แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

(ฉบับแก้ไขปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

เทศบาลตำบลก้อ

อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน

คำนำ

เทศบาลตำบลก้อ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้มีความเหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้ถูกต้องเหมาะสมอีกด้วย

เพื่อให้เป็นไปตามนัยประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔ เทศบาลตำบลก้อ จึงได้มีการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชนในพื้นที่ สร้างความพึงพอใจกับประชาชน ผู้มาติดต่อขอรับบริการ ตลอดทั้งสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เทศบาลตำบลก้อ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล	๕๔
๑๔. ภาคผนวก	๕๗
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑	
- มติ ก.ท.จ. ลำพูน ครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕	
- คำสั่งแต่งตั้ง คกก.ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- รายงานการประชุม คกก.	

****

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลก้อ
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

==========

๑. หลักการและเหตุผล

ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ "แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตร ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

โดยให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลตำบลก้อ โดยให้เทศบาลตำบลก้อ จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลก้อ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลก้อแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลก้อ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมติที่ประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔ เห็นชอบให้มีการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

เทศบาลตำบลก้อ จึงเห็นเป็นการสมควรปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้เป็นไปตามนัยประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน ข้างต้น

๒. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลก้อ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลก้อ มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลก้อ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลก้อ

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลก้อ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลก้อ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลก้อ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของ เทศบาลตำบลก้อ ได้กำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลก้อ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลก้อ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลก้อ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดลำพูน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ(Relative Information)

มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพท์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่นการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจาณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ

กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning FrameworK) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

การเปรียบเทียบอัตรากำลัง
ของเทศบาลตำบลก้อกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน (benchmarking)

ลำดับที่	รายการ	เทศบาลตำบลก้อ	เทศบาลตำบลดงดำ	เทศบาลตำบลแม่ตืน	หมายเหตุ
๑	จำนวนหมู่บ้าน (หมู่บ้าน)	๔	๖	๔	
๒	ขนาดพื้นที่ (ตร.กม.)	๕๓๑.๙๒	๘๐.๕๖๙	๖๖.๓๐	
๓	จำนวนประชากร (คน)	๒,๔๒๕	๓,๐๗๖	๓,๔๖๕	
๔	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (บาท)	๒๗,๔๗๗,๖๐๐	๒๗,๑๑๔,๖๙๕	๓๙,๙๐๐,๐๐๐	
๕	พนักงานเทศบาลสามัญ	๑๔	๑๗	๒๗	
๖	พนักงานเทศบาลตำแหน่งครู	๒	๑	๓	
๗	ลูกจ้างประจำ	๒	๑	๘	
๗	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	-	-	-	
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๗	๙	๗	
๑๐	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๕	๑๓	

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาของพื้นที่

เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลก้อ มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อความสะดวกในการบริการสาธารณะ แก้ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาการคมนาคมขนส่งภายในหมู่บ้านและระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

๑.๒ ปัญหาการขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภคในฤดูแล้ง

๑.๓ ปัญหาระบบกรองน้ำประปาขาดมาตรฐาน และระบบประปาหมู่บ้าน ไม่เพียงพอในการอุปโภค-บริโภค

๑.๔ ปัญญาไฟฟ้าสาธารณะและการให้บริการไฟฟ้า (ขยายเขตไฟฟ้า) ไม่เพียงพอ

๑.๕ ปัญหาไฟฟ้าดับบ่อยครั้ง ส่งผลทำให้การสื่อสารทางโทรศัพท์และการทำงานของหน่วยงานต่างๆ ที่อยู่ภายในตำบลก้อ เกิดปัญหา ล่าช้า

๒. ด้านเศรษฐกิจการผลิต การตลาด รายได้ และการส่งเสริมการมีอาชีพ

๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน

- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ปัญหาการขาดอาชีพเสริมหลังฤดูการเพาะปลูก
- ราษฎรมีอาชีพรับจ้าง ทำให้มีงานทำไม่สม่ำเสมอ

๒.๒ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการพัฒนาการเกษตร

- ต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูงขึ้น
- ศัตรูพืชแพร่ระบาดในไร่นา

๒.๓ ขาดการรวมกลุ่มจัดตั้งสหกรณ์ในเขตพื้นที่ตำบลก้อ

๓. ด้านการสาธารณสุข

๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๒ ปัญหาขยะมูลฝอย

๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดโรคที่เกิดจากยุงลาย /โรคพิษสุนัขบ้า

๔. ด้านการเกษตร

๔.๑ ปัญหาขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร

๔.๒ ปัญหาขาดแคลนแหล่งเก็บกักน้ำ

๔.๓ ปัญหาระบบส่งน้ำเพื่อการเกษตรมีไม่เพียงพอ

๕. ด้านสังคม – การศึกษา

๕.๑ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๕.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๕.๓ ปัญหาทางด้านการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น

๕.๔ คนชรา ผู้พิการขาดโอกาสทางสังคม

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ปัญหาป่าไม้ถูกทำลาย

๖.๒ ปัญหาไฟป่าและหมอกควัน

๖.๓ ปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ

๖.๔ ปัญหาคลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๖.๕ ปัญหาแหล่งทรัพยากรธรรมชาติต่อการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๗. ด้านการเมืองการบริหาร และการจัดการของเทศบาลตำบลก้อ

๗.๑ ปัญหาความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชนยังมีน้อย

๗.๒ ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน และบุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ

๗.๓ สมาชิกสภาท้องถิ่นยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่

๗.๔ ขาดการมีจิตสำนึกที่ดีในการร่วมพัฒนา

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ มีการขุดลอกคลอง, สร้างสะพาน คสล., วางท่อระบายน้ำ เพื่อให้ประชาชนสัญจรได้สะดวก ปลอดภัย

๑.๒ มีสัญญาณอินเทอร์เน็ต (WIFI) ฟรี ครอบคลุมทั่วทั้งหมู่บ้าน

๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นในจุดที่เปลี่ยว

๑.๔ ติดตั้งกล้องวงจรปิดตามจุดที่เสี่ยง

๑.๕ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน และให้มีการปรับปรุงระบบกรองน้ำประปาหมู่บ้านให้ได้มาตรฐาน ปลอดภัย

๑.๕ ปรับปรุงซ่อมแซมถนน ก่อสร้างถนนภายในหมู่บ้านและถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน

๑.๖ การซ่อมแซมปรับปรุง อาคารสำนักงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สนามกีฬาเทศบาล ห้องน้ำ ตลอดจนปรับปรุงภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อมต่างๆ ให้เพื่อรองรับการให้บริการแก่ประชาชน และมีความปลอดภัย

๒. ด้านเศรษฐกิจการผลิต การตลาด รายได้ และการส่งเสริมการมีอาชีพ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมให้ความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ด้านการสาธารณสุข

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ให้มีการป้องกันและกำจัดยุงลายและรณรงค์การป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า

๓.๔ ต้องการการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ และการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ด้านการเกษตร

๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

๔.๒ ให้มีการก่อสร้างแหล่งกักเก็บน้ำ เช่น อ่างเก็บน้ำ สระน้ำ

๔.๓ ก่อสร้างเหมือง ฝาย คู คลองส่งน้ำให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

๕. ด้านสังคม - การศึกษา

๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๕.๒ ให้ความรู้ด้านการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ

๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการอนุรักษ์ป่าไม้และสิ่งแวดล้อม

๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนและประชาชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ด้านการเมืองการบริหาร และการจัดการของเทศบาลตำบล

๗.๑ สร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๗.๓ ส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจแก่สมาชิกสภาท้องถิ่นให้เข้าใจในบทบาทหน้าที่

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลก้อ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลก้อ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลก้อจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลก้อ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติสภาเทศบาลตำบล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลก้อ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและเทศบาลตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

(๒) การสาธารณูปโภค และการก่อสร้างอื่นๆ

(๓) การสาธารณูปการ

(๔) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๕) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

(๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

(๓) การส่งเสริมกีฬา

(๔) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(๕) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการ กำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๖) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๘) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(๙) การจัดให้มีและควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(๑๐) ให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๑๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

(๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

(๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณอื่นๆ

(๖) การควบคุมอาคาร

(๗) การผังเมือง

(๘) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๙) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๓) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๔) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

(๕) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

(๒) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

๕.๖) ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของทั้งถิ่น

(๒) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗) ด้านการบริหารจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจของเทศบาลตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลก้อ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลก้อ วิเคราะห์แล้วจึงพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ คือ

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๓. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างรายได้
ฯลฯ

ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมการเกษตร
๒. การอนุรักษ์ ฟื้นฟูวัฒนธรรม และส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๔. การพัฒนา ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว และส่งเสริมด้านเศรษฐกิจการท่องเที่ยว
ฯลฯ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เนื่องจากที่ผ่านมา เทศบาลตำบลก้อ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการภายในเทศบาล และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจของเทศบาลตำบลก้อ ตลอดจนสนองตอบต่อความต้องการของท้องถิ่นในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเป็นการรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามที่กำหนดไว้ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดตามอำนาจหน้าที่ให้แก่เทศบาล และเพื่อให้การบริหารราชการของเทศบาลตำบลก้อเป็นไปด้วยความเรียบร้อยคล่องตัว เกิดประโยชน์แก่ราชการและเพื่อการบริการสาธารณะแก่ประชาชน เทศบาลตำบลก้อ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
๕. กองสวัสดิการสังคม
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๒๘ อัตรา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง การจำแนกรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๔๔ ต้องไม่เกิน ๔๐ % ของค่าใช้จ่ายของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และสอดคล้องกับภารกิจงานและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ และปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการภายในเทศบาลตำบลก้อ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลก้อ มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

