฉบับลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ฉบับลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ฉบับลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่าย ของเทศบาลตำบลทาบลาตุก ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลทาบลาตุก จัดทำแผน อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงาน จ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคล ของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิด ความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหาร ส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วน เกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประก หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับ ๒๕๕๗

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวณัฐธรมณ์ ณัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุก

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลทาบลาตุก จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลทาบลาตุก แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลทาบลาตุก วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน (ก.ท.จ.ลำพูน) ได้มีมติเห็นชอบให้เทศบาลจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง) ในการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลทาบลาตุก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

**สำเนาถูกต้อง**



(นางสาวนัทธธรม นัทธธจรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุก

## ๒. วัตถุประสงค์

## ๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลทาบลาตูกมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลทาบลาตูกมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลทาบลาตูก ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทาบลาตูก

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลทาบลาตูกสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลทาบลาตูก เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการ สาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลทาบลาตูกดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลทาบลาตูกมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนอง นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลทาบลาตูก

## ๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความ อัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลทาบลาตูก มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อ สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

**สำเนาถูกต้อง**



(นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจิรสกุล) รั  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตูก

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**สำเนาถูกต้อง**

(นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุค

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลทาบลาตุคได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย **เทศบาลตำบลทาบลาตุค** ได้กำหนดกรอบแนวคิด ขอบเขต ความสำคัญ และกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

#### ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ **เทศบาลตำบลทาบลาตุค** ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของ **เทศบาลตำบลทาบลาตุค** เพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลทาบลาตุค บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคน ให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

#### กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

**International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจ การวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้เข้าเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Mission-based manpower planning)

**สำเนาถูกต้อง**

  
(นางสาวณัฐจรุณ ณัฐจรุสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุค



● **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

● **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์อย่างน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

**๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน** เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดลำพูน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

เทศบาลตำบลทาบลาตุก ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเป็นประธาน ๑ **สำเนาถูกต้อง**  
 ราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตร  
 เนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

(นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจิรสกุล)  
 หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
 เทศบาลตำบลทาบลาตุก

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลทาบลาตุค ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลทาบลาตุค

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลทาบลาตุค ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลทาบลาตุค โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง

พนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลทาบลาตุค

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนา **ความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง**

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดย **Supply pressure:** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลทาบลาตุค ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลทาบลาตุค ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา รองหัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง เป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี

**สำเนาถูกต้อง**



(นางสาวณัฐธรมณ ณัฏฐจิรสุกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุค

ทั่วไป ผู้มีคุณสมบัติต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

**๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม** ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนี้

เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลทาบลาตุก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การ

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลทาบลาตุก จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากร** ของเทศบาลตำบลทาบลาตุกโดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

**กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

#### (๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

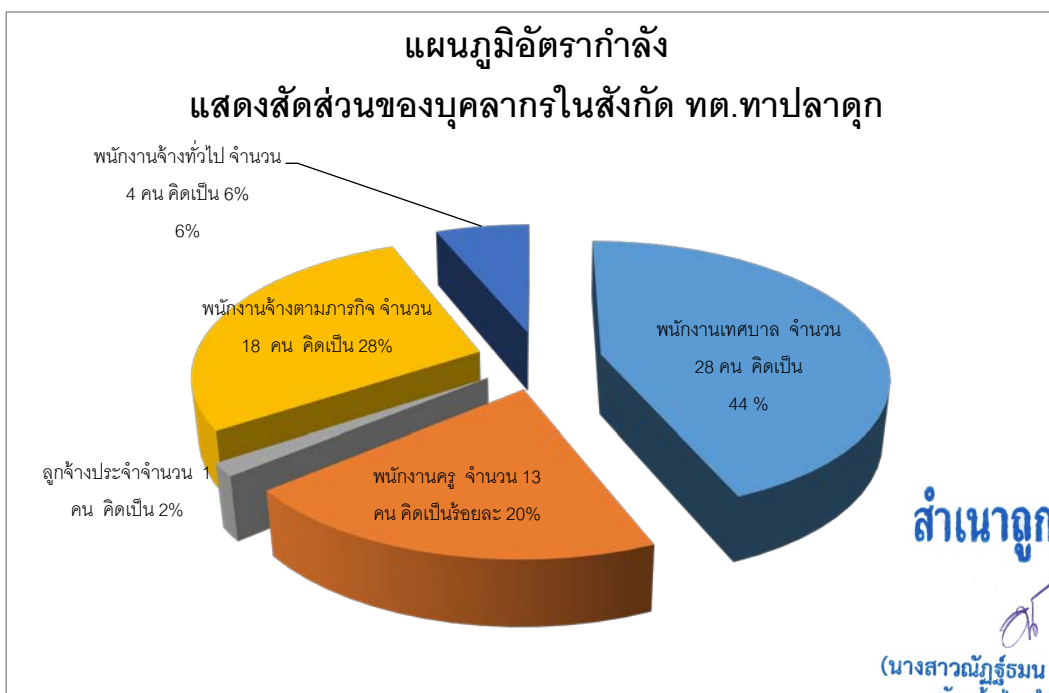
การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรแบ่งเป็น ๒ ประเภทคือ ๑. จัดประเภทอัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับ **สำเนาถูกต้อง** เทศบาลตำบลทาบลาตุก ดังนี้

- พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

  - สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
  - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
  - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
  - สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่ามีคนลาออกหรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

  - กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
  - กลุ่มงานสนับสนุน
  - กลุ่มงานช่าง
- พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลทาบลาตุค เป็นเทศบาลตำบลสามัญด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

  - พนักงานจ้างทั่วไป
  - พนักงานจ้างตามภารกิจ

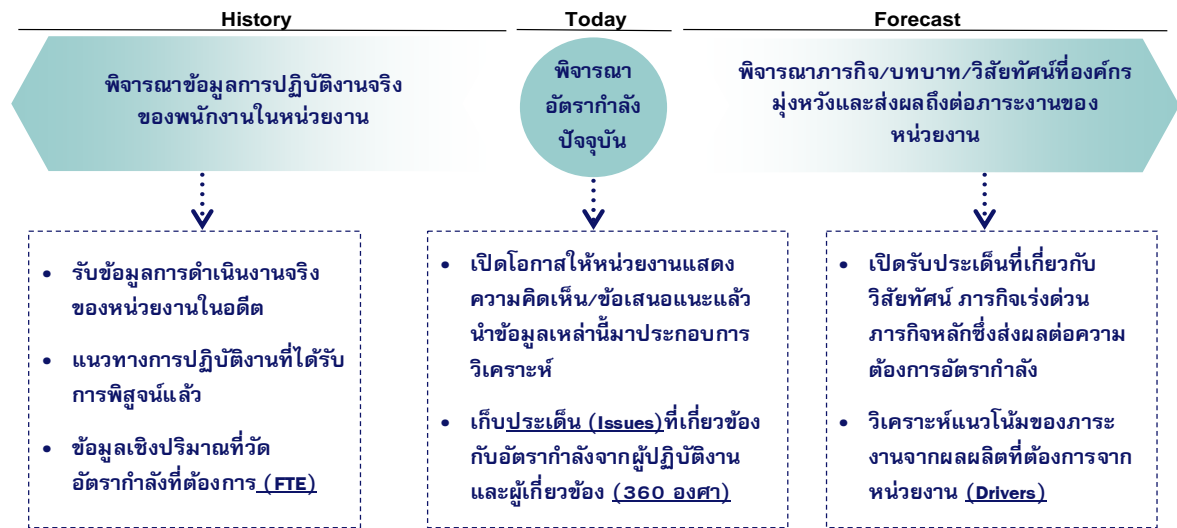


**สำเนาถูกต้อง**

(นางสาวณัฐธรมณ ณัฏฐจิรสุกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุค

## แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

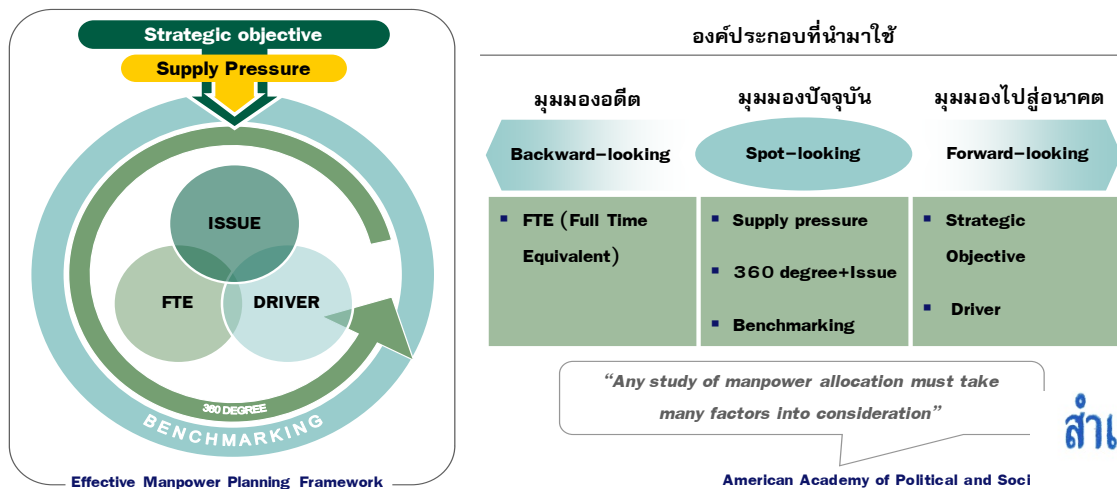
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่ว่าเฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)  
 ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่ว่าเฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทาบลาดุก ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เทศบาลตำบลทาบลาดุก อำเภอเมทรา จังหวัดลำพูน

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวณัฐจรุจมน ณัฐจรูญสกุล)  
 หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
 เทศบาลตำบลทาบลาดุก

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

### ๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาประมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

#### ○ พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

#### ○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญ ความรู้ความสามารถไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลทาบลาตุก
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลทาบลาตุก ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า

$230 \times 6 = 1,380$  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

**สำเนาถูกต้อง**

(นางสาวณัฐอรณ ณีรัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุก

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เทศบาลตำบลทาบลาตุก อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน

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

### ๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา

เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

#### แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

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

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิกการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิกการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา** ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรง

**สำเนาถูกต้อง**

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เทศบาลตำบลทาบลาตุค อำเภอแม่ทา จังหวัด

(นางสาวณัฐอรุณ ณัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุค

การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

**๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐° และ Issues:** นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

**๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลทาบลาตุก พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

**๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากเทศบาลตำบลทาบลาตุก เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

**๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** มาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบลทาบลาตุก รองนายกเทศมนตรีตำบลทาบลาตุก ปลัดเทศบาลตำบลทาบลาตุก และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลทาบลาตุก เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

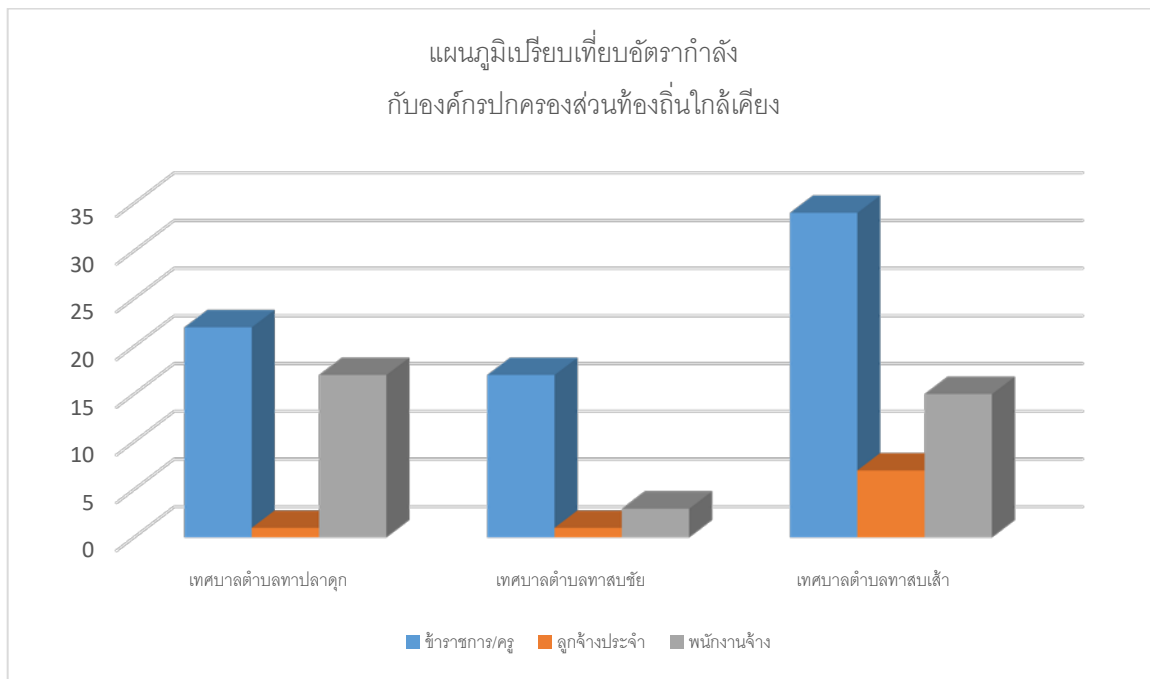
**สำเนาถูกต้อง**





### ๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น

เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลทาสบชัย และเทศบาลตำบลทาสบเส้า ซึ่งเทศบาลตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



เทศบาล	งบประมาณ	พนักงานส่วนท้องถิ่น/ พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
เทศบาลตำบลทาสบเส้า	๕๓,๖๓๑,๖๓๖	๒๒	๑	๑๗
เทศบาลตำบลทาสบชัย	๓๗,๐๐๐,๐๐๐	๒๐	๐	๕
เทศบาลตำบลทาสบเส้า	๕๑,๗๐๐,๐๐๐	๓๔	๗	๑๕

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทาสบเส้า เทศบาลตำบลทาสบชัย และ เทศบาลตำบลทาสบเส้า ซึ่งเป็นเทศบาลตำบล ที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลทาสบเส้า จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลทาสบเส้า ได้ขอดำเนินการรับโอน ใน

**สำเนาถูกต้อง**

*(ลายเซ็น)*

(นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจรัสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาสบเส้า

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เทศบาลตำบลทาสบเส้า อำเภอแม่ทา จ