เทศบาลตำบลก้อ มีภารกิจด้านต่างๆ เพิ่มขึ้นจึงมีความจำเป็นในการกำหนดงานในส่วนราชการให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานกิจการสภา ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานทะเบียนราษฎร ๑.๕ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๑.๖ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานรักษาความสงบ ๑.๙ งานการศึกษาปฐมวัย ๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานราชการทั่วไปของเทศบาล ๑.๒ งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี ๑.๓ งานกิจการสภาเทศบาล ๑.๔ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ๑.๕ งานทะเบียนราษฎร งานบัตรประจำตัวประชาชน ๑.๖ งานบริหารสาธารณสุข ๑.๗ งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค ๑.๘ งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย ๑.๙ งานสิ่งแวดล้อม ๑.๑๐ งานการพาณิชย์ ๑.๑๑ งานรักษาความสะอาด ๑.๑๒ งานการแพทย์ฉุกเฉิน ๑.๑๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๑๔ งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๑๕ งานการศึกษาปฐมวัย ๑.๑๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๑๗ งานนิติการ ๑.๑๘ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๑๙ งานการศาสนา ๑.๒๐ งานบำรุงศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๑.๒๑ งานการกีฬาและนันทนาการ ๑.๒๒ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑.๒๓ งานการเลือกตั้ง ๑.๒๔ งานธุรการ* ๑.๒๕ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	*สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารและเทคโนโลยีสารสนเทศ ๑. แผนงานบริหารงานทั่วไป ๒. แผนงานการศึกษา ๓. แผนงานงบกลาง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๖ งานทะเบียนพาณิชย์	**๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ ๒.๒ งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท ๒.๓ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ ๒.๔ งานทะเบียนคุมรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่าย ๒.๕ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง ๒.๖ งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ ๒.๗ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท ๒.๘ งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน ๒.๙ งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท ๒.๑๐ งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี ๒.๑๑ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม ๒.๑๒ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ๒.๑๓ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานวิศวกรรมและงานสถาปัตย์กรรม ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	**๓. กองช่าง** ๓.๑ งานสำรวจ งานออกแบบ และเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง ๓.๒ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ ๓.๓ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ ๓.๔ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร ๓.๕ งานปรับปรุงภูมิทัศน์ ๓.๖ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง ๓.๗ งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย ๓.๘ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๙ งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี ๓.๑๐ งานตรวจสอบการก่อสร้าง ๓.๑๑ งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ	***สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารและเทคโนโลยีสารสนเทศ** ๑. แผนงานบริหารงานทั่วไป ๒. แผนงานเคหะและชุมชน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	หมายเหตุ
๓. กองช่าง	๓.๑๒ งานเกี่ยวกับการประปา ๓.๑๓ งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓.๑๔ งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓.๑๕ งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง ๓.๑๖ **งานธุรการ*** ๓.๑๗ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
๔. กองวิชาการและแผนงาน ๔.๑ งานแผนและงบประมาณ ๔.๒ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ ๔.๓ งานนิติการ ๔.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๔.๕ งานธุรการ	**๔. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ** ๔.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔.๒ งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล ๔.๓ งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล ๔.๔ งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด ๔.๕ งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ๔.๖ งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของเทศบาล ๔.๗ งานจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ๔.๘ งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ ๔.๙ งานประชาสัมพันธ์ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ ๔.๑๐ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ๔.๑๑ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ๕.๔ งานธุรการ	**๕. กองสวัสดิการสังคม** ๕.๑ งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ ๕.๒ งานพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน ๕.๓ งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ๕.๔ งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ๕.๕ งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ ๕.๖ งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	หมายเหตุ
๕. กองสวัสดิการสังคม	๕.๗ งานจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ๕.๘ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ฯลฯ ๕.๙ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ๔.๑๐ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	
	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี ๖.๒ งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี ๖.๓ งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน ๖.๔ งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล ๖.๕ งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนโครงการ ให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด ๖.๖ งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ ๖.๗ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับการตรวจงาน รายงานผลการตรวจสอบภายใน ๖.๘ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง ๖.๙ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลก้อ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลก้อ และได้นำผลการวิเคราะห์มาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

<u>วิสัยทัศน์ในการพัฒนาเทศบาลตำบลก้อ</u>

"พัฒนางานบริการสู่ความเป็นเลิศ สร้างสังคมเกษตรกรรม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง"

<u>พันธกิจ</u>

จากวิสัยทัศน์ดังกล่าวถือเป็นการกำหนดทิศทางความต้องการที่จะเป็นไปในอนาคตของเทศบาลตำบลก้อ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาโดยมีพันธกิจหลัก ดังนี้

๑. พัฒนาปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ

๒. พัฒนาปรับปรุงฐานรากเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็ง

๓. ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ของสังคมที่ถดถอยลง

๔. พัฒนาการสาธารณสุขและสวัสดิการสังคมแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สามารถดำรงอยู่ในสังคมโดยปกติสุข

๕. ให้การสนับสนุนการศึกษาและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ให้ความรู้และสร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในการมีส่วนร่วมด้านการเมืองและการปกครอง

๗. ส่งเสริมพัฒนากีฬาและกิจกรรมนันทนาการต่างๆ

๘. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๙. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานและบริการประชาชน

๑๐. พัฒนาความร่วมมือระหว่างทศบาลตำบลก้อกับหน่วยงานอื่นทั้งภายในและนอกเขตเทศบาลตำบลก้อ

<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลก้อ</u>

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ สู่เมืองแห่งทุนวัฒนธรรม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ เกษตรและการท่องเที่ยว เชิงวัฒนธรรมชุมชน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม คุณภาพชีวิต วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาและการกีฬา

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและการเสริมสร้างสุขภาพประชาชนบนภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารและเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา
๑. ยุทธศาสตร์การการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคสาธารณูปการสู่เมืองแห่งทุนวัฒนธรรม	๑.๑ แผนงานเคหะและชุมชน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการด้านเศรษฐกิจ เกษตรและการท่องเที่ยว เชิงวัฒนธรรมชุมชน	๒.๑ แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ๒.๒ แผนงานวัฒนธรรมและนันทนาการ ๒.๓ แผนงานการเกษตร
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม คุณภาพชีวิต วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	๓.๑ แผนงานการรักษาความสงบภายใน ๓.๒ แผนงานสังคมสงเคราะห์ ๓.๓ แผนงานความเข้มแข็งของชุมชน ๓.๔ แผนงานศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ ๓.๕ แผนงานงบกลาง
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๔.๑ แผนงานรักษาความสงบภายใน ๔.๒ แผนงานเคหะชุมชน ๔.๓ แผนงานการเกษตร
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาและการกีฬา	๕.๑ แผนงานการศึกษา ๕.๒ แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านระบบสาธารณสุขและการเสริมสร้างสุขภาพประชาชนบน ภูมิปัญญาท้องถิ่น	๖.๑ แผนงานสาธารณสุข ๖.๒ แผนงานงบกลาง
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๗.๑ แผนงานบริหารงานทั่วไป ๗.๒ แผนงานการศึกษา ๗.๓ แผนงานสังคมสงเคราะห์ ๗.๔ แผนงานเคหะและชุมชน ๗.๕ แผนงานงบกลาง

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลก้อด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตของเทศบาลตำบลก้อ เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ สู่เมืองแห่งทุนวัฒนธรรม

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร เทศบาลตำบลก้อ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวน และคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนลูกรัง เนื่องจากมีบ่อลูกรังอยู่ในพื้นที่ ส่วนต้นทุนอื่นๆ ขึ้นอยู่กับท้องตลาด

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง เทศบาลตำบลก้อ ไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้

๒. งบประมาณของเทศบาลตำบลก้อ มีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามาราถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาลตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ เทศบาลตำบลก้อยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านพิเศษ

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาการด้านเศรษฐกิจ เกษตรและการท่องเที่ยว เชิงวัฒนธรรมชุมชน

จุดแข็ง (Streng=S)

๑. มีการรวมกลุ่มต่างๆ ภายในหมู่บ้าน/ตำบล

๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน เนื่องจากขาดความรู้ในการบริหารจัดการ

๒. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง

๓. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าหรือผลผลิตของกลุ่ม

๔. เกษตรกรมีหนี้สินมากและต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง

๕. ประชาชนมีรายได้ต่ำแต่ค่าครองชีพสูง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีกฎหมายด้านวิสาหกิจชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรชุมชน

๒. รัฐบาลมีการส่งเสริมให้ประชาชนท่องเที่ยวในประเทศ

๓. กลุ่มจังหวัดมีทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยงเป็นวงจรภายในกลุ่มจังหวัด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วน ที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมาก ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนและมีราคาต่ำ

<u>วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓</u> ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม คุณภาพชีวิต วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร เทศบาลตำบลก้อ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

๕. ประชาชนในพื้นที่ มีการอนุรักษ์ประเพณีอันดีของท้องถิ่นไว้ดี

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังสนใจและมีความจริงใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม

๔. อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดลำพูน โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

<u>วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔</u> ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

๒. มีบุคลากรและเครื่องมือในการจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่เพียงพอ

๓. มีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นจำนวนมากเนื่องจากการขยายตัวของจำนวนประชากรอย่างรวดเร็ว

๔. ไม่มีการรณรงค์ปลูกป่าและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ประชาชนไม่ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา จังหวัดลำพูนมีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้เทศบาลตำบลดำเนินการแทน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดีในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และการกระจายผลประโยชน์ลงสู่ท้องถิ่น

๓. ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย

<u>วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖</u> ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารและเทคโนโลยีสารสนเทศ

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๒. บุคลากรเทศบาลตำบลก้อ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวน และคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมจะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. ประชาชนภายในเทศบาลตำบลก้อค่อนข้างมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถในเกณฑ์ดี สามารถจะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในการของราชการได้

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดลำพูนมีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลมีศักยภาพมากขึ้นและผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น

๓. ขาดทิศทางการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ AEC ในเชิงปฏิบัติการ

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของเทศบาลตำบลก้อ เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาตร์การพัฒนา ได้ดังนี้

๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา

<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยมีกรอบอัตรากำลังภายในกอง ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักพัฒนาการท่องเที่ยว (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
๕. เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
๖. ครู จำนวน ๒ อัตรา
๗. นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๑ อัตรา
๘. ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา
๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา

<u>กองคลัง</u>

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานทะเบียนคุมรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่าย งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญฎีกาทุกประเภท งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายมีโดยมี

กรอบอัตรากำลังภายในกอง ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการคลังชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา
๕. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
๖. ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง (พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา

<u>กองช่าง</u>

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบ และเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกล

และยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานธุรการ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีกรอบอัตรากำลังภายในกอง ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๒. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของเทศบาล งานจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานประชาสัมพันธ์ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย มีโดยมีกรอบอัตรากำลังภายในกอง ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา

๓. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา

กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ฯลฯ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยมีกรอบอัตรากำลังภายในกอง ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๒. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๑ อัตรา

๓. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา

๔. พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนโครงการ ให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับการตรวจงาน รายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีกรอบอัตรากำลังภายในหน่วย ดังนี้

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาการท่องเที่ยว (ปก./ชก.)	๐	๐	๐	๑			+๑	**กำหนดเพิ่ม**
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่าง**
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑		-	-	**ว่าง**
ลูกจ้างประจำ								
นักจัดการงานทั่วไป (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านก้อจัดสรร								
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๐	-	-	-๑	ยุบเลิกตำแหน่ง
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่าง**
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (ผอ.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่ (เทศบาล)			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑		-	-	
รวม	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘		-	-+๑/-๑	

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน	กรอบอัตรากำลัง			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑.	ปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.	สำนักปลัดเทศบาล	๑๐	๑๐	๑๐	๑๑	-	-	+๑	
๓.	กองคลัง	๗	๗	๗	๖	-	-	-๑	
๔.	กองช่าง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๕	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๖	กองสวัสดิการและสังคม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๗	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๒๘	๒๘	๒๘	๒๘	-	-	+๑/-๑	

<u>สรุป</u> **๑. กรอบอัตรากำลังปัจจุบัน (เดิม)** **๒๘ อัตรา**

- มีคนครอง ๒๓ อัตรา
- ว่าง ๕ อัตรา

๒. กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุง **๒๘ อัตรา**

- กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา
- ยุบเลิกตำแหน่ง ๑ ตำแหน่ง

เอกสารหมายเลข ๓

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง ยุบเลิกตำแหน่ง และเปลี่ยนแปลงตำแหน่งพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลก้อ อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน

๑) ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๕๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง)	ไม่ว่าง	-	-	
		พนักงานเทศบาล				
๒	๕๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ต้น)	ไม่ว่าง	-	-	
๓	๕๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	ไม่ว่าง	-	-	
๔	**๕๓-๒-๐๑-๓๓๐๒-๐๐๑**	**นักพัฒนาการท่องเที่ยว ปก./ชก.**	-	**กำหนดตำแหน่งเพิ่ม**	**๑**	
๔	๕๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	ว่าง	-	-	
๕	๕๓-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	ว่าง	-	-	
๖	๕๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๔	ครู คศ.๒	ไม่ว่าง	-	-	
๗	๕๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๓	ครู คศ.๑	ไม่ว่าง	-	-	
		ลูกจ้างประจำ				
๘		นักจัดการงานทั่วไป	ไม่ว่าง	-	-	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๙		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	-	
๑๐		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ไม่ว่าง	-	-	
๑๑		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ไม่ว่าง	-	-	

ว่าที่ร้อยตรี

(ชัยยุทธ คุณาพรสุจริต)

ปลัดเทศบาลตำบลก้อ

(นายอุดม เชียงยศ)

นายกเทศมนตรีตำบลก้อ

เอกสารหมายเลข ๓

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง ยุบเลิกตำแหน่ง และเปลี่ยนแปลงตำแหน่งพนักงานเทศบาล

เทศบาลตำบลก้อ อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน

๒) ส่วนราชการ กองคลัง มีกรอบอัตราตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
		พนักงานเทศบาล				
๑	๕๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ต้น)	ไม่ว่าง	-	-	
๒	๕๓-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง (ชก.)	ไม่ว่าง	-	-	
๓	๕๓-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	ไม่ว่าง	-	-	
๔	๕๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	ไม่ว่าง	-	-	
๕	**๕๓-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑**	**เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.**	**ว่าง**	**ยุบเลิกตำแหน่ง**	**๑**	
๖	๕๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	ว่าง	-		
		พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๗		ผช.นักวิชาการคลัง	ไม่ว่าง	-		

ว่าที่ร้อยตรี

(ชัยยุทธ คุณาพรสุจริต)

ปลัดเทศบาลตำบลก้อ

(นายอุดม เชียงยศ)

นายกเทศมนตรีตำบลก้อ

เอกสารหมายเลข ๓

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง ยุบเลิกตำแหน่ง และเปลี่ยนแปลงตำแหน่งพนักงานเทศบาล
แทศบาลตำบลก้อ อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน

๓) ส่วนราชการ กองช่าง มีกรอบอัตราตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๕๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ไม่ว่าง	-	-	
๒	๕๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา ปง./ชง.	ไม่ว่าง	-	-	

ว่าที่ร้อยตรี
(ชัยยุทธ คุณาพรสุจริต)
ปลัดเทศบาลตำบลก้อ

(นายอุดม เชียงยศ)
นายกเทศมนตรีตำบลก้อ

เอกสารหมายเลข ๓

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง ยุบเลิกตำแหน่ง และเปลี่ยนแปลงตำแหน่งพนักงานเทศบาล
แทศบาลตำบลก้อ อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน

๔) ส่วนราชการ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีกรอบอัตราตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๕๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	ไม่ว่าง	-	-	
๒	๕๓-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ไม่ว่าง	-	-	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๓		ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ไม่ว่าง	-	-	

ว่าที่ร้อยตรี
(ชัยยุทธ คุณาพรสุจริต)
ปลัดเทศบาลตำบลก้อ

(นายอุดม เชียงยศ)
นายกเทศมนตรีตำบลก้อ

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง ยุบเลิกตำแหน่ง และเปลี่ยนแปลงตำแหน่งพนักงานเทศบาล
เทศบาลตำบลก้อ อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน

๕) ส่วนราชการ กองสวัสดิการสังคม มีกรอบอัตราตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๕๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม	ไม่ว่าง	-	-	
		ลูกจ้างประจำ				
๒		เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ไม่ว่าง	-	-	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๓		ผช.นักพัฒนาชุมชน	ไม่ว่าง	-	-	
๔		พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	-	-	

ว่าที่ร้อยตรี
(ชัยยุทธ คุณาพรสุจริต)
ปลัดเทศบาลตำบลก้อ

(นายอุดม เชียงยศ)
นายกเทศมนตรีตำบลก้อ

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง ยุบเลิกตำแหน่ง และเปลี่ยนแปลงตำแหน่งพนักงานเทศบาล
เทศบาลตำบลก้อ อำเภอสี้ จังหวัดลำพูน

๖) ส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน มีกรอบอัตราตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๕๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	ว่าง	-	-	

ว่าที่ร้อยตรี
(ชัยยุทธ คุณาพรสุจริต)
ปลัดเทศบาลตำบลก้อ

(นายอุดม เชียงยศ)
นายกเทศมนตรีตำบลก้อ

๘.๓. วิเคราะห์ปริมาณงานของเทศบาลตำบลก้อ

เทศบาลตำบลก้อ ได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อจัดทำโครงการพัฒนาพื้นที่งบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลก้อ

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ สู่เมืองแห่งทุนวัฒนธรรม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ เกษตรและการท่องเที่ยว เชิงวัฒนธรรมชุมชน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม คุณภาพชีวิต วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาและการกีฬา
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและการเสริมสร้างสุขภาพประชาชนบนภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารและเทคโนโลยี

สรุปปริมาณและวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณงาน ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๓ และ ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๓	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคฯ	๑๑	๑,๒๗๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ เกษตรและการท่องเที่ยวฯ	๒๐	๔๔๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านสังคม คุณภาพชีวิตฯ	๓๗	๑,๓๔๗,๐๐๐
การพัฒนาด้านการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๖	๒๓๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านการศึกษาและการกีฬา	๒๑	๓,๓๘๘,๐๐๐
การพัฒนาด้านสาธารณสุขและการเสริมสร้างสุขภาพฯ	๗	๑๖๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านการบริหารและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๔๒	๑๘,๐๓๔,๖๔๐
รวม	**๑๔๔**	**๒๔,๘๖๙,๖๔๐**

มีโครงการที่บรรจุในเทศบัญญัติงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๙๕ โครงการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	๒๕๖๔	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคฯ	๖	๑,๖๐๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ เกษตรและการท่องเที่ยวฯ	๘	๑๙๓,๔๐๐
การพัฒนาด้านสังคม คุณภาพชีวิตฯ	๒๗	๙๙๘,๖๐๐
การพัฒนาด้านการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๓	๑๒๘,๙๐๐
การพัฒนาด้านการศึกษาและการกีฬา	๑๓	๔๓๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านสาธารณสุขและการเสริมสร้างสุขภาพฯ	๗	๔๑๖,๐๐๐
การพัฒนาด้านการบริหารและเทคโนโลยี	๓๒	๑,๖๗๒,๖๕๐
รวม	**๙๖**	**๕,๔๓๙,๕๕๐**

คิดเป็นร้อยละของปริมาณงานทั้งหมด = $\frac{\text{จำนวนโครงการที่จัดทำ} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนโครงการทั้งหมด}}$

= $\frac{๙๖ \times ๑๐๐}{๑๔๔}$

= **๖๖.๖๖**

แสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ยุทธศาสตร์	ปี พ.ศ. ๒๕๖๑		ปี พ.ศ. ๒๕๖๒		ปี พ.ศ. ๒๕๖๓	
	จำนวนโครงการที่ปรากฏตามแผนพัฒนา	จำนวนโครงการที่บรรจุในเทศบัญญัติฯ	จำนวนโครงการที่ปรากฏตามแผนพัฒนา	จำนวนโครงการที่บรรจุในเทศบัญญัติฯ	จำนวนโครงการที่ปรากฏตามแผนพัฒนา	จำนวนโครงการที่บรรจุในเทศบัญญัติฯ
การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคฯ	๓๒	๕	๑๕	๒	๑๑	๗
การพัฒนาด้านเศรษฐกิจเกษตรและการท่องเที่ยวฯ	๒๐	๕	๒๑	๔	๒๐	๑๓
การพัฒนาด้านสังคม คุณภาพชีวิตฯ	๓๗	๒๘	๓๘	๓๒	๓๗	๒๙
การพัฒนาด้านการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๖	๖	๖	๖	๖	๖
การพัฒนาด้านการศึกษาและการกีฬา	๒๑	๑๐	๒๑	๑๐	๒๑	๑๒
การพัฒนาด้านสาธารณสุขและการเสริมสร้างสุขภาพฯ	๗	๗	๗	๗	๗	๗
การพัฒนาด้านการบริหารและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๔๒	๒๗	๔๒	๑๙	๔๒	๓๓
รวม	**๑๖๕**	**๘๘**	**๑๕๐**	**๘๐**	**๑๔๔**	**๑๐๗**
คิดเป็นร้อยละตามแผนพัฒนาฯ	**๕๓.๓๓**		**๕๓.๓๓**		**๗๔.๓๑**	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลก้อ นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าวค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้น ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน)

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปี คิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินยเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งสำหรับนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ส.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๙๕,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๙๕,๐๐๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๔๙๕,๐๐๐	๕๑๑,๔๔๐	๕๑๑,๔๔๐	(๓๙,๘๘๐)
หน่วยตรวจสอบภายใน																		
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเดิม
สำนักปลัดเทศบาล																		
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑		-	-	๒๑๐,๘๔๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	(๑๗,๕๗๐)
นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปก/ชก	๑	-	๐	๐	๐	๐	๑	-	-	+ ๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑		-	-	๒๙๗,๙๐๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๔,๒๖๐	๓๑๐,๖๒๐	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๔,๒๖๐	๓๑๐,๖๒๐	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ																		
นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	(๒๑,๘๘๐)
พนักงานจ้าง																		
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๔๐	๕,๙๗๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๖๐	๑๕๕,๒๓๐	(๑๑,๕๐๐)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านก้อจัดสรร																		
ครู (คศ.๒)		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (คศ.๑)		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-		-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง																		
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒	๒	๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
กองคลัง																		
ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	(๓๔,๑๑๐)
นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	(๓๑,๓๔๐)
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	(๒๘,๐๓๐)
นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๑	-	๒๕๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑		-	-	๒๕๘,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	(๒๑,๕๐๐)
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	-	-	๐	๐	๑	๑	๐	-	-๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๔,๒๖๐	๓๑๐,๖๒๐	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง																		
ผช.นักวิชาการคลัง	-	๑	๑	๒๓๓,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๗๒๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๒,๔๐๐	๒๕๒,๑๒๐	๒๖๒,๓๒๐	(๑๙,๔๒๐)

ว่าที่ร้อยตรี

(ชัยยุทธ คุณาพรสุจริต)