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ ต่อเทศบาลตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาลตำบล การกำหนดอัตรา กำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลทาปลาตุก สามารถปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและ เป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้เทศบาลตำบลทาปลาตุก สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จาก การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลทาปลาตุก สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะ ช่วยทำให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลทาปลาตุก จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลง ได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลทาปลาตุก จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการ ทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลทาปลาตุก ให้สอดคล้องกันทำให้การ ดำเนินการของเทศบาลตำบลทาปลาตุก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมด ลื่นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความ รุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้เทศบาลตำบลทาปลาตุก สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะ ของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลทาปลาตุก บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผล ให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลทาปลาตุก โดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาล ตำบลทาปลาตุก เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มี ประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผล การจ่ายค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน

**กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖**

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

**สำเนาถูกต้อง**



(นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจิตรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาปลาตุก

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลทาปลาตุก

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลทาปลาตุก เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓. เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลทาปลาตุก และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔. เทศบาลตำบลทาปลาตุก ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน

๕. เทศบาลตำบลทาปลาตุก ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๖. เทศบาลตำบลทาปลาตุก จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

#### ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลทาปลาตุก

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
ก.ค.๖๓	แต่งตั้งคณะกรรมการ	
ก.ค.๖๓	ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
ก.ค.๖๓	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทต.ข้างเคียง	
ส.ค.๖๓	จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ส.ค.๖๓	เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดลำพูนพิจารณา	
ส.ค.๖๓	ก.อบต.จังหวัดลำพูน ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
ก.ย.๖๓	จังหวัดจัดส่งมติ ก.ท.จังหวัดลำพูน ให้ เทศบาลตำบลทาปลาตุก	ปลายเดือน ก.ย.๖๓
ก.ย.๖๓	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค.๖๔ – ๓๐ ก.ย.๖๖
ต.ค.๖๓	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดลำพูน , อำเภอแม่ทา

**สำเนาถูกต้อง**



(นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาปลาตุก

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลทาบลาตุก มีความครบถ้วน เทศบาลตำบลทาบลาตุก สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลทาบลาตุกว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญโดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

### สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น
  - ปัญหาเส้นทางคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
  - ปัญหาน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค ไม่เพียงพอ
  - ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ ไม่เพียงพอ
  - ปัญหาทางระบายน้ำไม่เพียงพอ
๒. ด้านเศรษฐกิจ เช่น
  - ปัญหารายได้ไม่เพียงพอ
  - ปัญหาการขาดผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
  - ปัญหาความเป็นอยู่ของประชากรในพื้นที่
  - ปัญหาขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
  - ขาดความรู้ในการใช้เทคโนโลยีในการเพิ่มผลผลิต
๓. ด้านสังคม - การศึกษา เช่น
  - ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
  - ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
  - ปัญหาการทะเลาะเบาะแว้งในชุมชน
  - กลุ่มอาชีพขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
  - ปัญหาการให้บริการ คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม ยังไม่ทั่วถึง
  - ขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านการศึกษา
  - ปัญหาด้านค่านิยมในด้านการศึกษาส่วนใหญ่ศึกษานอกเขตพื้นที่
๔. ด้านการเมือง - การบริหาร เช่น
  - ผู้นำชุมชนยังไม่รู้ถึงอำนาจหน้าที่ของตนเอง
  - ผู้นำชุมชนขาดความรู้ ทักษะด้านการบริหารจัดการชุมชน
  - สมาชิกสภาท้องถิ่นยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาท
  - ปัญหาบุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
  - ปัญหาความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชนมีน้อย
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น
  - ปัญหาป่าไม้ถูกทำลาย
  - ปัญหามลพิษทางอากาศมีมากขึ้น

**สำเนาถูกต้อง**



(นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุก

- ปัญหาการบุกรุกที่ดิน
- ปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภค บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร

### ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
    - มีการคมนาคมที่สะดวก ปรับปรุงซ่อมแซมถนน ก่อสร้างถนนภายในหมู่บ้านและถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน
    - มีน้ำอุปโภค บริโภค ที่เพียงพอ
    - ติดตั้งหรือขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
    - จัดทำวางระบายน้ำให้เพียงพอต่อความต้องการ
  ๒. ด้านเศรษฐกิจ เช่น
    - มีรายได้ที่เพียงพอ
    - ราคาผลผลิตสูงขึ้น
    - มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
    - ฝึกอบรมให้ความรู้แก่กลุ่มอาชีพ
    - ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีในการเพิ่มผลผลิต
  ๓. ด้านสังคม – การศึกษา เช่น
    - สร้างความปลอดภัยให้เกิดในชุมชน โดยจัดระบบเวรยาม ในชุมชน
    - ชุมชนปลอดภัยจากปัญหายาเสพติด โดยจัดการให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติด
    - สร้างความสามัคคีในชุมชน
    - ฝึกอบรมสร้างความเข้มแข็งให้แก่กลุ่มอาชีพ
    - ให้บริการ คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม อย่างทั่วถึง
    - ให้ความรู้ด้านการศึกษาในระบบ และการศึกษานอกระบบ
    - ลดค่านิยมในการเข้าศึกษานอกเขตพื้นที่
  ๔. ด้านการเมือง - การบริหาร เช่น
    - ผู้นำชุมชนทราบบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนเอง
    - ผู้นำชุมชนมีความรู้ ทักษะด้านการบริหารจัดการชุมชน
    - สมาชิกสภาท้องถิ่นมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่
    - จัดหาบุคลากรให้เพียงพอต่อความต้องการ
    - สร้างความเข้มแข็งให้องค์กรภาคประชาชน
  ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น
    - อนุรักษ์ให้ความรู้ในการอนุรักษ์ป่าไม้และสิ่งแวดล้อม
    - ลดการเผาในที่โล่งเพื่อลดมลพิษทางอากาศ
    - ลดปัญหาการบุกรุกที่ โดยการสำรวจพื้นที่และประชาสัมพันธ์
    - ให้มีการก่อสร้างแหล่งกักเก็บน้ำ เช่น อ่างเก็บน้ำ สระน้ำ
- ขาดแคลนน้ำ
- ต้องการเอกสารสิทธิที่ดินทำกิน

**สำเนาถูกต้อง**

(นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาคุค

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลทาบลาตาดูก

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลทาบลาตาดูก นั้นได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลทาบลาตาดูก “**ตำบลน่าอยู่ มุ่งสู่ชีวิตที่มีคุณภาพ**” เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลทาบลาตาดูก ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลทาบลาตาดูกจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลทาบลาตาดูกยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

จากวิสัยทัศน์และพันธกิจของการพัฒนาตำบลทาบลาตาดูก จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่จะต้องดำเนินการพัฒนาเพื่อให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ที่ได้ตั้งไว้ดังต่อไปนี้

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ส่งเสริมและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน และให้เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างทั่วถึงและยั่งยืน

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการด้านเศรษฐกิจ การเกษตรและการท่องเที่ยว

ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การเพิ่มผลผลิตการยกระดับคุณภาพผลผลิตทั้งภาคเกษตร อุตสาหกรรม การลงทุน การจัดทำหน่วย และการท่องเที่ยว โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความอยู่ดีกินดีและมีความมั่นคงในชีวิต

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม และคุณภาพชีวิต

ส่งเสริมปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาสังคมให้น่าอยู่ มีความเข้มแข็งปลอดภัยจากยาเสพติด ประชาชนมีส่วนร่วม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มให้ดีขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการบริการขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและเพียงพอ

### ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญา

ท้องถิ่น

ทำนุบำรุงศาสนา รักษาเอกลักษณ์ทางศิลปวัฒนธรรม สภ และแหล่งประวัติศาสตร์ รวมทั้งศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาที่

**สำเนาถูกต้อง**

(นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตาดูก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างความสมดุลโดยใช้แนวทางการจัดการรูปแบบบูรณาการและให้ชุมชนเป็นฐานแห่งการพัฒนา และสนองโครงการพระราชดำริฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการศึกษาและกีฬา

ส่งเสริมการพัฒนาเด็ก เยาวชน เพื่อสังคมแห่งการเรียนรู้ ยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในทุกระบบและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส รองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สนับสนุนและส่งเสริมการกีฬาสู่ความเป็นเลิศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านสาธารณสุขและการเสริมสร้างสุขภาพ

ประชาชน

ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานสาธารณสุขในท้องถิ่น ให้ประชาชนได้รับการบริการขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง และเพียงพอ โดยใช้แนวทางการจัดการแบบบูรณาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการองค์กร

ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ เสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรและพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างมีส่วนร่วม บริหารงานด้วยความรวดเร็ว โปร่งใสโดยยึดฐานวัฒนธรรมประชาธิปไตยและธรรมาภิบาล เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรภายในองค์กร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า เทศบาลตำบลทาบลาตุคมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลทาบลาตุค กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ดังนี้

**๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่าง
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร

ส่วนท้องถิ่นอื่น

**สำเนาถูกต้อง**



(นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุค

- (๔) การสาธารณสุขอุปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

#### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

#### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพำบล

#### ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

**สำเนาถูกต้อง**





### ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

### ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ของท้องถิ่น

- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

### ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นอื่น

- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

**สำเนาถูกต้อง**



(นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาคุค

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลทาบลาตุกจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลทาบลาตุกจะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลทาบลาตุก มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๔. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

**สำเนาถูกต้อง**



(นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุก

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลทาบลาตุก คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๔ กอง ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลทาบลาตุก ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๘ อัตรာ ข้าราชการครู ๑๓ อัตรာ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรာ พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีทักษะ) จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรารวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๖๔ อัตรา โดยขอกำหนดอัตรากำลังเพิ่มเติมในตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ครูผู้ช่วย จำนวน ๒ อัตรา และขอกำหนดเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา ซึ่งภาระค่าใช้จ่ายในตำแหน่งดังกล่าวกรมเป็นผู้จัดสรรให้ ซึ่งไม่กระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาล แต่ในตำแหน่งอื่นๆ เนื่องจากเทศบาลตำบลทาบลาตุก ประสบปัญหาทางด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งไม่ให้เกิน ๔๐% นั้น ปัจจุบันเทศบาลตำบลทาบลาตุกมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในอัตรากำลังสูง จึงทำให้ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ได้ จึงขอคงไว้ซึ่งอัตรากำลังเดิม ซึ่งต้องกำหนดการใช้คนให้เหมาะสมกับงานและเน้นให้มีการมอบหมายงานมากขึ้น เพื่อแสดงให้เห็นศักยภาพและความสามารถของบุคลากรแต่ละคน ดังนั้น เทศบาลตำบลทาบลาตุกจึงขอคงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังเดิม เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล และเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปฏิกิริยาขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ผล ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะต้องทำอย่างไรบ้าง หนทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับ วิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

**สำเนาถูกต้อง**



(นางสาวณัฐธรมณ์ ณัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุก

## ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

## ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

### วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

#### ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลทาบลาตุก (ระดับตัวบุคลากร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ ทต.. และพื้นที่ใกล้เคียง ทต.</li> <li>มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li> <li>มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ ทต.</li> <li>ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>มีภาระหนี้สิน</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ ทต.ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li> <li>พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>

**สำเนาถูกต้อง**

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลทาบลาตุก (ระดับองค์กร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ ทต.ในฐานะตัวแทน</li> <li>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> <li>๓. อาคารสำนักงานคับแคบ</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา ทต.ดี</li> <li>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต ทต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li> <li>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีระบบอุปถัมภ์ และ กลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</li> <li>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ ทต.</li> <li>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ</li> </ol>

**สำเนาถูกต้อง**

  
 (นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจิรสกุล)  
 หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
 เทศบาลตำบลทาบลาตุก

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่เทศบาลตำบลทาบลาตุก ได้กำหนด มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ แก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๕๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลทาบลาตุกได้กำหนดโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	
<p><b>๑.สำนักงานปลัดเทศบาล</b></p> <p><b>ฝ่ายอำนวยการ</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานกิจการสภา ๑.๗ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p><b>ฝ่ายปกครอง</b></p> <p>๑.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๒ งานทะเบียนราษฎร</p>	<p><b>๑.สำนักงานปลัดเทศบาล</b></p> <p><b>ฝ่ายอำนวยการ</b></p> <p>๑.๑ งานธุรการ งานเลขานุการ ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานกิจการสภา ๑.๗ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p><b>ฝ่ายปกครอง</b></p> <p>๑.๑งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๒งานทะเบียนราษฎร</p>	
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>ฝ่ายบริหารงานคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p><b>ฝ่ายพัฒนารายได้</b></p> <p>๒.๑ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>ฝ่ายบริหารงานคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p><b>ฝ่ายพัฒนารายได้</b></p> <p>๒.๑ งานพัฒนาและจัดเก็บร ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินแ</p>	<p><b>สำเนาถูกต้อง</b></p>  <p>(นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจักรสกุล) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ เทศบาลตำบลทาบลาตุก</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u></p> <p>๓.๑ งานวิศวกรรม ๓.๒ งานสถาปัตยกรรม ๓.๓ งานผังเมือง</p> <p><u>ฝ่ายการโยธา</u></p> <p>๓.๑ งานสาธารณูปโภค ๓.๒ งานศูนย์เครื่องจักรกล ๓.๓ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</p>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u></p> <p>๓.๑ งานวิศวกรรม ๓.๒ งานสถาปัตยกรรม ๓.๓ งานผังเมือง</p> <p><u>ฝ่ายการโยธา</u></p> <p>๓.๑ งานสาธารณูปโภค ๓.๒ งานศูนย์เครื่องจักรกล ๓.๓ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</p>	
<p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p><u>ฝ่ายบริการสาธารณสุข</u></p> <p>๔.๑ งานเผยแพร่และฝึกอบรม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๓ งานสัตวแพทย์ ๔.๔ งานสุขภาพจิต อนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๕ งานวางแผนสาธารณสุข ๔.๖ งานรักษาความสะอาด</p>	<p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p><u>ฝ่ายบริการสาธารณสุข</u></p> <p>๔.๑ งานเผยแพร่และฝึกอบรม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๓ งานสัตวแพทย์ ๔.๔ งานสุขภาพจิต อนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๕ งานวางแผนสาธารณสุข ๔.๖ งานรักษาความสะอาด</p>	
<p><b>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p><u>ฝ่ายบริหารงานการศึกษา</u></p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๓ โรงเรียนเทศบาลตำบลทาบลาตุก (ท่ากุ่ม สามัคคีราษฎร์นุสรณ์)</p>	<p><b>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p><u>ฝ่ายบริหารงานการศึกษา</u></p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๓ โรงเรียนเทศบาลตำบลทาบลาตุก (ท่ากุ่ม สามัคคีราษฎร์นุสรณ์)</p>	

**สำเนาถูกต้อง**



(นางสาวณัฐธรมณ ณีภูริจิตรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุก

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลทาบลาตุก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบ อัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑.ข้าราชการ ครู จำนวน ๓๙ อัตรา ปลัด/รองปลัด จำนวน ๒ อัตรา

๑.๑ สำนักปลัด	จำนวน ๑๐ อัตรา
๑.๒ กองคลัง	จำนวน ๖ อัตรา
๑.๓ กองช่าง	จำนวน ๔ อัตรา
๑.๔ กองการศึกษา	จำนวน ๑๔ อัตรา รองบุดหนุน ๒ อัตรา
๑.๕ กองสาธารณสุขฯ	จำนวน ๓ อัตรา

๒.ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา

๒.๑ กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา

๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๗ คน

๓.๑ สำนักปลัด	จำนวน ๗ อัตรา
๓.๒ กองคลัง	จำนวน ๑ อัตรา
๓.๓ กองช่าง	จำนวน ๒ อัตรา
๓.๔ กองการศึกษา	จำนวน ๕ อัตรา รองบุดหนุน ๒ อัตรา
๓.๕ กองสาธารณสุขฯ	จำนวน ๑ อัตรา

๔. พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ คน

๔.๑ สำนักปลัด	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๒ กองช่าง	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๓ กองการศึกษา	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๔ กองสาธารณสุขฯ	จำนวน ๑ อัตรา

**สำเนาถูกต้อง**

  
(นางสาวณัฏฐ์ธมน ณีรัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุก



## การวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ ๑** การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง

การโอนการลาออกฯ

**ขั้นตอนที่ ๒** การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆหรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่าผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงาน

ปัจจุบันและงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

## ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงานและมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณคำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

- ๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน (นางสาวณัฐธรมณ ณัฏฐ์จิรสกุล) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ เทศบาลตำบลทาบลาตุก การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มี

**สำเนาถูกต้อง**



(นางสาวณัฐธรมณ ณัฏฐ์จิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุก

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น. – เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. – เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)		
** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖)	๑,๓๘๐	ชั่วโมง
หรือ	(๑,๓๘๐ x ๖๐)	๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์  
สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(1ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ1 ชั่วโมง}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

#### การวิเคราะห์ภาระกิจงานของเทศบาลตำบลทาบลาตุก

จากการคำนวณประมาณงานที่เกิดขึ้น ของเทศบาลตำบลทาบลาตุก พบว่า ประมาณงานและความต้องการ อัตรากำลังของพนักงานเทศบาลที่เกิดขึ้น มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

สำนัก/กอง	อัตราประมาณงานที่รวบรวมได้	อัตรากำลังคนที่วิเคราะห์ได้
สำนักปลัด	๑,๙๑๙,๘๕๐ นาที	จำนวน ๒๓.๒๑ (๒๔ คน)
กองคลัง	๘๐๔,๙๗๐ นาที	จำนวน ๙.๗๔ (๑๐ คน)
กองช่าง	๙๖๖,๓๐๐ นาที	จำนวน ๑๑.๖๙ (๑๒ คน)
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๓๗๔,๖๖๐ นาที	จำนวน ๔.๕๔ (๕ คน)
กองการศึกษา	๒,๐๕๘,๗๘๐ นาที	จำนวน ๒๔.๘๕ (๒๕ คน)

**สำเนาถูกต้อง**



(นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุก

## การจำแนกอัตรากำลังตามสำนัก/กอง และเปรียบเทียบอัตรากำลัง

ตำแหน่งบริหารเทศบาล จำนวน ๒ อัตรา

-ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา

-รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น ) จำนวน ๑ อัตรา

### ๑.สำนักปลัด

วิเคราะห์อัตรากำลังต่อปริมาณงานที่เกิดขึ้น และปริมาณงานที่วิเคราะห์สามารถ จำแนกความต้องการของอัตรากำลังในแต่ละสายงาน ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของสำนัก ปลัดเทศบาลตำบลทาบลาตุก อำเภอแม่ทา ได้ดังนี้

ประมาณงานที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมดของสำนักปลัด จำนวน ๒ ฝ่าย ๙ งาน รวมทั้งหมด ๑,๙๑๙,๘๕๐ นาที่ คิดตามสูตรคำนวณ ได้ ๒๓.๒๑ คน ( ๒๔ คน)

สามารถจำแนกเป็นตำแหน่งที่ต้องการ เมื่อเทียบกับตำแหน่งเดิม ได้ดังนี้

### กรอบอัตรากำลังเดิม

#### ข้าราชการ

๑)อำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๓ ตำแหน่ง

-หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

-หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

-หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๒)สายงานวิชาการ จำนวน ๕ ตำแหน่ง

-นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

-นักวิชาการเกษตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

-นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

-นิติกรปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

-นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

๓)สายงานทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง

-เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

-เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา

#### พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ ตำแหน่ง

-ผ.เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง

-ผ.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ว่าง)

-ผ.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ อัตรา

-ผ.เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว จำนวน ๑ อัตรา

-ผ.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๓

-พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา (ทักษะ)

**สำเนาถูกต้อง**



(นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุก

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง

-คนงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง (ปฏิบัติการขับรถยนต์)

รวมจำนวน ๑๘ ตำแหน่ง

ตำแหน่งพนักงานเทศบาล สายงานบริหาร ว่าง ๑ ตำแหน่ง รอกการสรรหา ใน  
ปีงบประมาณ ๖๔

ตำแหน่งพนักงานเทศบาล สายงานวิชาการ ว่าง ๓ ตำแหน่ง รอกการสรรหา ใน  
ปีงบประมาณ ๖๔

ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ว่าง ๑ ตำแหน่ง รอกการสรรหา ในปีงบประมาณ ๖๔

กรอบอัตรากำลังใหม่

๑)อำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๓ ตำแหน่ง

-หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

-หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

-หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๒)สายงานวิชาการ จำนวน ๕ ตำแหน่ง

-นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

-นักวิชาการเกษตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

-นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

-นิติกรปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

-นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

๓)สายงานทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง

-เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

-เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ ตำแหน่ง

-ผ.เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง

-ผ.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ว่าง)

-ผ.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ อัตรา

-ผ.เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว จำนวน ๑ อัตรา

-ผ.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา

-พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา (ทักษะ)

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง

-คนงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง (ปฏิบัติการขับรถยนต์)

รวมจำนวน ๑๘ ตำแหน่ง

**สำเนาถูกต้อง**



(นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุค

ตำแหน่งพนักงานเทศบาล สายงานบริหาร ว่าง ๑ ตำแหน่ง รอกการสรรหา ใน  
ปีงบประมาณ ๖๔

ตำแหน่งพนักงานเทศบาล สายงานวิชาการ ว่าง ๓ ตำแหน่ง รอกการสรรหา ใน  
ปีงบประมาณ ๖๔

ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ว่าง ๑ ตำแหน่ง รอกการสรรหา ในปีงบประมาณ ๖๔  
สรุป

สรุปการวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังเดินและการกำหนดอัตรากำลังใหม่ที่มีความ  
จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของสำนักปลัด พบว่า

ในสายงานอำนวยการท้องถิ่น มีการกำหนดครบถ้วนตามโครงสร้างองค์กรและเพียงพอ  
ต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักปลัดแล้ว

ในสายงานวิชาการ ซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และเป็นผู้ช่วย  
หัวหน้าหน่วยงานในการปฏิบัติงานของสำนักปลัด ที่มีการวิเคราะห์ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน  
ตามภารกิจของสำนักปลัดแล้ว

ทุกตำแหน่งยังคงเดิม ควรมีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานแต่  
ละตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นและมีความยุ่งยากซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น

## **๒. กองคลัง**

วิเคราะห์อัตรากำลังต่อปริมาณงานที่เกิดขึ้น และปริมาณงานที่วิเคราะห์สามารถ  
จำแนกความต้องการของอัตรากำลังในแต่ละสายงาน ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของกองคลัง  
เทศบาลตำบลทาบลาตูก อำเภอแม่ทา ได้ดังนี้

ประมาณงานที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมดของกองคลัง จำนวน ๒ ฝ่าย ๕ งาน รวมทั้งหมด  
๘๐๔,๙๗๐ บาท คิดตามสูตรคำนวณ ได้ ๙.๗๔ คน ( ๑๐ คน)

สามารถจำแนกเป็นตำแหน่งที่ต้องการ เมื่อเทียบกับตำแหน่งเดิม ได้ดังนี้

### **กรอบอัตรากำลังเดิม**

#### **ข้าราชการ**

๑) อำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๓ ตำแหน่ง

-ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

-หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

-หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)จำนวน๑อัตรา(ว่าง)

๒) ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

-นักวิชาการคลังปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

๓)ประเภททั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง

-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

-เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑

**สำเนาถูกต้อง**



(นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตูก

ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

-ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

รวมจำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา

กรอบอัตรากำลังใหม่ข้าราชการ

๑) อำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๓ ตำแหน่ง

-ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

-หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

-หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา(ว่าง)

๒) ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

-นักวิชาการคลังปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

๓) ประเภททั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง

-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

-เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

-ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

รวมจำนวน ๘ ตำแหน่ง

สายงานอำนวยการท้องถิ่นว่าง ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา อยู่ในระหว่างการดำเนินงาน

ของ ก.ถ.

ตำแหน่งพนักงานเทศบาล สายงานทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา รอการสรรหา

ในปีงบประมาณ ๖๔

สรุป

สรุปการวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังเดิมและการกำหนดอัตรากำลังใหม่ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของกองคลัง พบว่า

ในสายงานอำนวยการท้องถิ่น มีการกำหนดครบถ้วนตามโครงสร้างองค์กรและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานปฏิบัติงานตามภารกิจของกองคลังแล้ว

ในสายงานวิชาการ ซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหัวหน้าหน่วยงานในการปฏิบัติงานของกองคลัง ที่มีการวิเคราะห์ เพียงพอต่อของกองคลังแล้ว

**สำเนาถูกต้อง**(นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุค

ทุกตำแหน่งยังคงเดิม ควรมีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานแต่ละตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นและมีความยุ่งยากซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น

### ๓. กองช่าง

วิเคราะห์อัตรากำลังต่อปริมาณงานที่เกิดขึ้น และปริมาณงานที่วิเคราะห์สามารถจำแนกความต้องการของอัตรากำลังในแต่ละสายงาน ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของกองช่างเทศบาลตำบลทาบลาตุก อำเภอแม่ทา ได้ดังนี้

ประมาณงานที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมดของกองช่าง จำนวน ๒ ฝ่าย ๖ งาน รวมทั้งหมด ๙๖๖,๓๐๐ นาที่ คิดตามสูตรคำนวณ ได้ ๑๑.๖๙ คน ( ๑๒ คน)

สามารถจำแนกเป็นตำแหน่งที่ต้องการ เมื่อเทียบกับตำแหน่งเดิม ได้ดังนี้

### กรอบอัตรากำลังเดิม

#### ข้าราชการ

๑) อำนาจการท้องถิ่น ๓ ตำแหน่ง

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

- หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน

๑ อัตรา (ว่าง)

- หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๒) ประเภททั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง

- นายช่างโยธาชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง

- ผ.ช. นายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

- ผ.ช. เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง

- คนงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง (ปฏิบัติงานเกี่ยวกับไฟฟ้า)

**รวมจำนวน ๗ ตำแหน่ง**

สายงานอำนาจการท้องถิ่น ว่าง ๑ ตำแหน่ง อยู่ในระหว่างการดำเนินงานของ ก.ธ.

### กรอบอัตรากำลังใหม่

#### ข้าราชการ

๑) อำนาจการท้องถิ่น ๓ ตำแหน่ง

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

- หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น

๑ อัตรา (ว่าง)

- หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑

**สำเนาถูกต้อง**



(นางสาวณัฐธมน ณัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนาจการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุก

๒)ประเภททั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง

-นายช่างโยธาชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง

-ผช.นายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา

-ผช.เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง

-คนงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง (ปฏิบัติงานเกี่ยวกับไฟฟ้า)

**รวมจำนวน ๗ ตำแหน่ง**

**สายงานอำนวยการท้องถิ่น ว่าง ๑ ตำแหน่ง อยู่ในระหว่างการดำเนินงานของ ก.ถ.**

### สรุป

สรุปการวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังคนและการกำหนดอัตรากำลังใหม่ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของกองช่าง พบว่า

ในสายงานอำนวยการท้องถิ่น มีการกำหนดครบถ้วนตามโครงสร้างองค์กรและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองช่างแล้ว

ในสายงานวิชาการ ซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และเป็นผู้ช่วยหัวหน้าหน่วยงานในการปฏิบัติงานของกองช่าง ที่มีการวิเคราะห์ ภารกิจแล้วพบว่าเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ตำแหน่งอื่นที่ยังคงเดิม ควรมีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานแต่ละตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นและมีความยุ่งยากซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น

### **๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

วิเคราะห์อัตรากำลังต่อปริมาณงานที่เกิดขึ้น และปริมาณงานที่วิเคราะห์สามารถจำแนกความต้องการของอัตรากำลังในแต่ละสายงาน ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลทาบลาตุก อำเภอแม่ทา ได้ดังนี้

ประมาณงานที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมดของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ ฝ่าย ๙ งาน รวมทั้งหมด ๓๗๔,๖๖๐ นาที คิดตามสูตรคำนวณ ได้ ๔.๕๔ คน ( ๕ คน)

สามารถจำแนกเป็นตำแหน่งที่ต้องการ เมื่อเทียบกับตำแหน่งเดิม ได้ดังนี้

### **กรอบอัตรากำลังเดิม**

#### ข้าราชการ

๑) อำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๒ ตำแหน่ง

-ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหาร

สิ่งแวดล้อม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

-หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข(นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจิรสกุล)

ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

**สำเนาถูกต้อง**



หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุก



๒) ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

-นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

-ผช.เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง

-คนงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง (ปฏิบัติงานเก็บขยะ)

**รวมจำนวน ๕ ตำแหน่ง**

สายงานอำนวยการท้องถิ่นว่าง ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา อยู่ในระหว่างการดำเนินงาน

ของ ก.ถ.