ปลัดเทศบาลตำบลก้อ

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง																		
ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	(๓๖,๓๑๐)
นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑	๒๒๑,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๖,๖๔๐	๒๔๔,๓๒๐	(๑๘,๔๘๐)
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ																		
ผอ.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	(๓๒,๔๕๐)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๒๐๓,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	(๑๖,๙๔๐)
พนักงานจ้าง																		
ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑๘๘,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๑๙๕,๗๒๐	๒๐๓,๖๔๐	๒๑๑,๘๐๐	(๑๕,๖๘๐)
กองสวัสดิการสังคม																		
ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
ลูกจ้างประจำ																		
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๙๖,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๒๐๓,๗๖๐	๒๑๑,๐๘๐	๒๑๘,๒๘๐	(๑๖,๓๖๐)
พนักงานจ้าง																		
ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๘๗,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๗๒๐	(๑๕,๖๐๐)
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๓๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๔,๙๖๐	๑๕๐,๘๔๐	๑๕๖,๙๖๐	(๑๑,๖๑๐)
		๒๘	**๒๓**	**๘,๖๐๗,๗๒๐**	**๖๓๐,๐๐๐**	**๒๘**	**๒๘**	**๒๘**	**๐**	**-๑**	**+๑**	**๒,๖๗๐,๔๘๐**	**๒๒๔,๗๔๐**	**๕๘๒,๓๓๐**	**๗,๔๐๒,๔๔๐**	**๗,๓๒๙,๒๘๐**	**๗,๘๙๕,๑๗๐**	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น															**๑,๑๑๐,๓๖๖**	**๑,๐๙๙,๓๙๒**	**๑,๑๘๔,๒๗๖**	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															**๘,๕๑๒,๘๐๖**	**๘,๔๒๘,๖๗๒**	**๙,๐๗๙,๔๔๖**	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี															**๒๗,๑๓๕,๐๐๐**	**๒๗,๒๗๐,๖๗๕**	**๒๖,๓๖๒,๘๘๗**	
คิดเป็นร้อยละของงบประมาณรายจ่าย (ไม่เกิน ๔๐%)															**๓๑.๓๗**	**๓๐.๙๑**	**๓๔.๔๔**	

ว่าที่ร้อยตรี

(ชัยยุทธ คุณาพรสุจริต)

ปลัดเทศบาลตำบลก้อ

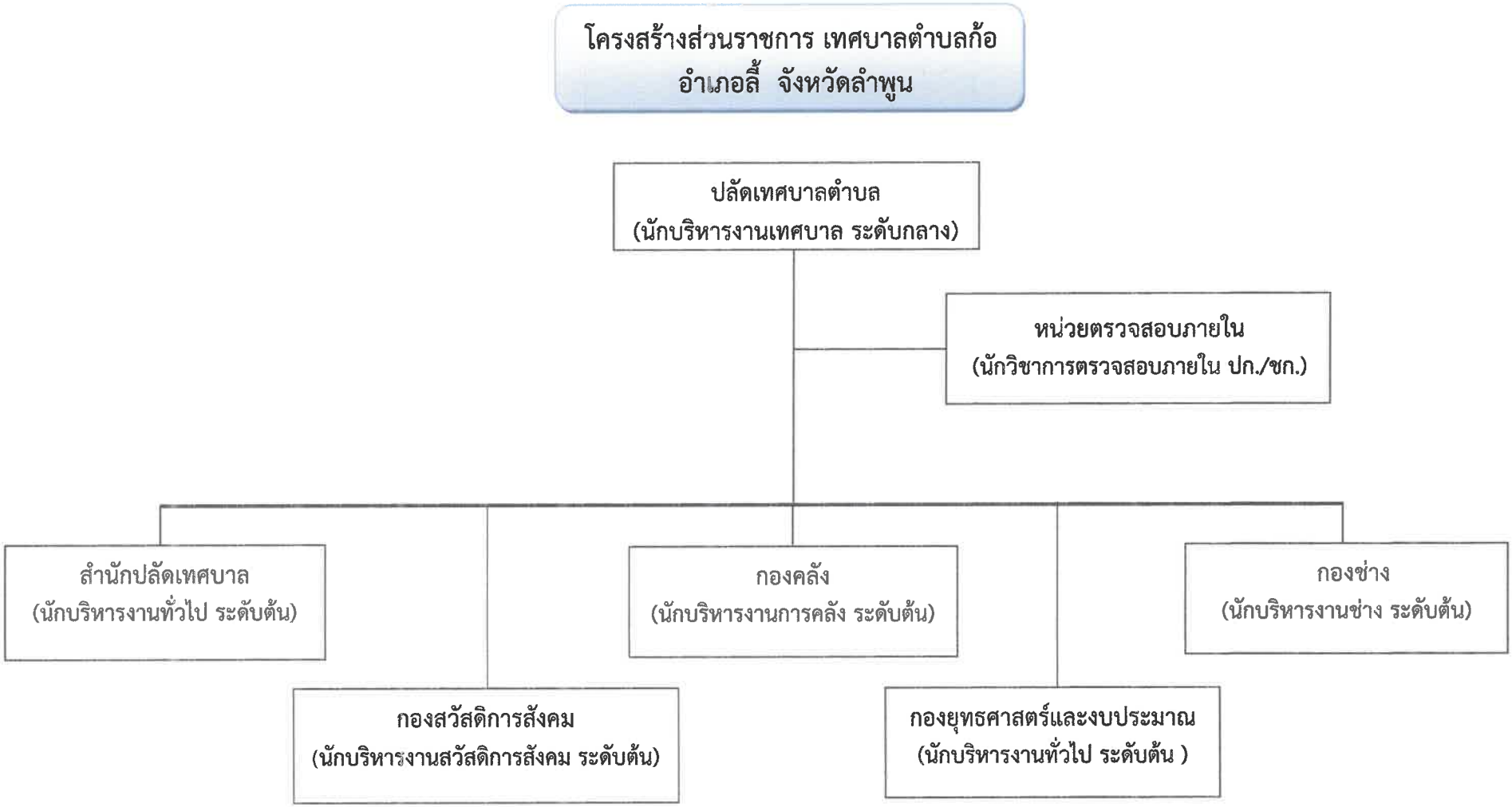
หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (๒๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท) ประมาณการเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ดังนี้

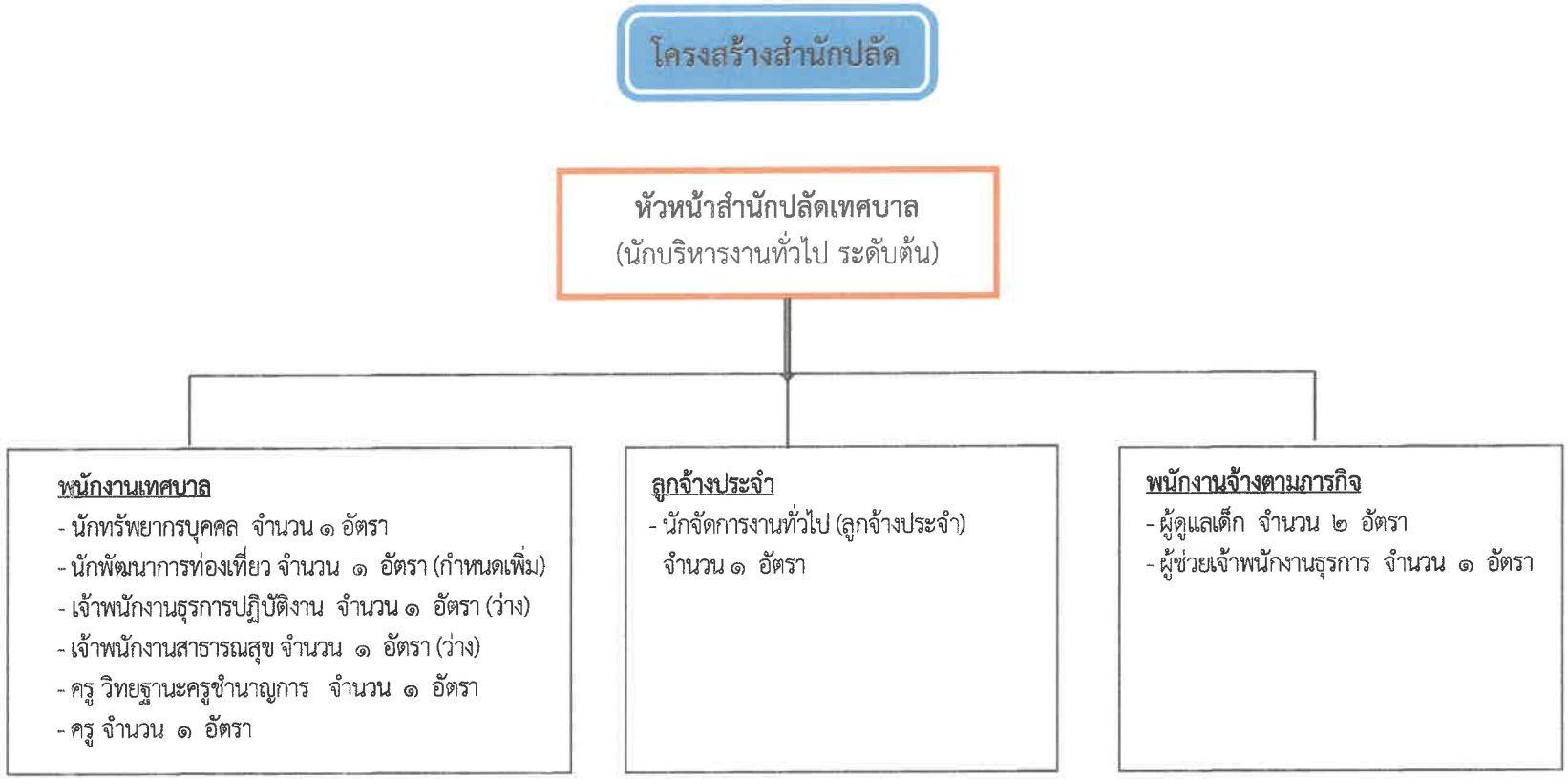
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๒๗,๑๓๕,๐๐๐ บาท = (๒๗,๐๐๐,๐๐๐ x ๐.๕%) + ๒๗,๐๐๐,๐๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๒๗,๒๗๐,๖๗๕ บาท = (๒๗,๑๓๕,๐๐๐ x ๐.๕%) + ๒๗,๑๓๕,๐๐๐

*- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ (๒๖,๓๖๒,๘๘๗ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๒๖,๓๖๒,๘๘๗ บาท