### กรอบอัตรากำลังใหม่

ข้าราชการ

๑) อำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๒ ตำแหน่ง

-ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

-หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

๒) ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

-นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

-ผช.เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง

-คนงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง (ปฏิบัติงานเก็บขยะ)

**รวมจำนวน ๕ ตำแหน่ง**

สายงานอำนวยการท้องถิ่นว่าง ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา อยู่ในระหว่างการดำเนินงาน

ของ ก.ถ.

### สรุป

สรุปการวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังเดิมและการกำหนดอัตรากำลังใหม่ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พบว่า

ในสายงานอำนวยการท้องถิ่น มีการกำหนดครบถ้วนตามโครงสร้างองค์กรและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานปฏิบัติงานตามภารกิจของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ดำเนินการสรรหาโดยการรับโอน (ย้าย)

**สำเนาถูกต้อง**

  
(นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาคุก

ในสายงานวิชาการ ซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และเป็นผู้ช่วย หัวหน้าหน่วยงานในการปฏิบัติงานของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่มีการวิเคราะห์ ภารกิจแล้วพบว่า เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ตำแหน่งอื่นที่ยังคงเดิม ควรมีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานแต่ละตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นและมีความยุ่งยากซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น

### ๕.กองการศึกษา

วิเคราะห์อัตรากำลังต่อปริมาณงานที่เกิดขึ้น และปริมาณงานที่วิเคราะห์สามารถ จำแนกความต้องการของอัตรากำลังในแต่ละสายงาน ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของกองการศึกษา เทศบาลตำบลทาบลาตุค อำเภอแม่ทา ได้ดังนี้

ประมาณงานที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมดของกองการศึกษา จำนวน ๑ ฝ่าย ๒ งาน รวมทั้งหมด ๒,๐๕๘,๗๘๐ นาที คิดตามสูตรคำนวณ ได้ ๒๔.๘๕ คน ( ๒๕ คน)

สามารถจำแนกเป็นตำแหน่งที่ต้องการ เมื่อเทียบกับตำแหน่งเดิม ได้ดังนี้

#### กรอบอัตรากำลังเดิม

##### ข้าราชการ

๑) อำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๒ ตำแหน่ง

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา(ว่าง)

- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

๒) สายงานบริหารสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลตำบลทาบลาตุค (ทากู้สามัคคีราษฎร์นุสรณ์) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

- ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง)

๓) สายงานวิชาการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

- นักวิชาการศึกษาชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๔) สายงานการสอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลทาบลาตุค จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๖ อัตรา

- ครู คศ๒ จำนวน ๑ อัตรา

- ครู คศ.๑ จำนวน ๓ อัตรา


- ครูผู้ช่วย (ว่าง ๒ อัตรา) รองبودหนุน

๕. สายงานการสอน โรงเรียนเทศบาลตำบลทาบลาตุค (ทาบลาตุคสามัคคีราษฎร์นุสรณ์) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๖ อัตรา

- ครู คศ๑ จำนวน ๓ อัตรา

- ครู คศ.๑/๓ จำนวน ๓ อัตรา (ว่าง)รองบจัดสรร (นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจิรสกุล)

**สำเนาถูกต้อง**

  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุค  
อำเภอแม่ทา | จังหวัดพิจิตร

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๗ อัตรา

- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๓อัตรา)
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ว่าง ๒ ตำแหน่ง) รongบอุดหนุน
- ผู้ช่วยครู จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง

- คนงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง (ปฏิบัติงานดูแลเด็กเล็ก)

รวมจำนวน ๙ ตำแหน่ง ๒๔ อัตรา

สายงานอำนวยการท้องถิ่นว่าง ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา อยู่ในระหว่างการดำเนินงาน  
ของ ก.ถ.

สายงานบริหารสถานศึกษาว่าง ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา อยู่ในระหว่างการดำเนินงาน  
ของ ก.ถ.

ตำแหน่งสายงานการสอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ว่าง ๒ ตำแหน่ง รongบอุดหนุน  
ตำแหน่งสายงานการสอนโรงเรียนเทศบาลตำบลทาบลาตุค ว่าง ๓ ตำแหน่ง  
rongบอุดหนุน

ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ว่าง ๓ อัตรา รongบอุดหนุน ๒ อัตรา

### กรอบอัตรากำลังใหม่

#### ข้าราชการ

๑) อำนวยการท้องถิ่น จำนวน ๒ ตำแหน่ง

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) จำนวน

๑ อัตรา (ว่าง)

๒) สายงานบริหารสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลตำบลทาบลาตุค (ท่ากุ่มสามัคคีราษฎร์  
นุสรณ์) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

- ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ อัตรา

๓) สายงานวิชาการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

- นักวิชาการศึกษาชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๔) สายงานการสอน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลทาบลาตุค จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๖  
อัตรา

- ครู คศ.๒ จำนวน ๑ อัตรา
- ครู คศ.๑ จำนวน ๓ อัตรา
- ครูผู้ช่วย (ว่าง ๒ อัตรา) รongบอุดหนุน

**สำเนาถูกต้อง**



(นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุค

๕) สายงานการสอน โรงเรียนเทศบาลตำบลท่าปลาตุ๊ก (ท่ากู่สามัคคีราษฎร์นุสรณ์)  
จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๖ อัตรา

-ครู คศ. ๑ จำนวน ๖ อัตรา (ว่าง ๓ อัตรา) รองบุดหนุน

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๗ อัตรา

-ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีคุณวุฒิ) ๒ อัตรา

-ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)จำนวน ๓ อัตรา (ว่าง ๓ อัตรา) รองบุดหนุน

-ผู้ช่วยครู จำนวน ๑ อัตรา

-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง

-คนงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง (ปฏิบัติงานดูแลเด็กเล็ก)

รวมจำนวน ๙ ตำแหน่ง ๒๔ อัตรา

สายงานอำนวยการท้องถิ่นว่าง ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา อยู่ในระหว่างการดำเนินงาน

ของ ก.ถ.

สายงานบริหารสถานศึกษาว่าง ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา อยู่ในระหว่างการดำเนินงาน

ของ ก.ถ.

ตำแหน่งสายงานการสอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ว่าง ๒ ตำแหน่ง รองบุดหนุน

ตำแหน่งสายงานการสอนโรงเรียนเทศบาลท่าปลาตุ๊ก ว่าง ๓ ตำแหน่ง รองบุดหนุน

ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ว่าง ๒ อัตรา รองบุดหนุน

สรุป

สรุปการวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังดินและการกำหนดอัตรากำลังใหม่ที่มีความ  
จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของกองการศึกษา พบว่า

ในสายงานอำนวยการท้องถิ่น มีการกำหนดครบถ้วนตามโครงสร้างองค์กรและเพียงพอ  
ในต่อการปฏิบัติงานปฏิบัติงานตามภารกิจของกองการศึกษา แล้วอัตราที่ว่างอยู่ในระหว่างการดำเนินการของ  
กถ.

ในสายงานวิชาการ ซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และเป็นผู้ช่วย  
หัวหน้าหน่วยงานในการปฏิบัติงานของกองการศึกษา ที่มีการวิเคราะห์ ภารกิจแล้วพบว่าเพียงพอต่อการ  
ปฏิบัติงาน ตำแหน่งอื่นที่ยังคงเดิม ควรมีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานแต่ละ  
ตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นและมีความยุ่งยากซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น

**สำเนาถูกต้อง**

(นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลท่าปลาตุ๊ก

ข้อ ๘.๒ เทศบาลตำบลทาบลาตุค ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ทั้งนี้ เทศบาลตำบลทาบลาตุค ได้มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับเทศบาลที่อยู่ในกลุ่มและขนาดเดียวกัน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดตำแหน่ง ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นถึงปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสามารถนำผลการวิเคราะห์มาประมาณการการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้สามารถบริหารงานของเทศบาลตำบลทาบลาตุค เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลโดยการนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้ (แบบใหม่)

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม (+) / ลด (-)			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>สำนักปลัดเทศบาล</b>								
๓	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ฝ่ายอำนวยการ</b>								
๔	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ/ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นิติกรปฏิบัติการ/ชก.	๑	๑	๑	๑	-			<b>สำเนาถูกต้อง</b>  (นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจิรสกุล) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ เทศบาลตำบลทาบลาตุค
๙	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-			
๑๐	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน/ชก.	๑	๑	๑	๑	-			

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลัง ที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม (+) / ลด (-)			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<b>พนักงานจ้างภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>								
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการ ท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๑๕	คนงาน(ปฏิบัติงานขับรถยนต์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ฝ่ายปกครอง</b>								
๑๖	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	จพง.ป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัยชำนาญงาน/ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</b>								
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>								
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>กองคลัง</b>								
๒๐	นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น(ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ฝ่ายบริหารงานคลัง</b>								
๒๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

**สำเนาถูกต้อง**

(นางสาวณัฐธรมณ ณัฏฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุค

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลัง ที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม (+) / ลด (-)			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๔	ลูกจ้างประจำ (เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>								
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ฝ่ายพัฒนารายได้</b>								
๒๖	นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น(หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>กองช่าง</b>								
๒๘	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b>								
๒๙	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	นายช่างโยธาชำนาญงาน/ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ฝ่ายการโยธา</b>								
๓๑	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>								
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๓๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

**สำเนาถูกต้อง**

(นางสาวณัฐธรมณ ณัฏฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุก

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลัง ที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม (+) / ลด (-)			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>								
๓๕	นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ฝ่ายบริการงานสาธารณสุข</b>								
๓๖	นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น (หัวหน้า ฝ่ายบริการสาธารณสุขฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>								
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๓๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>กองการศึกษา</b>								
๔๐	นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น(ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ฝ่ายบริหารการศึกษา</b>								
๔๑	นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น(หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน การศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ/ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก (ข้าราชการ)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</b>								
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>								
๔๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

**สำเนาถูกต้อง**

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เทศบาลตำบลทาบลาตุก อำเภอแม่ทา จังหวัด

(นางสาวณัฏฐ์ธมน ณีรัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุก



ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลัง ที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม (+) / ลด (-)			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๔๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>โรงเรียนเทศบาลทาบลาตุค (ท่ากุ่มสามัคคีราษฎร์นุสรณ์)</b>								
๔๗	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	ครู	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
	<b>บุคลากรสนับสนุนการสอน พนักงานจ้างภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>								
๔๙	ผู้ช่วยครู (เอกพละ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๖๔</b>	<b>๖๔</b>	<b>๖๔</b>	<b>๖๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

**สำเนาถูกต้อง**



(นางสาวณัฐธมน ณัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุค

### ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบาย : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต.) นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อประมาณค่าใช้จ่ายที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต.) จะต้องจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล สำหรับนำไปเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพื่อประโยชน์ในการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่ม (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๑๑,๔๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๖๙๗,๕๖๐	๗๑๗,๐๐๐	๗๓๖,๕๖๐	๔๑,๒๕๐
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๓๖,๘๖๐
	<b>สำนักปลัดเทศบาล</b>																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๓๐,๒๒๐
	<b>ฝ่ายอำนวยการ</b>																		
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๓๔,๑๖๐	๔๔๗,๒๔๐	๔๖๐,๓๒๐	๓๒,๔๕๐
๕	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม

**สำเนาถูกต้อง**

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เทศบาลตำบลทาบลาตุก อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน

  
(นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุก

ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่ม (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญ การ	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๓๐,๗๙๐
๘	นิติกร	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๑๖,๙๔๐
๙	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเต็ม
๑๐	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๙๒,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๑๔,๕๖๐	๑๕,๔๔๐
	<b>ฝ่ายปกครอง</b>																		
๑๑	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่าง "อยู่ใน ระหว่างการ ดำเนินการ ของ ก.ท."
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย	ชำนาญ งาน	๑	๑	๒๗๕,๐๔๐	๓,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๘๙,๘๐๐	๓๐๐,๗๒๐	๓๑๑,๘๘๐	๒๒,๐๔๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มี คุณวุฒิ)</b>																		
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑	๑	๑๕๓,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๕๙,๖๐๐	๑๖๖,๐๘๐	๑๗๒,๘๐๐	๑๒,๒๘๐
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๑๕๗,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๖๘๐	๑๗๐,๒๘๐	๑๗๗,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเต็ม
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๘,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๖๘๐	๑๔๕,๖๘๐	๑๖๐,๙๒๐	๑๖๗,๔๐๐	

**สำเนาถูกต้อง**

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เทศบาลตำบลทาบลาตุก อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน

(นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุก

ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่ม (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๑,๕๐๐
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการ ท่องเที่ยว	-	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๑,๕๐๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</b>																		
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๖๔,๗๖๐	๑๗๑,๓๖๐	๑๗๘,๓๒๐	๑๒,๖๙๐
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
๒๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	<b>กองคลัง</b>																		
๒๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๘,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๓๓,๕๖๐
	<b>ฝ่ายบริหารงานคลัง</b>																		
๒๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๓๘,๑๖๐	๔๕๗,๒๔๐	๔๖๐,๓๒๐	๓๒,๔๕๐
๒๓	นักวิชาการคลัง	ปฏิบัติกา ร	๑	๑	๒๘๙,๐๘๐	๐	๑	๑					๓,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๒๙๘,๔๔๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๑๘,๐๐๐	๒๓,๓๔๐
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑					๗,๒๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม

**สำเนาถูกต้อง**

(นางสาวณัฏฐธมม ณัฏฐ์จิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุ๊ก  
เทศบาลตำบลทาบลาตุ๊ก

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เทศบาลตำบลทาบลาตุ๊ก อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน.

ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายเพิ่ม (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๒๕	ลูกจ้างประจำ (เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี)	-	๑	๑	๒๔๐,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๙,๑๒๐	๕,๐๔๐	๒๔๘,๑๖๐	๒๕๗,๒๘๐	๒๖๒,๓๒๐	๑๙,๔๑๐			
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มี คุณวุฒิ)</b>																					
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๑,๕๐๐			
	<b>ฝ่ายพัฒนารายได้</b>																					
๒๗	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๘๖๐		ว่าง "อยู่ใน ระหว่างการ ดำเนินการ ของ ก.ท."		
๒๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๓,๒๓๐			
	<b>กองช่าง</b>																					
๒๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง )	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๓๕,๗๗๐			
	<b>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b>																					
๓๐	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑							๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๘๖๐	ว่าง "อยู่ใน ระหว่างการ ดำเนินการ ของ ก.ท."