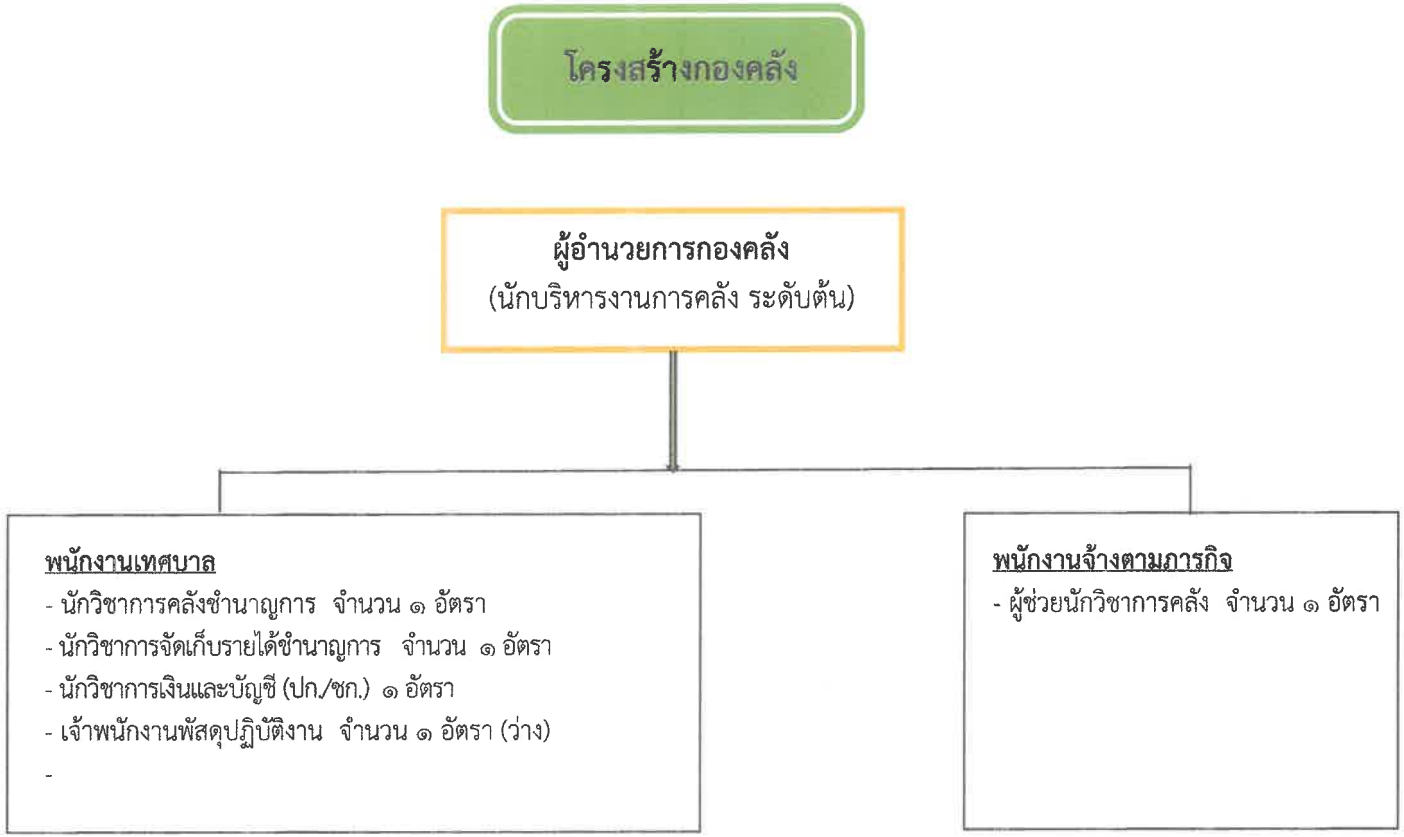
(เนื่องจากมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และแผนฯที่ปรับปรุงจะเริ่มใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี





ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ข้าราชการครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	๑	๒ (กำหนดเพิ่ม ๑)	๒	๒	๑	๓	-



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	๑	๒	๑	-	๑	๑	-

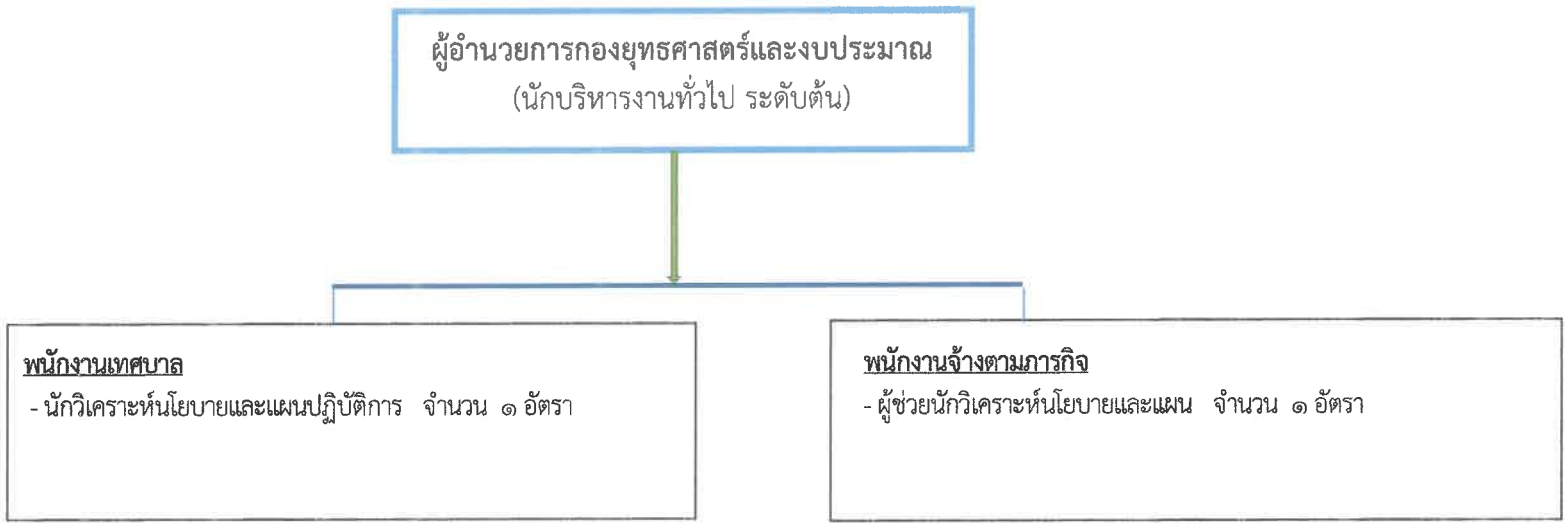
โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

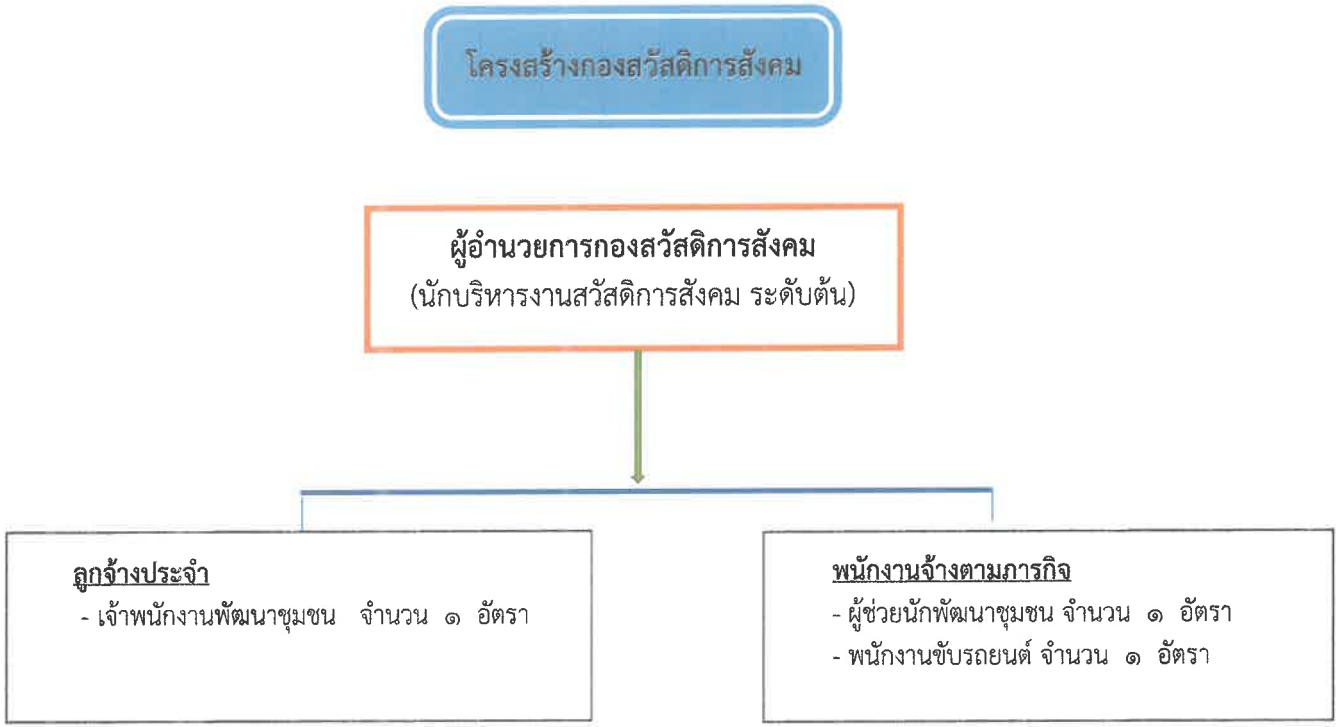
พนักงานเทศบาล
- นายช่างโยธาปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการ	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-	๑	-	-	-

โครงสร้างกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

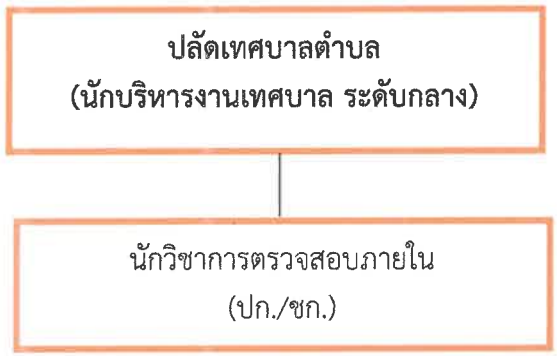


ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๑	-	-	๑	-



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ชำนาญการ	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-	-	๑	๒	-

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑ (กำหนดเพิ่ม)	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	ว่าที่ร้อยตรีชัยยุทธ คุณาพรสุรจริต	รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต	๕๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๙๕,๐๐๐ (๓๙,๘๘๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๔๙๕,๐๐๐
๒	นางสาวอมรรัตน์ พิพิธเสียรกุล	รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต	๕๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๐๒,๗๒๐
๓	นางสาวณัฐชิกา สุยะใหญ่	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	๕๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๕๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก..	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐x๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๔๐
๔	ตำแหน่งว่าง	-	-	-	-	๕๓-๒-๐๑-๓๓๐๒-๐๐๑	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕	ตำแหน่งว่าง	-	๕๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๕๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕๐x๑๒)	-	-	(ว่าง)
๖	ตำแหน่งว่าง	-	๕๓-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๕๓-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕๐x๑๒)	-	-	(ว่าง)
๗	นางภาวิณี อินถา	ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต	๕๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๔	ครู	คศ.๒	๕๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๔	ครู	คศ.๒	-	-	-	-
๘	นางยวงคำ มหานิล	ครุศาสตรบัณฑิต	๕๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๓	ครู	คศ.๑	๕๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๕๓	ครู	คศ.๑	-	-	-	-
	ลูกจ้างประจำ											
๙	นางสาววิภาพร ปัญญา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	๒๖๒,๕๖๐ (๒๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๖๒,๕๖๐
	พนักงานจ้าง											
๑๐	นางสาวรุ่งนภา มะโน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๑	นางสมเพ็ชร สุรินทร์	ครุศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
๑๒	นางเรือนคำ มหานิล	ครุศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางสาวภัทรวดี เจตน์จิรันตน์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๕๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๕๑,๓๒๐
๒	นางสาวกัญญ์พิชญา ไชยคำ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๕๓-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๕๓-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐x๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๓	นางสาวโชติกา โปธาวิน	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๕๓-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๕๓-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๔	นางศิริพร แสนสิทธิ์	บัญชีบัณฑิต	๕๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก..	๕๓-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐x๑๒	-	-	๒๕๘,๐๐๐
๕	ตำแหน่งว่าง	-	๕๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๕๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	(ว่าง)
	พนักงานจ้าง											
๖	นางสาววาสนา มนน้อย	บัญชีบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	-	๒๓๓,๐๔๐ (๑๙,๔๒๐x๑๒)	-	-	๒๓๓,๐๔๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายธัชพงศ์ อุตรสัก	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๕๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๓๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๖๒,๖๔๐
๒	ว่าที่ร.ต.กฤษนาท เอื้องมณี	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๕๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๕๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๒๒๑,๗๖๐ (๑๘,๔๘๐x๑๒)	-	-	๒๒๑,๗๖๐