**สำเนาถูกต้อง**

  
 (นางสาวณัฐธรมณ ณัฏฐจิรสกุล)  
 หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
 เทศบาลตำบลทาบลาคุก

ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในวง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายเพิ่ม (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	<b>ฝ่ายการโยธา</b>																			
๓๑	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๕๔,๓๖๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๘๐,๖๔๐		๒๕,๙๗๐
๓๒	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐		๒๔,๗๓๐
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>																			
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๕๐,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๖๒,๙๖๐	๑๖๙,๕๖๐		๑๑,๘๓๐
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๖,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๑๖๐	๑๕๘,๒๘๐	๑๖๔,๖๔๐		๑๑,๕๐๐
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
๓๕	คนงาน	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๙,๐๐๐
	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>																			
๓๖	ผอ.กองกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงาน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐		ว่าง "อยู่ใน ระหว่างการ ดำเนินการ ของ ก.ท."
๓๗	หัวหน้าฝ่ายบริการงานสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐		ว่าง "อยู่ใน ระหว่างการ ดำเนินการ ของ ก.ท."

**สำเนาถูกต้อง**

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เทศบาลตำบลทาบลาตุก อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน

(นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุก

ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในวง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่ม (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	<b>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</b>																			
๓๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๑๖,๙๔๐	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>																			
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๐,๕๐๐	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
๔๐	คนงาน	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
	<b>กองการศึกษา</b>																			
๔๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐		ว่าง "อยู่ใน ระหว่างการ ดำเนินการ ของ ก.ท."
	<b>ฝ่ายบริหารงานศึกษา</b>																			
๔๒	นักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน การศึกษา)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐		ว่าง "อยู่ใน ระหว่างการ ดำเนินการ ของ ก.ท."
๔๓	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๓๔,๑๑๐	

**สำเนาถูกต้อง**

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เทศบาลตำบลทาบลาตุก อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน

  
(นางสาวณัฐธรมณ ณัฏฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุก

ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่ม (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
๔๔	คนงาน	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ตำบลทาบลาตุก</b>																		
๔๕	ครู		๔	๔	๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	อุดหนุน
๔๖	ครูผู้ช่วย	-	๒	๐	๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	รองอุดหนุน
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)</b>																		
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๖๘๐	๖,๘๔๐	๑๔,๐๔๐	๒๑,๗๒๐	อุดหนุน
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒	๐	๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	รองอุดหนุน
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มี คุณวุฒิ)</b>																		
๔๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๑,๕๒๐	๒๓,๗๖๐	๓๖,๗๒๐	๙,๐๐๐
๕๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๕๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๑,๕๒๐	๒๓,๗๖๐	๓๖,๗๒๐	ว่างเดิม
	<b>โรงเรียนเทศบาลตำบลทาบลาตุก (ท่ากุสำมัคคีราษฎร์อนุสรณ์)</b>																		
๕๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่าง "อยู่ใน ระหว่างการ ดำเนินการ ของ ก.ท."

**สำเนาถูกต้อง**

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เทศบาลตำบลทาบลาตุก อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน

  
(นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุก



ดับที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่ม (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๕๒	ครู		๓	๓	๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๕,๐๐๐
๕๓	ครู		๓	๐	๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม
	บุคลากรสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)																			
๕๔	ผู้ช่วยครู (เอกพลศึกษา)	-	๑	๑	๑๘๗,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๗๒๐	๒๑๐,๗๒๐	๑๕,๐๐๐
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๑,๕๐๐
	รวมทั้งสิ้น (๔)		๖๔	๔๒	๑๒,๒๗๖,๗๘๐	๕๖๗,๙๖๐	๖๔	๖๔	๖๔	-	-	-	๔๔๙,๔๖๐	๔๖๓,๘๘๐	๔๖๘,๙๐๐	๑๓๑,๕๕๓,๔๐๐	๑๔๑,๐๑๖,๗๘๐	๑๔๕,๔๔๙,๖๘๐		
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นร้อยละ ๑๕																๒,๐๓๓,๐๑๐	๒,๐๒๒,๕๑๗	๒,๐๖๗,๔๕๒	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น																๑๕,๕๘๖,๔๑๐	๑๖,๑๓๙,๒๙๗	๑๖,๖๑๗,๑๓๒	
	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี																๒๗,๖๘	๒๗,๓๑	๒๖,๘๑	

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีเป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมาหรือปีถัดไปเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕

เทศบาลตำบลทาบลาตุก ประมาณการงบประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ เท่ากับ ๕๖,๓๑๓,๒๑๘.๐๐ บาท

เทศบาลตำบลทาบลาตุก ประมาณการงบประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ เท่ากับ ๕๙,๐๑๘,๖๒๙.๐๐ บาท

เทศบาลตำบลทาบลาตุก ประมาณการงบประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ เท่ากับ ๖๒,๐๘๕,๓๒๓.๐๐ บาท

สำเนาถูกต้อง

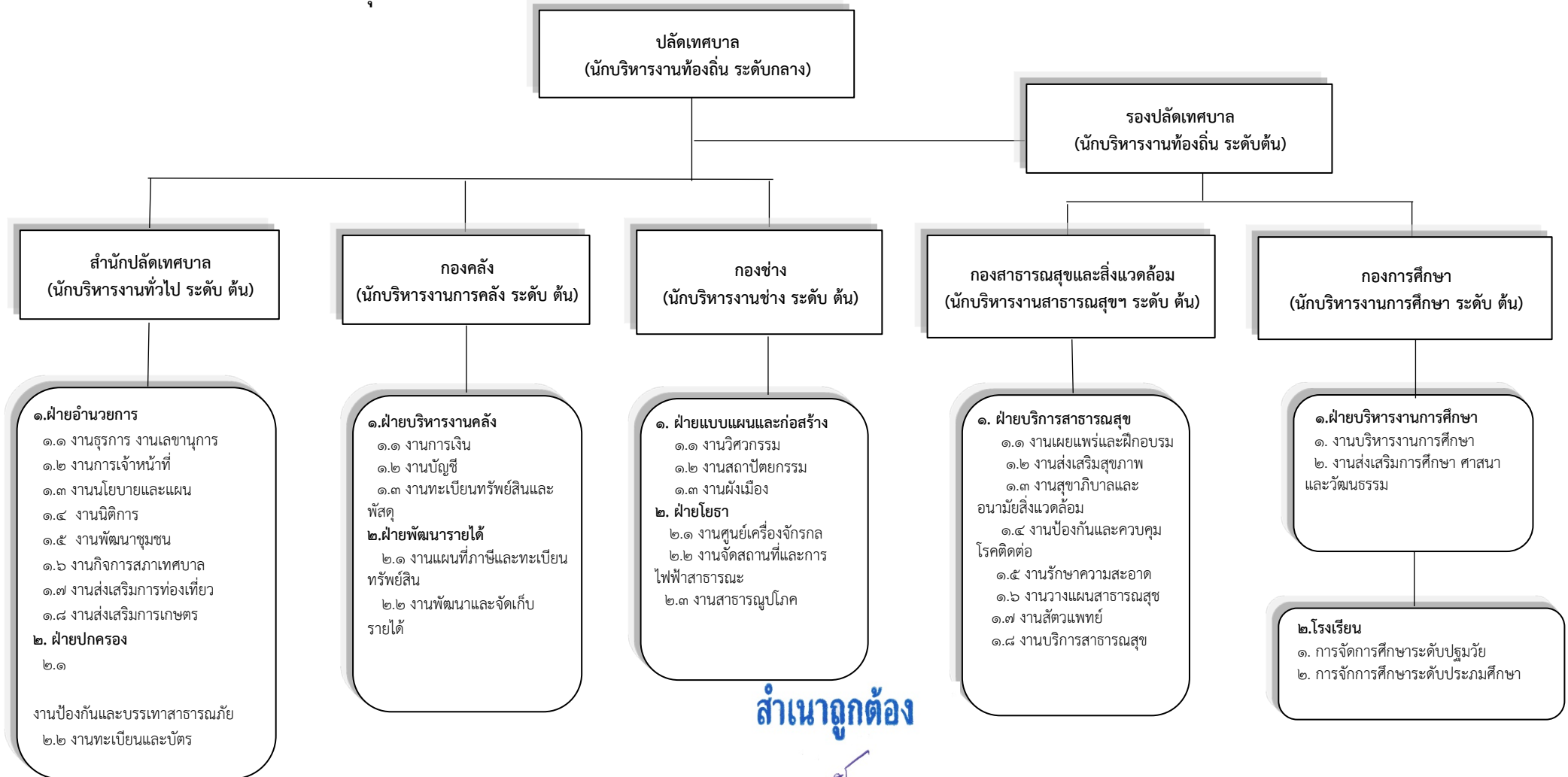


(นางสาวณัฐจรธมน ณัฐจรธกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุก

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เทศบาลตำบลทาบลาตุก อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน

## ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

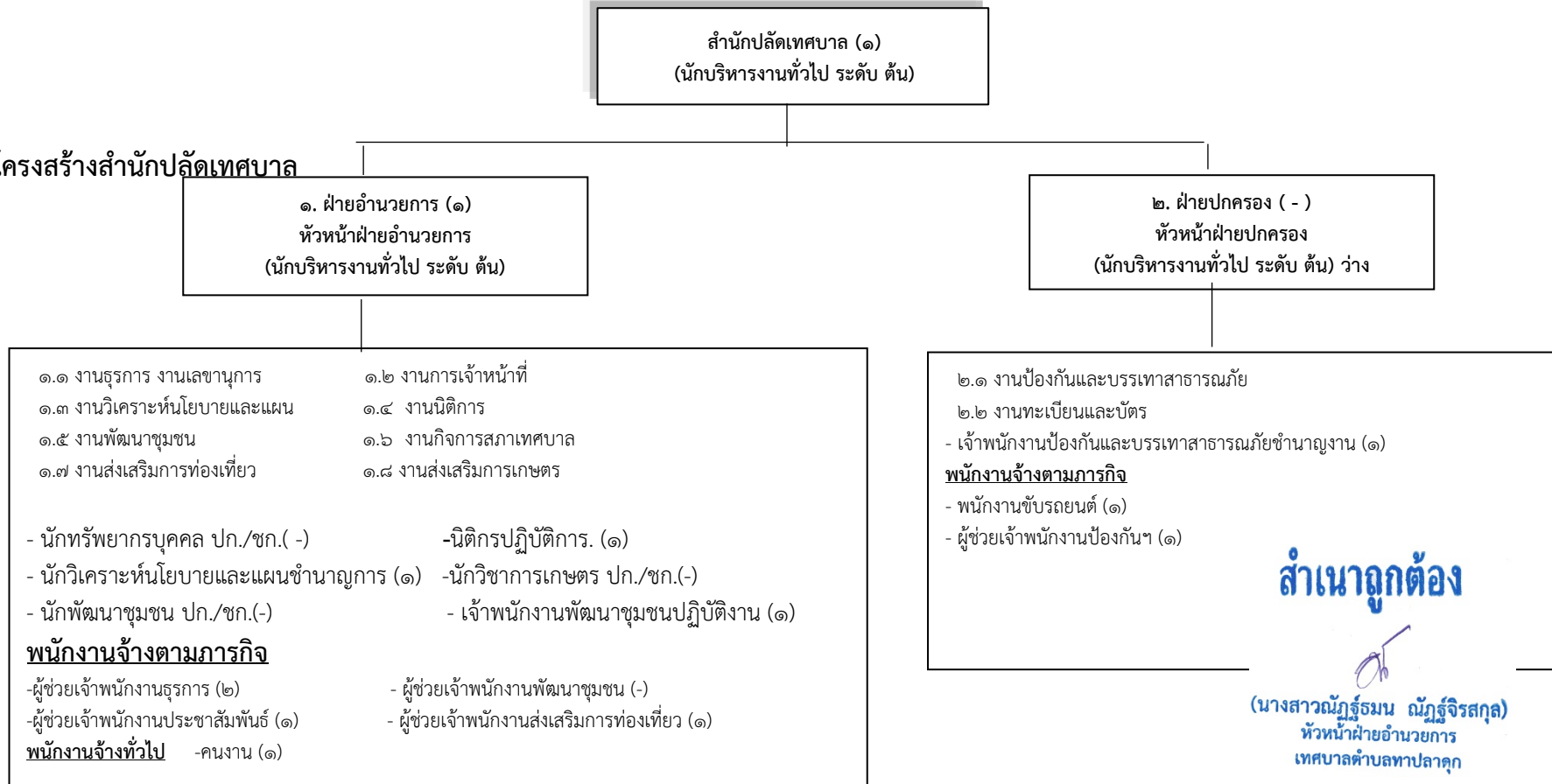
## ๑. โครงสร้างเทศบาลตำบลทาบลาปลาตุก



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เทศบาลตำบลทาบลาปลาตุก อำเภอแม่เฒ่า