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางลภัสรดา ตงคำฟู	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๕๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๑,๔๐๐
๒	นางสาวภาวิณี แต้คำ	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	๕๓-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๕๓-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๐๓,๒๘๐ (๑๖,๙๔๐x๑๒)	-	-	๒๐๓,๒๘๐
	พนักงานจ้าง											
๓	นายสุชสวัฏดิ์ นันต์ป้อม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๘๘,๑๖๐ (๑๕,๖๘๐x๑๒)	-	-	๑๘๘,๑๖๐

กองสวัสดิการสังคม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายจิตรกร อุ่นเรือน	รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต	๕๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๕๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
	ลูกจ้างประจำ											
๒	นายอนุวัฒน์ มูลใจ	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	-	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๙๖,๓๒๐ (๑๖,๓๖๐x๑๒)	-	-	๑๙๖,๓๒๐
	พนักงานจ้าง											
๓	นางสาวนิตยา สุยะมัน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๗,๒๐๐ (๑๕,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๗,๒๐๐
๔	นายสวัสดิ์ อู่ทรัพย์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๙,๓๒๐ (๑๑,๖๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๙,๓๒๐

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	ตำแหน่งว่าง	-	-	-	-	๕๓-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	หน่วยตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลาง	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (กำหนดเพิ่ม)

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นทรัพยากรภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจ ภาครัฐไปสู่เป้าหมายและสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ข้าราชการจึงต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะตามที่ทางราชการต้องการ และจากสภาวการในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ระบบราชการมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถบริหารประเทศให้อยู่รอดและเจริญก้าวหน้าได้ การพัฒนาข้าราชการจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะสนับสนุนให้ระบบราชการมีบุคลากรที่มีคุณภาพสูงและมีความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การบริหารประเทศท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว นโยบายในการพัฒนาข้าราชการจากเดิมที่เคยเน้นให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจึงกลายมาเป็นการพัฒนาข้าราชการ ให้เป็นผู้รู้รอบ รู้ลึก เพื่อเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะภาคราชการส่วนท้องถิ่น การกระจายอำนาจและการถ่ายโอนอำนาจจากส่วนกลางมาสู่ส่วนท้องถิ่น มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้คล่องตัวมากขึ้น โดยมีข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นจึงเป็นเครื่องมือในการสนับสนุนให้เจตนารมณ์ดังกล่าวบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก คือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต่องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ วางแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเอง และเข้าสู่กระบวนการพัฒนาตามแนวทางที่กำหนด รวมทั้งนำทักษะด้านดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

(๑) ศึกษาและระบุเป้าหมายการพัฒนาองค์กรเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลระดับกรมและทักษะด้านดิจิทัลรวมถึงทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ที่กรมประกาศกำหนด มากำหนดเป็นเป้าหมายของการพัฒนาตนเอง

(๒) วิเคราะห์ความต้องการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของตนเองโดยการหารือกับผู้บังคับบัญชาและจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและทักษะที่จำเป็นรายบุคคล

(๓) ศึกษา ฝึกฝน และพัฒนาตนเอง ให้มีทักษะด้านดิจิทัลและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในบริบทการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

(๔) ทดลองนำทักษะด้านดิจิทัลและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานมาปรับใช้ในการทำงานการพัฒนางาน และการให้บริการของหน่วยงาน อย่างต่อเนื่อง

กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ที่ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐสามารถใช้เป็นกรอบในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยนำรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา ๗๐ : ๒๐ : ๑๐ (ร้อยละ ๗๐ เรียนรู้ด้วยตนเองและจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๒๐ เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน และร้อยละ ๑๐ เรียนรู้จากการฝึกอบรม) โดยให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ดังนี้

๑. การพัฒนาผู้บริหาร

(๑) การฝึกบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

(๒) การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๒ ปีต่อครั้ง

(๓) ส่งเสริมการศึกษาให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น

(๔) การฝึกจิต/สมาธิในการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งๆ ละ ๒ วัน

๒. การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

(๑) การฝึกอบรมสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

(๒) การส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น

(๓) การจัดหาเครื่องมือให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

๓. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

(๑) การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ภายใต้การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่

(๒) การปฐมนิเทศแนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

(๓) การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนสายงาน ๓ -๔ เดือนต่อครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลายๆ สายงาน

๑๓ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตำบลก้อ

๑๓.๑ จรรยาบรรณพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง

จรรยาบรรณพนักงานเทศบาล เป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้พนักงานเทศบาลซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาประเทศ และให้บริการแก่ประชาชนให้มีหลักการและแนวทางประพฤติปฏิบัติตนที่ถูกต้องเหมาะสมอันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานรวมทั้งความเลื่อมใสศรัทธาและเชื่อถือจากประชาชนทั่วไป

นอกจากนี้ เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การดำรงตนอยู่ในกรอบแห่งจรรยาบรรณของข้าราชการจะนำมาซึ่งความพอใจและความผาสุกของประชาชนผู้รับบริการ ความสงบเรียบร้อยของสังคม ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ และความเจริญของตัวข้าราชการ

เทศบาลตำบลก้อ ได้กำหนดจรรยาบรรณพนักงานเทศบาลและลูกจ้างขึ้น เพื่อเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติของข้าราชการพนักงานเทศบาล ดังนี้

๑. จรรยาบรรณต่อตนเอง มีข้อกำหนด คือ

๑.๑ พนักงานเทศบาลพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดีและประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

๑.๒ พนักงานเทศบาลพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

๑.๓ พนักงานเทศบาลพึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๒. จรรยาบรรณต่อเพื่อนร่วมงาน มีข้อกำหนด คือ

๒.๑ พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาคและปราศจากอคติ

๒.๒ พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้อง สมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

๒.๓ พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

๒.๔ พนักงานเทศบาลพึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์ของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยื่องวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

๓. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีข้อกำหนด คือ

๓.๑ พนักงานเทศบาลพึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตน ทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาร่วมกัน รวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาในความรับผิดชอบด้วย

๓.๒ พนักงานเทศบาลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

๓.๓ พนักงานเทศบาลพึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๓.๔ พนักงานเทศบาลพึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจและมนุษย์สัมพันธ์อันดี

๓.๕ พนักงานเทศบาล พึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๔. จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม มีข้อกำหนดคือ

๔.๑ พนักงานเทศบาล พึงให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้วาจาที่สุภาพ อ่อนโยน เมื่อพนักงานมีเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนที่จะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ต่อไป

๔.๒ พนักงานเทศบาล พึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

๔.๓ พนักงานเทศบาลพึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้กันโดยเสน่ห์หาจากผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากรับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินกว่าปกติวิสัยก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการสมควรแก่กรณี

๑๓.๒ คุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานเทศบาล

พนักงานเทศบาล พึงมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกได้ ๓ ประการ คือ

๑. จริยธรรมของพลเมืองดี คือ พฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเอง ยึดมั่นในหลักศาสนาและวัฒนธรรม

๒. จริยธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึง พฤติกรรมปรับตนให้สามารถทำงานแปลกใหม่ พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย สังคม และจิตใจ พฤติกรรมการพัฒนากลุ่มและสังคม และรู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๓. จริยธรรมในตำแหน่งหน้าที่ เป็นพฤติกรรมทำงานเพื่องาน และส่วนร่วมเป็นสำคัญ รักษาระเบียบวินัยของราชการ มีจรรยาบรรณในวิชาชีพของตน สามารถปรับตนให้อยู่ในระบบงานแบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง พึงยึดหลักธรรมของพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. สัมปุริศธรรม ๗ แปลว่า ธรรมของคนดี คือ คนที่แท้ซึ่งจะทำให้เป็นคนที่สมบูรณ์ มี ๗ ประการ

๒. นาถกรณธรรม ๑๐ ที่สอนให้พึ่งตนเองได้ กล่าวคือ ทำให้ตนเป็นที่พึ่งแห่งตนได้ พร้อมที่จะรับผิดชอบตนเอง ไม่ทำตัวเป็นปัญหาหรือภาระถ่วงหมู่คณะ หรือหมู่ญาติด้วยการประพฤติธรรมสำหรับการสร้างที่พึ่งแก่ตนเองมี ๑๐ ประการ

๓. อปริหานิยธรรม ที่นำไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง มี ๗ ประการ

๔. ทศพิธราชธรรม คือ ธรรมของพระราชา ๑๐ ประการ

๕. จักรวรรดิวัตรวัตร ๕ คือ ธรรมเนียมหรือหน้าที่ประจำของจักรพรรดิ ๕ ประการ

๑๓.๓ จริยธรรมตามพระบรมราโชวาทพรบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงประพฤติปฏิบัติในหลักธรรมของพระพุทธศาสนา และพระองค์ยังมีพระมหากรุณาธิคุณ พระราชทานพระบรมราโชวาทอันประกอบด้วยหลักธรรมอย่างแนบเนียน ในโอกาสต่างๆ เพื่อให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ยึดถือปฏิบัติในอันที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้บังเกิดความสงบสุขและมีความร่วมเย็น ตลอดจนพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้า

ดังนั้น พระบรมราโชวาทจึงเป็นแนวทางความประพฤติที่มีเหตุผล ซึ่งถือว่าเป็นจริยธรรมที่พนักงานเทศบาลยึดถือปฏิบัติได้ เช่น คุณธรรมที่พนักงานเทศบาลจะศึกษาและน้อมนำมาปฏิบัติมีอยู่ ๔ ประการ

ประการแรก คือ การรักษาความสัตย์ ความจริงในต่อตนเอง ที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม

ประการที่สอง คือ การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ ความดีนั้น

ประการที่สาม คือ การอดทน อดกลั้น และอดออม ที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัตย์ ความดีนั้น

ประการที่สี่ การรู้จักละความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตน เพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

๑๓.๔ การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (GOOD GOVERNANCE)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มีสาระสำคัญที่จะสร้างระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (GOOD GOVERNANCE) สำหรับสังคมไทย โดยเน้นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของภาครัฐมากขึ้น การประกันและคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนภาครัฐมีการบริหารการปกครองที่โปร่งใส สามารถถูกตรวจสอบ โดยประชาชนมากขึ้น

หลักในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีในการบริหารงาน ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ มีหลักการพื้นฐาน ๖ ประการ ได้แก่

๑. หลักนิติธรรม หมายถึง การตรากฎหมายที่ถูกต้อง เป็นธรรม การบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย การกำหนดกติกา และการปฏิบัติตามกฎ กติกา ที่ตกลงไว้อย่างเคร่งครัด โดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิก

๒. หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบ วินัย ประกอบอาชีพสุจริตเป็นนิสัยประจำชาติ

๓. หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส

๔. หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าด้วยการแจ้งความเห็น การไต่สวนสวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติอื่น ๆ

๕. หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และการกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาตลอดจนเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลดี และผลเสียหายจากการกระทำของตน

๖. หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม โดยรณรงค์ให้คนไทยมีความประหยัด ใช้ของอย่างคุ้มค่า สร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ สามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

ภาคผนวก

ประกาศเทศบาลตำบลก้อ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
(ฉบับแก้ไขปรับปรุง ครั้งที่ ๒)
****

ตามที่มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้เห็นชอบการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลก้อ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาล นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลก้อ เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับแก้ไขปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายอุดม เชียงยศ)
นายกเทศมนตรีตำบลก้อ

ที่ ลพ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๐๔๔

ถึง เทศบาลเมืองลำพูน และเทศบาลตำบล ทุกแห่ง

ด้วย ก.ท.จ.ลำพูน ได้ประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ เรียบร้อยแล้ว ฝ่ายเลขานุการ ก.ท.จ.ลำพูน จึงขอแจ้งสรุปมติ ก.ท.จ.ลำพูน ในการประชุมครั้งดังกล่าว โดยเผยแพร่ลงในเว็บไซต์ www.dla.go.th/province/lpn เพื่อให้เทศบาล ได้ทราบผลการพิจารณาของ ก.ท.จ.ลำพูน และพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องแล้วจัดส่งสำเนาคำสั่งให้จังหวัดลำพูนทราบภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันรับทราบมติ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร./โทรสาร ๐-๕๓๕๖-๑๕๔๒

๑๔. เห็นชอบ เรื่อง การขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาล จำนวน ๕ แห่ง ดังนี้

ที่	อำเภอ/อปท.	แผนอัตรากำลังที่ขอปรับปรุง	มติ ก.ท.จ.ลำพูน
๑.	<u>อ.เมืองลำพูน</u> ทต.เหมืองง่า	๑. กองการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเหมืองง่า ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ อัตรา - ตามประกาศ ก.ท.จ.ลำพูน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘	เห็นชอบ
๒.	<u>อ.ลี้</u> ทต.ป่าไผ่	๑. กองการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลป่าไผ่ ขอปรับปรุงตำแหน่งครู เลขที่ตำแหน่ง ๕๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๖ และ เลขที่ตำแหน่ง ๕๓-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๘ เป็น ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก	**เห็นชอบ**
๓.	<u>อ.ลี้</u> ทต.ก้อ	๑. สำนักปลัดเทศบาล ขอกำหนดตำแหน่งนักพัฒนาการท่องเที่ยว ปก./ชก. เลขที่ตำแหน่ง ๕๓-๒-๐๑-๓๓๐๒-๐๐๑	เห็นชอบ
		๒. กองคลัง ขอยุบเลิกตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. เลขที่ตำแหน่ง ๕๓-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	**เห็นชอบ**

/ทต.หนองยวง...

คำสั่งเทศบาลตำบลก้อ
ที่ ๑๘๑ /๒๕๖๕
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
ของเทศบาลตำบลก้อ (ครั้งที่ ๒)
****

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำพูน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ ๒๔ และข้อ ๒๕ เกี่ยวกับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ โดย เทศบาลตำบลก้อ มีความประสงค์ที่จะปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) จึงแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๒) ดังนี้

๑. นายกเทศมนตรีตำบลก้อ	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลก้อ	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ในการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของรัฐบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี ให้เป็นไปตามรายละเอียดที่ระเบียบและหนังสือสั่งการกำหนดของทางราชการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายอุดม เชียงยศ)
นายกเทศมนตรีตำบลก้อ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เทศบาลตำบลก้อ ครั้งที่ ๒
เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕
ณ สำนักงานเทศบาลตำบลก้อ

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายกเทศมนตรีตำบลก้อ	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลก้อ	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

ประธานฯ ๑. ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและ การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

๓. คำสั่งเทศบาลตำบลก้อ เลขที่ ๑๘๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลก้อ (ครั้งที่ ๒) เพื่อร่วมกันปรับปรุงแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลก้อ ให้เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการบริหารอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพที่เพิ่มมากขึ้น ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลก้อ	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลก้อ	กรรมการ
๓. ผ้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๘. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	ผู้ช่วยเลขานุการ

ที่ประชุม รับทราบ

/ระเบียบวาระที่ ๒...

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อทราบ

ประธานฯ ๑. ตามที่เทศบาลตำบลก้อ ได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลก้อ (ครั้งที่ ๑) โดยเป็นไปตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งเทศบาลตำบลก้อ ได้กำหนดส่วนราชการทั้งหมด ๖ กอง ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล*

๒. กองคลัง*

๓. กองช่าง*

๔. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (เดิม คือ กองวิชาการและแผนงาน)

๕. กองสวัสดิการสังคม

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน* กำหนดขึ้นมาใหม่ ซึ่งมีฐานะต่ำกว่ากอง โดยขึ้นตรงต่อปลัดเทศบาล

*โดย กอง ระดับต้น ให้สามารถกำหนดฝ่ายหรือกลุ่มงานได้ตามความเหมาะสม

๒. กรณีกำหนดกลุ่มงาน ต้องมีผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน และต้องเป็นตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจของกลุ่มงานนั้นด้วย

๓. ภายในฝ่าย หรือกลุ่มงาน ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติ ไม่น้อยกว่า จำนวน ๒ อัตรา โดยให้มีประเภทวิชาการ อย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานฯ ๑. ตามบันทึกข้อความกองคลัง ที่ ลพ ๕๕๖๐๒/๐๖ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ขอกำหนดฝ่ายภายในกองคลัง โดยขอกำหนดฝ่ายบริหารงานคลัง ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๒. ตามบันทึกข้อความสำนักปลัดเทศบาล ที่ ลพ ๕๕๖๐๑/๒๒๖ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ขอกำหนดตำแหน่งสายงานวิชาการเพิ่มภายในสำนักปลัดเทศบาลตำบลก้อ โดยขอกำหนดตำแหน่ง นักพัฒนาการท่องเที่ยว (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

จึงมีเรื่องเสนอเพื่อให้คณะทำงานการจัดทำแผนอัตรากำลังร่วมประชุมพิจารณา เกี่ยวการปรับปรุงแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลก้อ ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๒) โดยให้คณะทำงานร่วมกันแสดงความคิดเห็นและร่วมกันคิดพิจารณาเกี่ยวกับการลดและเพิ่มกรอบอัตรากำลัง ในประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อรองรับภาระความรับผิดชอบในแต่ละส่วนราชการ หรือแต่ละส่วนงานที่อาจมีการเปลี่ยนแปลง พร้อมกับเปรียบเทียบจำนวน กับภาระหน้าที่ที่มีอยู่ในตำแหน่งนั้นๆ ด้วย รายละเอียดให้ฝ่ายเลขานุการฯ ชี้แจง

/๑. จากการที่...

กรรมการ/เลขานุการ ๑. จากการที่เทศบาลตำบลก้อ ได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลก้อ (ครั้งที่ ๑) ไปแล้วนั้น ส่งผลให้ภารกิจงานของแต่ละกองในเทศบาลตำบลก้อมีเพิ่มมากขึ้น โดยสำนักปลัดเทศบาลตำบลก้อ มีภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานธุรการ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานนิติการ งานทะเบียนราษฎร งานบัตรประจำตัวประชาชน งานการเลือกตั้ง งานสิ่งแวดล้อม งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานบริหารสาธารณสุข งานคุ้มครองผู้บริโภค งานบริการรักษาความสะอาด งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานการศึกษาปฐมวัย งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ดังจะเห็นว่าได้มีการถ่ายโอนภารกิจงานจากกองอื่นมาให้สำนักปลัดเทศบาลเพิ่มขึ้น เช่น งานนิติการ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว จึงทำให้ต้องมีการปรับเกลี่ยงานภายในกองใหม่ จึงเกิดปัญหางานล้นคน ดังโครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล ดังนี้

ส่วนราชการ	งาน	ตำแหน่ง	จำนวน
สำนักปลัดเทศบาล	๑. งานราชการทั่วไปของเทศบาล ๒. งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรีที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี ๓. งานธุรการ ๔. งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ๕. งานการเลือกตั้ง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑
	๖. งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง ๗. งานนิติการ	นักทรัพยากรบุคคล	๑
	๘. งานกิจการสภาเทศบาล ๙. งานส่งเสริมการเกษตร	พนักงานจ้างเหมาบริการ	๑

/๑๐. งานบริหาร...

ส่วนราชการ	งาน	ตำแหน่ง	จำนวน
สำนักปลัดเทศบาล	๑๐. งานบริหารสาธารณสุข ๑๑. งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ ๑๒. งานคุ้มครองผู้บริโภค ๑๓. งานสิ่งแวดล้อม ๑๔. งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย ๑๕. งานบริการรักษาความสะอาด (๒)	พนักงานจ้างเหมาบริการ	๓
	๑๖. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑๗. งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑๘. งานการแพทย์ฉุกเฉิน (๔)	พนักงานจ้างเหมาบริการ	๕
	๑๙. งานการศึกษาปฐมวัย งานการเรียน การสอน ศพด. (๔)	นักจัดการงานทั่วไป	๕
	๒๐. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๒๑. งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะจารีตประพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๒๒. งานการกีฬาและนันทนาการ	พนักงานจ้างเหมาบริการ	๑
	๒๓. งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย		

โดยปัจจุบันมีจำนวนบุคลากรที่มีอยู่จริงที่เป็นข้าราชการ ๑ คน ข้าราชการครู ๒ ราย ลูกจ้างประจำ ๑ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ คน และพนักงานจ้างเหมาบริการ ๑๑ คน จะเห็นได้ว่าพนักงานส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ ซึ่งไม่มีอำนาจในการควบคุม ดำเนินการ และเซ็นเอกสารสำคัญของทางราชการได้ และแต่ละคนต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดปัญหาการทำงานที่อาจจะไม่ครอบคลุม ล่าช้า ส่งผลให้ประสิทธิผลของงานลดน้อยลง จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งสายวิชาการเพิ่ม คือ ตำแหน่งนักพัฒนาการท่องเที่ยว (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา เพื่อช่วยลดภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบการทำงานของสำนักปลัดเทศบาลตำบลก้อ