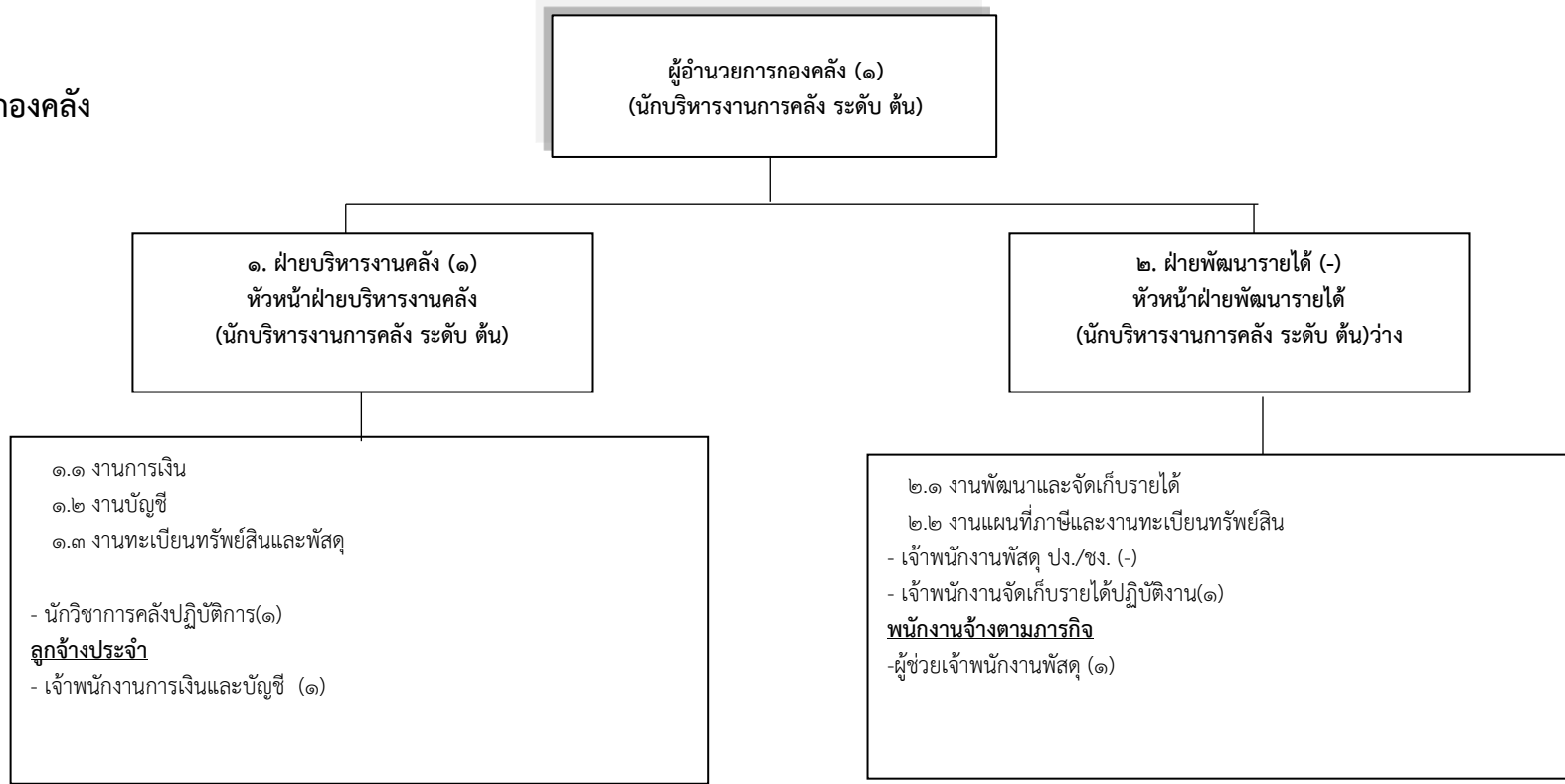
(นางสาวณัฏฐ์ธมน ณีภูริจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาปลาตุก

๒. โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



ระดับ	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	ปฏิบัติการ ระดับ เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	ปฏิบัติการ ระดับ ชำนาญการ	ปฏิบัติการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป	ทั่วไประดับ ชำนาญงาน	ทั่วไประดับ ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	๒	-	-	๑	๑	-	๑	๑	-	๗

๓. โครงสร้างองค์กร

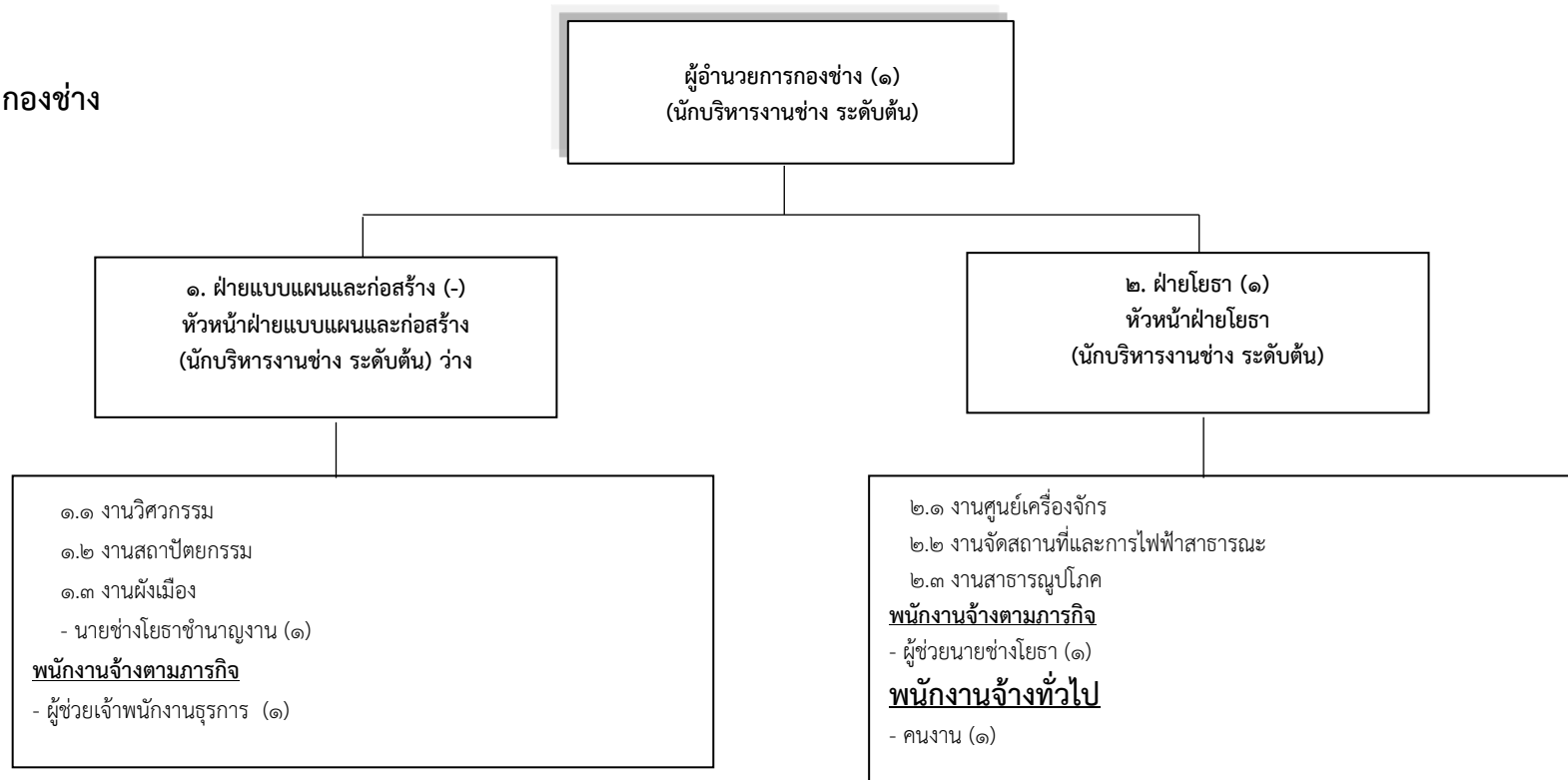


**สำเนาถูกต้อง**

  
(นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาคุก

ระดับ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	ปฏิบัติการ ระดับ เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติการ ระดับ ชำนาญ การพิเศษ	ปฏิบัติการ ระดับ ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญ งาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	๒	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	๑

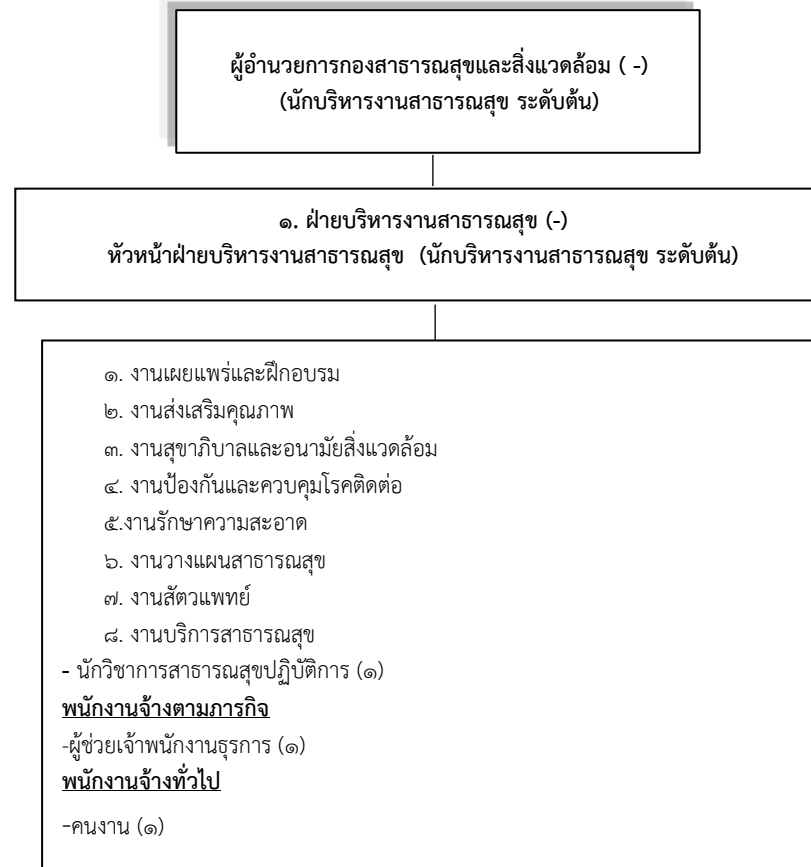
## ๔. โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	ปฏิบัติการ ระดับ เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติการ ระดับ ชำนาญ การพิเศษ	ปฏิบัติการ ระดับ ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ทั่วไประดับ ชำนาญ งาน	ทั่วไประดับ ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	๒	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑

**สำเนาถูกต้อง**

## ๕. โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



**สำเนาถูกต้อง**

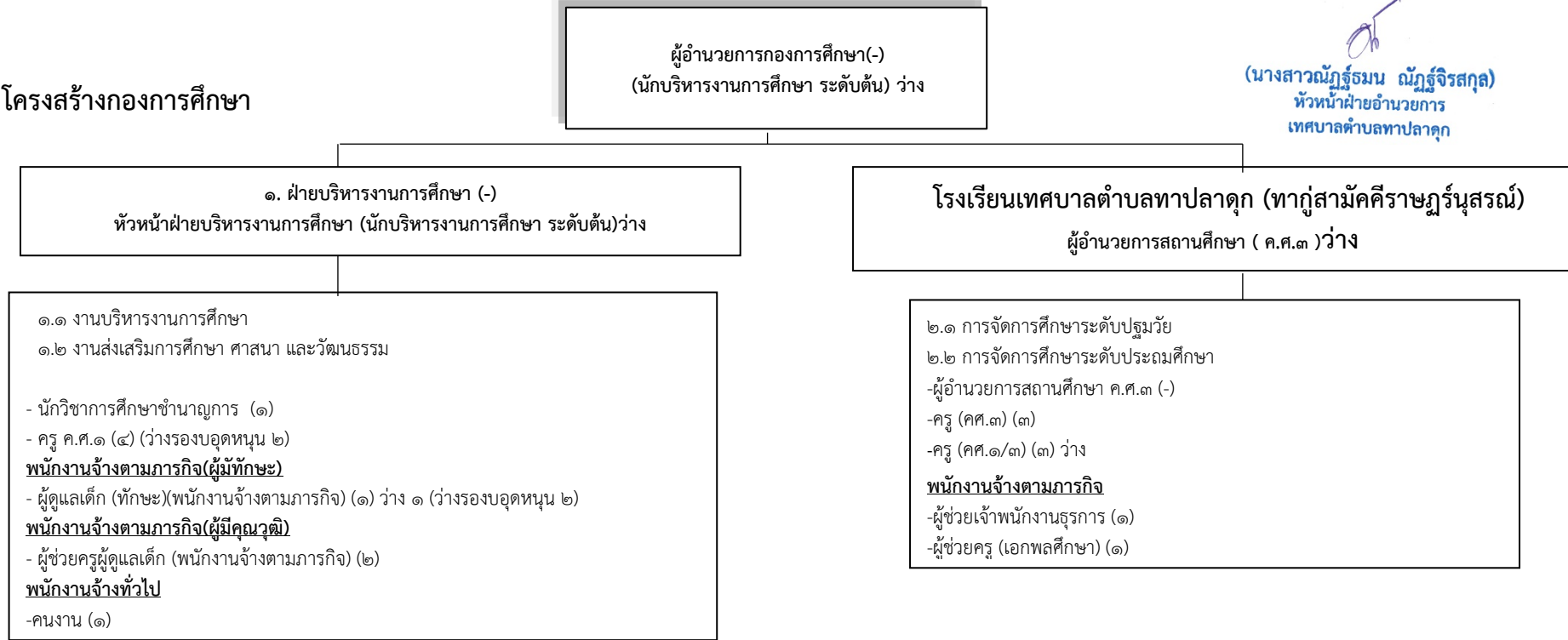


(นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุก

ระดับ	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	ผู้อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	ปฏิบัติการ ระดับ เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติการ ระดับ ชำนาญ การพิเศษ	ปฏิบัติการ ระดับ ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ทั่วไประดับ ชำนาญ งาน	ทั่วไประดับ ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๒

๖. โครงสร้างกองการศึกษา

(นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุก



ระดับ	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	ปฏิบัติการ ระดับ เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติการ ระดับ ชำนาญ การพิเศษ	ปฏิบัติการ ระดับ ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ ระดับ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ทั่วไป ระดับ ชำนาญ งาน	ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒
ระดับ	ผู้อำนวยการ	รอง ผู้อำนวยการ	หัวหน้าศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	ครู เชี่ยวชาญ พิเศษ	ครู เชี่ยวชาญ	ครูชำนาญ การพิเศษ	ครู ชำนาญการ	ครู	ครู ผู้ช่วย	พนักงานจ้าง		
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	๖	-	๑	๔	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (แบบใหม่)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่า (เดิม)			กรอบอัตราเก่า (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	นายบุญศิลป์ ตากาศ	ปริญญาโท	๕๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๑๑,๔๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๗๙,๔๔๐
๒	นางสาวกรรณิการ์ เครือฟู	ปริญญาโท	๕๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐		๔๙๗,๕๒๐
<b>สำนักปลัดเทศบาล</b>						<b>สำนักปลัดเทศบาล</b>						
๓	นายสมานชน เจริญ	ปริญญาตรี	๕๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๘,๐๘๐
๔	นางสาวณัฐธรมณ ณีภูริจิรสกุล	ปริญญาโท	๕๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๒๐,๗๒๐
๕	ว่าง		๕๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๕๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๖	นายจักรกฤษณ์ กาบเกตุ	ปริญญาตรี	๕๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๕๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๘๒,๕๖๐	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๗	ว่าง		๕๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๕๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๘	นางสาวทิพวรรณ อินตา	ปริญญาตรี	๕๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๕๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๒๑๐,๘๔๐	-	-	๒๑๐,๘๔๐
๙	ว่าง	-	๕๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๕๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๑๐	นางแววดาว มณีวรรณ	ปริญญาตรี	๕๓-๒-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน	๕๓-๒-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน	๑๙๒,๓๖๐	-	-	๑๙๒,๓๖๐
๑๑	ว่าง	-	๕๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
๑๒	สิบเอกชัชฌพงษ์ ยศบุญยืน	ปวส.	๕๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๕๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๒๗๕,๐๔๐	-	-	๒๗๕,๐๔๐

**สำเนาถูกต้อง**

แผนอัตราเก่า ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เทศบาลตำบลทาบลาตูก อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน

(นางสาวณัฐธรมณ ณีภูริจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตูก



ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)			กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ สำนักปลัดเทศบาล						พนักงานจ้างตามภารกิจ สำนักปลัดเทศบาล						
๑๓	นายนิรันดร์ เป็นหนังสือ	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๘,๔๐๐	-	-	๑๕๙,๔๒๐
๑๔	นายสมเกียรติ วงศ์ใจ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๕๓,๓๖๐	-	-	๑๕๙,๔๒๐
๑๕	นายวุฒิพงษ์ บุญตาหัว	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๘,๖๘๐	-	-	๑๕๙,๔๒๐
๑๖	นางสาวสุพัตรา มูลสม	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๕๒๐	-	-	๑๕๙,๔๒๐
๑๗	ว่าง		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๕๙,๔๒๐
๑๘	นางสาววรารัตน์ ต๊ะเปา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๕๗,๓๒๐	-	-	๑๕๙,๔๒๐
๑๙	นางสาววรัญญา ธิตุลตุก	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	-	๑๔๓,๕๒๐	-	-	๑๕๙,๔๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป สำนักปลัดเทศบาล						พนักงานจ้างทั่วไป สำนักปลัดเทศบาล						
๒๐	นายนพดล มูลยาบ	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๒๐,๐๐๐
กองคลัง						กองคลัง						
๒๑	นางสาวกนกนาฏ ยานะพัทธ์	ปริญญาตรี	๕๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๘,๑๖๐
๒๒	นางสาวพัชรินทร์ อัมมาภาค	ปริญญาตรี	๕๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๒๐,๗๒๐

**สำเนาถูกต้อง**

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เทศบาลตำบลทาบลาตุก อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน

  
 (นางสาวณัฐธมน ณัฏฐจิรสกุล)  
 หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
 เทศบาลตำบลทาบลาตุก

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)			กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๒๓	นางสาวบุหลิน์ กันทะวิไล	ปริญญาโท	๕๓-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปฏิบัติการ	๕๓-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปฏิบัติการ	๒๘๙,๐๘๐	-	-	๒๘๙,๐๘๐
๒๔	ว่าง	-	๕๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๕๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๒๕	ว่าง	-	๕๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
๒๖	นายพัฒนา เรือนมา	ปวส.	๕๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๕๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑๖๕,๑๒๐	-	-	๑๖๕,๑๒๐
<b>ลูกจ้างประจำ</b>						<b>ลูกจ้างประจำ</b>						
๒๗	นางสาวกัลยารัตน์ คุณชมภู	ปริญญาตรี	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๔๐,๔๘๐	-	-	๒๔๐,๔๘๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ กองคลัง</b>						<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ กองคลัง</b>						
๒๘	นางสาวอรทัย สายอะโณ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๓,๕๒๐	-	๑๑,๗๐๐	๑๕๕,๕๒๐
<b>กองช่าง</b>						<b>กองช่าง</b>						
๒๙	นายรชฎ จันทาเวียง	ปริญญาตรี	๕๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๘๔,๓๒๐
๓๐	นายนพรัตน์ ทะนิตะ	ปริญญาตรี	๕๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๒๓,๗๖๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๔๑,๗๖๐
๓๑	นายสุทธิพันธ์ อินตะปก	ปริญญาตรี	๕๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๕๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๓๐๗,๙๒๐	-	-	๓๐๘,๙๒๐
๓๒	(ว่าง)		๕๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ กองช่าง</b>						<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ กองช่าง</b>						
๓๓	นายไพฑูรย์ เตะจะดี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยช่างโยธา(ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๗,๗๒๐	-	๑๑,๗๐๐	๑๕๙,๔๒๐

**สำเนาถูกต้อง**

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เทศบาลตำบลทาบลาตุก อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน

(นางสาวณัฐธรมณ ณัฏฐ์จิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุก

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)			กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
๓๔	นางสาวจารุณี คำอิน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๕๒๐	-	๑๕,๙๐๐	๑๕๙,๔๒๐
			พนักงานจ้างทั่วไป กองช่าง			พนักงานจ้างทั่วไป กองช่าง						
๓๕	นายเพียรชัย สิทธิตุก	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐
			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม						
๓๖	(ว่าง)	-	๕๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๕๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๓๗	(ว่าง)	-	๕๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริการงานสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๕๓-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริการงานสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๑๑,๖๐๐
๓๘	นางสาวธราณี ธนชัย	ปริญญาตรี	๕๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๕๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๒๑๐,๘๔๐	-	-	๒๑๐,๘๔๐
			พนักงานจ้างตามภารกิจ กองสาธารณสุขฯ			พนักงานจ้างตามภารกิจ กองสาธารณสุขฯ						
๓๙	นางสาวหทัยรัตน์ ชัยสิทธิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๕๒๐	-	-	๑๕๙,๔๒๐
			พนักงานจ้างทั่วไป กองสาธารณสุขฯ			พนักงานจ้างทั่วไป กองสาธารณสุขฯ						
๔๐	นางรัตนา วงศ์ธิดา	อนุปริญญา	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
			กองการศึกษา			กองการศึกษา						
๔๑	(ว่าง)	-	๕๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๔๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๘๗,๗๒๐
๔๒	(ว่าง)	-	๕๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๓-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๔๖,๒๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๖๔,๒๐๐
๔๓	นายดิเรก คำวันมี	ปริญญาโท	๕๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๕๓-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	ชำนาญการ	๔๒๒,๖๔๐	-	-	-	๔๒๒,๖๔๐

**สำเนาถูกต้อง**

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เทศบาลตำบลทาบลาตุก อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน

(นางสาวณัฐธรมณ ณัฏฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุก

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้าง (เดิม)			กรอบอัตราค่าจ้าง (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป กองการศึกษา</b>						<b>พนักงานจ้างทั่วไป กองการศึกษา</b>						
๔๔	นางสาวเจนจิรา ต่อดุก	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้าน ทต.ทาบลาตุก</b>						<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้าน ทต.ทาบลาตุก</b>						
๔๕	นางบัวผาย พุ่มไสว	ปริญญาตรี	๕๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๙	ครู	ค.ศ.๒	๕๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๙	ครู	-	๓๐๘,๖๔๐	-	๔๒,๐๐๐	อุดหนุนจากรัฐ
๔๖	นางกิ่งแก้ว ไชยชนะ	ปริญญาตรี	๕๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๐	ครู	ค.ศ.๑	๕๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๖๐	ครู	-	๓๐๓,๙๖๐	-	-	อุดหนุนจากรัฐ
๔๗	นางออนคำ มั่นเที่ยง	ปริญญาตรี	๕๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๘	ครู	ค.ศ.๑	๕๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๘	ครู	-	๓๐๙,๓๖๐	-	-	อุดหนุนจากรัฐ
๔๘	นางพรรณี อ้ายผง	ปริญญาตรี	๕๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๗	ครู	ค.ศ.๑	๕๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๐๕๗	ครู	-	๓๐๓,๙๖๐	-	-	อุดหนุนจากรัฐ
๔๙	(ว่าง)	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ดูแลเด็ก		รองบุดหนุนจากรัฐ			
๕๐	(ว่าง)	-	-	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ดูแลเด็ก		รองบุดหนุนจากรัฐ			
๕๑	นางเดือนเพ็ญ นุชนนัสลัก	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	-	-	-	อุดหนุนจากรัฐ
๕๒	นางสาวดารณี ตาพงศ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	-	-	-	อุดหนุนจากรัฐ
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ กองการศึกษา</b>						<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ กองการศึกษา</b>						
๕๓	(ว่าง)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		รองบุดหนุนจากรัฐ			
๕๔	(ว่าง)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		รองบุดหนุนจากรัฐ			
๕๕	(ว่าง)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		รองบุดหนุนจากรัฐ			

**สำเนาถูกต้อง**

  
 (นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจิรสกุล)  
 หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
 เทศบาลตำบลทาบลาตุก

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่า (เดิม)			กรอบอัตราเก่า (ใหม่)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
โรงเรียนเทศบาลตำบลทาบลาตุก (ท่ากุ่มสามัคคีราษฎร์)						โรงเรียนเทศบาลตำบลทาบลาตุก (ท่ากุ่มสามัคคีราษฎร์)						
๕๖	(ว่าง)	-	๕๓-๒-๐๘-๕๕๐๐-๒๔๖	ผอ.สถานศึกษา (กรมจัดสรร)	ค.ศ.๓	๕๓-๒-๐๘-๕๕๐๐-๒๔๖	ผอ.สถานศึกษา (กรมจัดสรร)	-	-	-	-	อุดหนุนจากรัฐ
๕๗	นายชยพล ตาพงษ์	ปริญญาตรี	๕๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๔๗	ครู	ค.ศ.๑	๕๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๔๗	ครู		๒๖๑,๙๖๐	-	-	อุดหนุนจากรัฐ
๕๘	นายทิพย์อุทัย ชัยมาสพงษ์	ปริญญาตรี	๕๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๔๘	ครู	ค.ศ.๑	๕๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๔๘	ครู		๒๔๗,๔๔๐	-	-	อุดหนุนจากรัฐ
๕๙	สิบเอกธนากร ศรีประเสริฐ	ปริญญาโท	๕๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๔๙	ครู	ค.ศ.๑	๕๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๔๙	ครู		๒๔๐,๓๖๐	-	-	อุดหนุนจากรัฐ
๖๐	(ว่าง)	-	๕๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๕๐	ครู	ค.ศ.๑-๓	๕๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๕๐	ครู		-	-	-	อุดหนุนจากรัฐ
๖๑	(ว่าง)	-	๕๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๕๑	ครู	ค.ศ.๑-๓	๕๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๕๑	ครู		-	-	-	อุดหนุนจากรัฐ
๖๒	(ว่าง)	-	๕๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๕๒	ครู	ค.ศ.๑-๓	๕๓-๒-๐๘-๖๕๐๐-๒๕๒	ครู		-	-	-	อุดหนุนจากรัฐ
บุคลากรสนับสนุนการสอน พนักงานจ้างตามภารกิจ กองการศึกษา						บุคลากรสนับสนุนการสอน พนักงานจ้างตามภารกิจ กองการศึกษา						
๖๓	นางสาวแพรวพรรณ เสนาะคำ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑๔๓,๕๒๐	-	-	๑๕๙,๔๒๐
๖๔	นายเจริญชัย ถาดมุก	-	-	ผู้ช่วยครู (เอกพลศึกษา)	-	-	ผู้ช่วยครู (เอกพลศึกษา)		๑๘๗,๒๐๐	-	-	๑๘๗,๒๐๐

๑)

**สำเนาถูกต้อง**

  
 (นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจิรสกุล)  
 หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
 เทศบาลตำบลทาบลาตุก

บริหารเทศบาล มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๔๒,๖๒๐	๕๑๑,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๓๗,๙๖๐	๔๕๕,๕๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐

๑) สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑๓ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๓๑,๓๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๒	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	๑ (ว่าง)	๓๒,๘๐๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๓	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๑	๓๓,๕๖๐	๔๐๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ	๑	๓๑,๘๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๕	นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑ (ว่าง)	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๖	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑ (ว่าง)	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๗	นิติกรปฏิบัติการ	๑	๑๗,๕๗๐	๒๑๐,๘๔๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๘	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑ (ว่าง)	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยชำนาญการ	๑	๒๒,๙๒๐	๒๗๕,๐๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐
๑๐	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน	๑	๑๖,๐๓๐	๑๙๒,๓๖๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๙,๓๒๐

**สำเนาถูกต้อง**

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑๑	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	๑๒,๗๘๐	๑๕๓,๖๓๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐
๑๒	ผช.เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	๑	๑๓,๑๑๐	๑๕๗,๓๒๐	๖,๓๖๐	๖.๐๐๐	๖,๘๔๐
๑๓	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑ (ว่าง)	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๑๔	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๒,๓๙๐	๑๔๘,๖๘๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐
๑๘	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๙๖๐	๑๔๓,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๓,๒๐๐	๑๕๘.๔๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐
๑๗	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๙๖๐	๑๔๓,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๑๘	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

หมายเหตุ ปี ๒๕๖๔ ,๒๕๖๕, ๒๕๖๖ ไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

**สำเนาถูกต้อง**



(นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุก

## ๒) กองคลัง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๓๔,๖๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐
๒	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	๑	๓๓,๕๖๐	๔๐๒,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐
๓	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้)	๑ (ว่าง)	๓๒,๘๐๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๔	นักวิชาการคลังปฏิบัติการ	๑	๒๔,๐๙๐	๒๘๙,๐๘๐	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ	๑	๑๓,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐
๖	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑ (ว่าง)	๒๕,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๗	ลูกจ้างประจำ (จพง.การเงินและบัญชี)	๑	๒๐,๐๔๐	๒๔๐,๔๘๐	๗,๖๘๐	๙,๑๒๐	๕,๐๔๐
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑๑,๙๖๐	๑๔๓,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐

หมายเหตุ ปี ๒๕๖๔ ,๒๕๖๕, ๒๕๖๖ ไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

**สำเนาถูกต้อง**



(นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจักรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุก



๓) กองช่าง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๓๖,๘๖๐	๔๔๒,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐
๒	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	๑	๒๖,๙๘๐	๓๒๓,๗๖๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐
๓	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	๑ (ว่าง)	๓๒,๘๐๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๔	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๒๕,๖๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐
๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๒,๕๔๐	๑๕๐,๔๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๙๖๐	๑๔๓,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๗	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

หมายเหตุ ปี ๒๕๖๔ ,๒๕๖๕, ๒๕๖๖ ไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

**สำเนาถูกต้อง**



(นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุก

## ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผอ.กองสาธารณสุขฯ)	๑ (ว่าง)	๓๒,๘๐๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริการงานสาธารณสุข)	๑ (ว่าง)	๓๒,๘๐๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๓	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๑	๑๗,๕๗๐	๒๑๐,๘๕๐	๗,๕๖๐	๙,๖๘๐	๗,๖๘๐
๔	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๙๖๐	๑๔๓,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๕	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