ประธานฯ คณะกรรมการฯ ทุกท่าน มีความคิดเห็นเป็นเช่นไร...ขอมติที่ประชุมในการกำหนดตำแหน่ง สายวิชาการเพิ่ม คือ ตำแหน่งนักพัฒนาการท่องเที่ยว (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสำนักปลัดเทศบาล

มติที่ประชุม **มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์** ให้กำหนดตำแหน่ง นักพัฒนาการท่องเที่ยว (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสำนักปลัดเทศบาล ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

กรรมการ/เลขานุการ **๒. กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและ

เงินนอกงบประมาณ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหางาน ทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ตามประกาศ ก.ท.จ. ลำพูน เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติ ดังนี้ ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ก.ท. กำหนด ประมวลผลคะแนนตามตัวชี้วัด รายงานผลการประเมินต่อเทศบาลเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ เทศบาล ต้องมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอกำหนดตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและภาระค่าใช้จ่ายที่รองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม (ถ้ามี)

๑.๒ เทศบาล ต้องตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในปีงบประมาณที่ผ่านมา มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

เงื่อนไข หลักเกณฑ์ที่ ๑.๑

การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอปรับปรุงตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยแล้วไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รายละเอียด ดังนี้

๑. ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

= เงินเดือน ค่าจ้าง ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๔+ประโยชน์ตอบแทนอื่น (จ่ายจริง) x ๑๐๐
ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔

= ๕,๘๒๗,๘๙๒.๗๔ x ๑๐๐ = ๒๑.๘๓
๒๖,๖๙๗,๐๐๐

๒. ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

= เงินเดือน ค่าจ้าง ตามกรอบแผนอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๕+ประโยชน์ตอบแทนอื่น (จ่ายจริง) x ๑๐๐
ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

= ๗,๔๓๑,๓๑๙ x ๑๐๐ = ๒๘.๑๒
๒๖,๓๖๒,๘๘๗

เพิ่มค่าใช้จ่ายในการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลังระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นเป็นเงิน ๔๑๑,๖๐๐ บาท รวมเป็นค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลของปีปัจจุบัน (๒๕๖๕)

= (๗,๔๓๑,๓๑๙ + ๔๑๑,๖๐๐) x ๑๐๐ = ๒๙.๖๘
๒๖,๓๖๒,๘๘๗.๐๐ฉะนั้น...

ฉะนั้น ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอปรับปรุงตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยแล้วคิดเป็นร้อยละ

= $\frac{๒๑.๘๓ + ๒๙.๖๘}{๒}$ = ๒๕.๗๖

เงื่อนไข หลักเกณฑ์ที่ ๑.๒

เทศบาล ต้องตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในปีงบประมาณที่ผ่านมามีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

๑. ในปีงบประมาณที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔)

๑.๑ เทศบาลตำบลก้อ ได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ จำนวน ๒๖,๖๗๙,๐๐๐.- บาท

๑.๒ เทศบาลตำบลก้อ ได้ตราข้อบัญญัติเพื่อการลงทุน (งบลงทุน ครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง รวมถึงงบประมาณเพื่อการพัฒนาด้านบุคลากรฯ) ในปีงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๘,๖๒๘,๘๐๒.- บาท

คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๓๒

โครงสร้างเดิม และโครงสร้างใหม่ มีดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๒. กองคลัง ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๖ งานทะเบียนพาณิชย์	**๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ ๒.๒ งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท ๒.๓ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ ๒.๔ งานทะเบียนคุมรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่าย ๒.๕ งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง ๒.๖ งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ ๒.๗ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท ๒.๘ งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน ๒.๙ งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท ๒.๑๐ งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี ๒.๑๑ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียม ๒.๑๒ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ๒.๑๓ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ด้วยโครงสร้างใหม่และภารกิจที่เพิ่มขึ้น งานมีความยุ่งยาก และซับซ้อนขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีอยู่ปัจจุบันต้องทำงานมากขึ้นและต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานสูง ความรับผิดชอบสูงตามมาด้วย ดังโครงสร้างอัตรากำลัง ดังนี้

ส่วนราชการ	งาน	ตำแหน่ง	จำนวน
กองคลัง	--งานตรวจสอบการรับเงิน,การนำส่งเงินและงานการจ่ายเงินทุกประเภท -งานการจัดทำบัญชีและตรวจสอบบัญชีทุกประเภท -งานการเบิกจ่ายเงินเดือน,ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญและเงินอื่นๆ -งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท -งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท -งานสรุปผล,วิเคราะห์การเงินและช่วยเหลือจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ -งานช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ -งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย -งานการตรวจสอบการรับเงิน,การนำส่งเงินและการจ่ายเงินทุกประเภทตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท,การจัดทำบัญชีและตรวจสอบบัญชีทุกประเภท,งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง งานทะเบียนคุมงานบำรุงซ่อมแซมรักษา,งานการจำหน่ายพัสดุครุภัณฑ์และทรัพย์สินอื่น ๆ ของศูนย์พัฒนา เด็กเล็กบ้านก้อจัดสรร	นักวิชาการคลัง นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑ ๑ ๑ ๑
	-งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ -งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน,งานทะเบียนพาณิชย์,งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑
	-งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ -งานทะเบียนคุมทรัพย์สิน -งานซ่อมแซม บำรุง รักษา -งานจำหน่ายพัสดุครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑

ซึ่งในการนี้ จะขอคณะกรรมการพิจารณาในการกำหนดฝ่ายบริหารงานคลัง จำนวน ๑ อัตรา และจะขอยุบเลิกตำแหน่งนักวิชาการคลัง และตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี รวม ๒ อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ซ้ำซ้อนกัน และเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร มิให้เป็น ๔๐% ซึ่งการจะกำหนดฝ่ายได้ ส่วนราชการหลักจะต้องมีตำแหน่งข้าราชการในกอง/ฝ่าย ให้ครบก่อน ดังนี้

กองต้น - ผอ.กอง ๑ คน /ข้าราชการอย่างน้อย ๓ คน เป็นวิชาการ ๑ คน

ฝ่าย - หัวหน้าฝ่าย ๑ คน /ข้าราชการอย่างน้อย ๒ คน เป็นวิชาการ ๑ คน

จึงเป็นการสมควรให้กองคลังดำเนินการกำหนดฝ่ายบริหารงานคลัง จำนวน ๑ ฝ่าย ตามรายละเอียด ดังนี้

ส่วนราชการ	ฝ่าย	งาน	ตำแหน่ง	จำนวน
กองคลัง	ฝ่ายบริหารงานคลัง	-งานการรับเงิน,การนำส่งเงินและการจ่ายเงินทุกประเภท -งานการจัดทำบัญชีและตรวจสอบบัญชีทุกประเภท -งานการเบิกจ่ายเงินเดือน,ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญและเงินอื่นๆ -งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท -งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท -งานสรุปผล,วิเคราะห์การเงินและช่วยเหลือจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ -งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาสดุ -งานทะเบียนคุมทรัพย์สิน -งานซ่อมแซม บำรุง รักษา -งานจำหน่ายพัสดุครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ -งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย -งานการตรวจสอบการรับเงิน,การนำส่งเงิน,งานการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท,ตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท,การจัดทำบัญชีและตรวจสอบบัญชีทุกประเภท,งาน เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง,งานทะเบียนคุม งานซ่อมแซม บำรุง รักษา,งานการจำหน่ายพัสดุครุภัณฑ์และทรัพย์สินอื่นๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านก้อจัดสรร	นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานพัสดุ ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑ ๑ ๑

อัตรากำลังก่อนปรับ ตามแผนอัตรกำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล	ข้าราชการครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างภารกิจ	รวม
สำนักปลัดเทศบาล	๕	๒	๑	๓	๑๑
กองคลัง	๖	-	-	๑	๗
กองช่าง	๒	-	-	-	๒
กองสวัสดิการสังคม	๑	-	๑	๒	๔
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๒	-	-	๑	๓
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	๑
รวมทั้งสิ้น	**๑๗**	**๒**	**๒**	**๗**	**๒๘**

อัตรากำลัง ที่จะมีหลังปรับแผนอัตรกำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล	ข้าราชการครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างภารกิจ	รวม
สำนักปลัดเทศบาล	๖	๒	๑	๓	๑๒
กองคลัง	๕	-	-	๑	๖
กองช่าง	๒	-	-	-	๒
กองสวัสดิการสังคม	๑	-	๑	๒	๔
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๒	-	-	๑	๓
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	๑
รวมทั้งสิ้น	**๑๗**	**๒**	**๒**	**๗**	**๒๘**

ภาระค่าใช้จ่ายตามข้อ ๙ (แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ดังนี้

ภาระค่าใช้จ่าย **ก่อนปรับอัตรากำลัง** ดังนี้

ปี	ประมาณจากข้อบัญญัติ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๔	๒๗,๑๓๕,๐๐๐	๘,๑๗๐,๒๒๑	๓๐.๑๑
๒๕๖๕	๒๗,๒๗๐,๖๗๕	๘,๔๒๘,๖๗๒	๓๐.๙๑
๒๕๖๖	๒๗,๔๐๗,๐๒๘	๙,๐๗๙,๔๔๖	๓๓.๑๓

ภาระค่าใช้จ่าย **หลังปรับอัตรากำลัง** ดังนี้

ปี	ประมาณจากข้อบัญญัติ	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๖๔	๒๗,๑๓๕,๐๐๐	๘,๕๕๔,๑๓๗	๓๑.๕๒
๒๕๖๕	๒๗,๒๗๐,๖๗๕	๘,๘๓๗,๑๕๒	๓๒.๔๑
๒๕๖๖	๒๗,๔๐๗,๐๒๘	๙,๑๒๓,๑๙๒	๓๓.๒๙

ประธานฯ คณะกรรมการฯ ทุกท่าน มีความคิดเห็นเป็นเช่นไร...ขอมติที่ประชุมในการกำหนดฝ่ายเพิ่ม คือ ฝ่ายบริหารงานคลัง ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายงานคลัง (ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา และขอยุบเลิกตำแหน่ง นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

มติที่ประชุม **มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์** ให้กำหนดฝ่ายเพิ่ม คือ ฝ่ายบริหารงานคลัง ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายงานคลัง (ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองคลัง และให้ยุบเลิกตำแหน่ง นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖

กรรมการ/เลขานุการ ในส่วนลำดับการต่อไป จะเสนอขอคณะกรรมการในการประเมิน ตัวชี้วัดต่างๆ ตามหลักเกณฑ์ ต่อไป ค่ะ ซึ่งจะใช้เวลาระยะหนึ่งในการดำเนินการ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ

เรื่องอื่นๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับ...ถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๐.๓๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวอมรรัตน์ พิพิธเสถียรกุล)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล/เลขานุการ

(ว่าที่ร้อยตรี).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(ชุยชุษ คุณาพรสุจริต)
ปลัดเทศบาลตำบลก้อ/กรรมการ

(ลงชื่อ).....ผู้รับรองรายงานการประชุม
(นายอุดม เชียงยศ)
นายกเทศมนตรีตำบลก้อ/ประธานกรรมการ