หมายเหตุ ๒๕๖๔, ๒๕๖๕, ๒๕๖๖ ไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

**สำเนาถูกต้อง**




(นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุก

๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๖ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา  
ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา)	๑ (ว่าง)	๓๒,๘๐๐	๓๘๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา)	๑ (ว่าง)	๓๒,๘๐๐	๓๘๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๓	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๓๕,๒๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐
๔	ครู คศ.๒ (งบจัดสรร กรมส่งเสริมฯ)	๑	๒๗,๒๗๐	๓๒๗,๒๔๐	๑๙,๖๘๐	๒๐,๘๘๐	๒๒,๐๘๐
๕	ครู คศ.๑ (งบจัดสรร กรมส่งเสริมฯ)	๑	๒๖,๘๕๐	๓๒๒,๒๐๐	๑๙,๔๔๐	๒๐,๕๒๐	๒๑,๗๒๐
๖	ครู คศ.๑ (งบจัดสรร กรมส่งเสริมฯ)	๑	๒๗,๓๓๐	๓๒๗,๙๖๐	๑๙,๖๘๐	๒๐,๘๘๐	๒๒,๐๘๐
๗	ครู คศ.๑ (งบจัดสรร กรมส่งเสริมฯ)	๑	๒๖,๘๕๐	๓๒๒,๒๐๐	๑๙,๔๔๐	๒๐,๕๒๐	๒๑,๗๒๐
๘	ครูผู้ช่วย	๒	รองบจัดสรรจากการถ่ายโอนของ กรมส่งเสริมฯ				
๙	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) (งบจัดสรร กรมส่งเสริมฯ)	๑ (ว่าง)	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๖๘๐
๑๐	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ) (งบจัดสรร กรมส่งเสริมฯ)	๑	๑๕,๖๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐
๑๑	ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ) (งบจัดสรร กรมส่งเสริมฯ)	๑	๑๕,๖๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐
๑๒	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	รองบจัดสรรจากการถ่ายโอนของ กรมส่งเสริมฯ				
๑๓	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

**สำเนาถูกต้อง**

หมายเหตุ ๒๕๖๔ ,๒๕๖๕, ๒๕๖๖ ไม่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

  
(นางสาวณัฏฐ์ธมน ณัฏฐ์จิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาคุก

## โรงเรียนเทศบาลตำบลทาบลาตุก (ท่ากุ่มสามัคคีราษฎร์นุสรณ์)

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	นักบริหารสถานศึกษา (ผอ.กองการศึกษา)	๑ (ว่าง)	๒๘,๘๑๐	๓๔๕,๗๒๐	๒๐,๗๖๐	๒๒,๐๘๐	๒๓,๔๐๐
๒	ครู คศ.๑ (งบจัดสรร กรมส่งเสริมฯ)	๑	๒๐,๙๙๐	๒๕๑,๘๘๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐
๓	ครู คศ.๑ (งบจัดสรร กรมส่งเสริมฯ)	๑	๑๙,๘๒๐	๒๓๗,๘๔๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐
๔	ครู คศ.๑ (งบจัดสรร กรมส่งเสริมฯ)	๑	๑๙,๒๖๐	๒๓๑,๑๒๐	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐
๕	ครู คศ.๑/๓ (งบจัดสรร กรมส่งเสริมฯ)	๑ (ว่าง)	๒๘,๘๑๐	๓๔๕,๗๒๐	๒๐,๗๖๐	๒๒,๐๘๐	๒๓,๔๐๐
๖	ครู คศ.๑/๓ (งบจัดสรร กรมส่งเสริมฯ)	๑ (ว่าง)	๒๘,๘๑๐	๓๔๕,๗๒๐	๒๐,๗๖๐	๒๒,๐๘๐	๒๓,๔๐๐
๗	ครู คศ.๑/๓ (งบจัดสรร กรมส่งเสริมฯ)	๑ (ว่าง)	๒๘,๘๑๐	๓๔๕,๗๒๐	๒๐,๗๖๐	๒๒,๐๘๐	๒๓,๔๐๐
๘	ผู้ช่วยครู	๑	๑๕,๖๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๙๖๐	๑๔๓,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐

## ๖) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๕๖,๓๑๓,๒๑๘ ล้านบาท	๕๙,๑๒๘,๘๗๙ ล้านบาท	๖๒,๐๘๕,๓๒๓ ล้านบาท

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณ **สำเนาถูกต้อง**  
ถัดไปเพิ่ม ๕%

  
(นางสาวณัฐธรมณ ณัฏฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุก

## 12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลทาบลาตุค ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะคิดที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างนอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรม องค์ประกอบรองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์ประกอบรองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลทาบลาตุค จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มรเอกราชและสอดคล้องประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่าง วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้าง

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวณัฐธรมณ ญัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุค

ความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความรู้ ความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

#### ๔.การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร.๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

**สำเนาถูกต้อง**

(นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจักรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุค

### 13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้มีประกาศ เรื่อง


กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของตน เพื่อให้มีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และ ให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้อง ยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนั้นเทศบาลตำบลทาบลาตุก จึงได้กำหนดจริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ เทศบาลตำบลทาบลาตุก ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. ต้องเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และประพฤติตน ให้เหมาะสมกับการเป็นบุคลากรของรัฐ
๒. ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเต็มกำลังความสามารถไม่แสวงหาผลประโยชน์ โดยมิชอบ
๓. ต้องปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญไม่ เบียดเบียนเอาทรัพย์สินหรือเวลาของราชการเพื่อประโยชน์แก่ตนเอง และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. ต้องยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม ถูกกฎหมาย และมีความสำนึกสำหรับปฏิบัติงาน ในหน้าที่
๕. ต้องให้ข่าวสารข้อมูลแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๖. ต้องไม่มีการกระทำในลักษณะที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ของราชการกับ ประโยชน์ส่วนตัว (Conflict of Interest) ต้องสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของ ส่วนรวม
๗. ต้องเป็นผู้มีจิตใจของการให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ มีอัธยาศัยดี และไม่เลือกปฏิบัติ
๘. ต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๙. ต้องยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๑๐. ต้องมีความสมัคสมานสามัคคีระหว่าง พนักงานด้วยกัน ในอันที่จะร่วมกันทำงาน เพื่อ สอนองความต้องการของประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

**สำเนาถูกต้อง**

\*\*\*\*\*

  
(นางสาวนัฐธมน นัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุก

# ภาคผนวก

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลห้วยปลาดุก





## ประกาศเทศบาลตำบลทาบลาตุก

### เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาลตำบลทาบลาตุก

.....

ด้วยมีการเปลี่ยนแปลงเกณฑ์การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานเทศบาลจากเดิมกำหนดให้เป็นไปตามขนาดเทศบาล ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ แก้ไขให้เป็นเทศบาลสามัญ เทศบาลประเภทสามัญระดับสูง เทศบาลประเภทพิเศษ และเทศบาลประเภทพิเศษระดับสูง ทั้งนี้ ตามเงื่อนไขที่ ก.ท. กำหนดและ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖) ซึ่งมีผลบังคับใช้ ในวันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน (ก.ท.จังหวัดลำพูน) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และข้อ ๑๙ ของประกาศ ก.ท.จ.ลำพูน เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน (ก.ท.จังหวัดลำพูน) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงประกาศว่าเทศบาลตำบลทาบลาตุกเป็นเทศบาลประเภทสามัญ โดยได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของเทศบาลแล้ว รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสวาท เพียรพนัสสัก)

นายกเทศมนตรีตำบลทาบลาตุก

**สำเนาถูกต้อง**

(นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุก



**ประกาศเทศบาลตำบลทาบลาตุก**  
**เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งส่วนราชการภายใน**  
**ของเทศบาลตำบลทาบลาตุก**

\*\*\*\*\*

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๕๑, ข้อ ๒๕๒, ข้อ ๒๕๓, ข้อ ๒๕๕, ข้อ ๒๕๖, ข้อ ๒๕๗, ข้อ ๒๕๘ และข้อ ๒๕๙ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และมติ กทจ.ลำพูน ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ ลว.๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่ง ส่วนราชการภายในของเทศบาลตำบลทาบลาตุก ซึ่งเป็นเทศบาลตำบลขนาดกลาง ดังนี้

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

ให้ส่วนราชการตามข้อ ๑ ถึง ข้อ ๕ มีฐานะเป็นกอง โดยให้ส่วนราชการทุกส่วนที่กำหนดขึ้นอยู่ในการบังคับบัญชาของปลัดเทศบาลรองจากนายกเทศมนตรี

เทศบาลตำบลทาบลาตุก ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบส่วนราชการต่าง ๆ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดเทศบาล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการในเทศบาลตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบล และแบ่งราชการภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย ๑๐ งาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้

**๑. ฝ่ายอำนวยการ**

- ๑.๑ งานธุรการ งานเลขานุการ
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานนโยบายและแผน
- ๑.๔ งานนิติการ
- ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน
- ๑.๖ งานกิจการสภา
- ๑.๗ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร

**สำเนาถูกต้อง**

(นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุก

/๒. ฝ่ายปกครอง.....

## ๒. ฝ่ายปกครอง

๒.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒.๒ งานทะเบียนราษฎร

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทลงประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขอเทศบาลตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย และแบ่งราชการภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย ๕ งาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้

### ๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง

๑.๑. งานการเงิน

๑.๒. งานบัญชี

๑.๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

### ๒. ฝ่ายพัฒนารายได้

๒.๑ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๒.๒ งานแผนที่ภาษีและงานทะเบียนทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย การผังเมือง งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้าง การซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย และแบ่งราชการภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย ๖ งาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้

### ๑. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

๑.๑ งานวิศวกรรม

๑.๒ งานสถาปัตยกรรม

๑.๓ งานผังเมือง

### ๒. ฝ่ายการโยธา

๒.๑ งานสาธารณูปโภค

๒.๒ งานศูนย์เครื่องจักรกล

๒.๓ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ

**สำเนาถูกต้อง**

(นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุ๊ก

/กองสาธารณสุข

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินงานเกี่ยวกับการสาธารณสุขงานอนามัยและสิ่งแวดล้อม การรักษาความสะอาด งานควบคุมโรค งานบริการสาธารณสุข งานอื่น ๆ งานสัตวแพทย์ การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การวางแผนประสานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรป่าไม้ ดิน น้ำ ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติ รวมทั้งการจัดการและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย และแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๗ งาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้

**๑. ฝ่ายบริการสาธารณสุข**

- ๑.๑ งานเผยแพร่และฝึกอบรม
- ๑.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ
- ๑.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค
- ๑.๔ งานสัตวแพทย์
- ๑.๕ งานสุขภาพิบาล อนามัยและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๖ งานวางแผนสาธารณสุข
- ๑.๗ งานรักษาความสะอาด
- ๑.๘ งานบริการสาธารณสุข

๕. กองการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา การจัดการศึกษาปฐมวัย พัฒนาศูนย์เด็ก การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี อันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย และแบ่งราชการภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย ๒ งาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานดังนี้

**๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา**

- ๑.๑ งานบริหารการศึกษา
- ๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

**๒. โรงเรียนเทศบาลตำบลทาบลาตุก (ท่ากุ่มสามัคคีราษฎร์นุสรณ์)**

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(ลงชื่อ)

(นายสวาท เพียรพนัสสัถ)

นายกเทศมนตรีตำบลทาบลาตุก

**สำเนาถูกต้อง**



(นางสาวณัฐธรมณ ณีจรัสสุกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุก





## คำสั่งเทศบาลตำบลทาบลาตุก

ที่ ๑๘๒ /๒๕๖๓

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

\*\*\*\*\*

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด ลำพูน (ก.ท.จ.ลำพูน) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ จึงแต่งตั้งให้บุคคลผู้มีชื่อและตำแหน่งดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลทาบลาตุก ดังนี้

- |    |                                       |                         |
|----|---------------------------------------|-------------------------|
| ๑. | นายกเทศมนตรี                          | เป็นประธาน              |
| ๒. | ปลัดเทศบาล                            | เป็นกรรมการ             |
| ๓. | หัวหน้าสำนักปลัด                      | เป็นกรรมการ             |
| ๔. | ผู้อำนวยการกองคลัง                    | เป็นกรรมการ             |
| ๕. | ผู้อำนวยการกองช่าง                    | เป็นกรรมการ             |
| ๖. | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ             |
| ๗. | ผู้อำนวยการกองการศึกษา                | เป็นกรรมการ             |
| ๘. | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ                   | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๙. | นักทรัพยากรบุคคล                      | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ    |

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ของเทศบาลตำบลทาบลาตุก โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ทั้งนี้ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุดและอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้
๒. บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในช่วง ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

/๓.บทศึกษา...

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจิรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุก

๓. บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี
๔. บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน
๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้
  - ก. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลใดจะจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใดบ้างให้เป็นไปตามกรอบของหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล
  - ข. การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เทศบาลใดจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใดให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เทศบาลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล
๖. การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
  - ก. เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้เทศบาลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงานของตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย
  - ข. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลขอกำหนดเท่าที่จำเป็นจริง ๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่
  - ค. ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเสนอให้คณะกรรมการกลางเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน
  - ง. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนด้วย
  - จ. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสม และความถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้น

**สำเนาถูกต้อง**



(นางสาวณัฐธรมณ ณัฐจักรสกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาคุง

/ณ.ก่อนที่...

- ฉ. ก่อนที่เทศบาลจะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้เทศบาลพิจารณา ดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอน หรือปรับปรุงและตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและ จำเป็นเร่งด่วนมากกว่า
- ช. การกำหนดตำแหน่งใหม่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องทำการ วิเคราะห์ตำแหน่งและจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา
๗. กรณีเทศบาลมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในระหว่างที่ยังไม่ครบ กำหนดระยะเวลาของแผนให้ทำได้ โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายสวาท เพียรพนัสสัถ์)  
นายกเทศมนตรีตำบลทาบลาตุก

**สำเนาถูกต้อง**



(นางสาวณัฐธรมณ ณัฐสุจริตกุล)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ  
เทศบาลตำบลทาบลาตุก





ประกาศเทศบาลตำบลทาบลาตุก  
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน (ก.ท.จ.ลำพูน) มีมติเห็นชอบให้  
ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกประเภท ประจำปี  
งบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น

เทศบาลตำบลทาบลาตุก อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓  
ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสวาท เพียรพนัสสัก)  
นายกเทศมนตรีตำบลทาบลาตุก