



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗
เพื่อกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของ
เทศบาลตำบลทุ่งฝน อำเภอทุ่งฝน
จังหวัดอุดรธานี



ประกาศเทศบาลตำบลทุ่งฝน
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบมติ
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติ
เห็นชอบให้เทศบาลตำบลทุ่งฝน ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลทุ่งฝน จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -
๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือและเป็นแนวทางในการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร การพัฒนาบุคลากรให้สามารถ
ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑
ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป ตามรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ว่าที่ ร.ท.

(วิระกุล บุญละคร)

ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งฝน ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งฝน

คำนำ

เทศบาลตำบลทุ่งฝน ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลทุ่งฝน ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดอุดรธานี (ก.ท.จ.อุดรธานี) เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดอุดรธานี (ก.ท.จ.อุดรธานี) เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ โดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด อุดรธานี ได้มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งฝน ให้เหมาะสมตลอดจนใช้ในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลทุ่งฝน อำเภอทุ่งฝน
จังหวัดอุดรธานี

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕.ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๖. การวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค	๙
๗. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๑
๘. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๓
๙. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๔
๙.๑ โครงสร้าง	๑๔
๙.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๑๖
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๐
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕
๑๒. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๒
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เทศบาลตำบลทุ่งฝน

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลโดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ ประกาศ ก.ท.จ. อุตรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ ก.ท.จ. อุตรธานี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยกำหนดให้เทศบาลกำหนดส่วนราชการหลักและหน่วยงานตรวจสอบภายใน ตามประกาศหลักเกณฑ์ ทั้งนี้ได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุตรธานี (ก.ท.จ.อุตรธานี) และในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๒ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลทุ่งฝนจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งฝน มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งฝน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลทุ่งฝนตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทุ่งฝน

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งฝนสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลตำบลทุ่งฝนเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อวางแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทุ่งฝนในการรองรับความเจริญเติบโตของท้องถิ่น การปรับใช้กำลังคน เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒.๘ เพื่อให้เป็นไปตามหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๒.๙ เพื่อให้เทศบาลตำบลทุ่งฝน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนกำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลทุ่งฝน เป็นประธาน กรรมการ ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งฝน เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายหนึ่งคนเป็นกรรมการและเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลทุ่งฝน ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลทุ่งฝน เพื่อให้การดำรงการดำเนินการของเทศบาลตำบลทุ่งฝน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการโดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรก็ตามหากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุดรธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จำคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง)โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม

ก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ(Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นฐานและการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุต่อไป

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลีย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบกำหนดตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตราในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆเช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลทุ่งฝนได้สำรวจปัญหา ความต้องการของประชาชน โดยข้อมูลได้จากการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอจากประชาชนในเขตเทศบาล ผ่านการนำเสนอจากประชุม/กรรมการพัฒนาประจำหมู่บ้าน และจากการออกรับฟังจากราษฎรโดยตรงของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล เจ้าหน้าที่ของเทศบาล จากการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ สามารถสรุปปัญหาของท้องถิ่นโดยแยกออกเป็นปัญหาแต่ละด้านตามลำดับดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ประสบปัญหาต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาถนนหลัก ถนนในเขตเทศบาล ในหมู่บ้าน ชรุขระ ชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ
๒. ปัญหาการระบายน้ำและน้ำท่วมขังเนื่องจากชุมชนหลายแห่งยังมีท่อระบายน้ำไม่เพียงพอ บางแห่งมีขนาดไม่ได้มาตรฐาน ทำให้ไม่สามารถระบายน้ำได้ทัน โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่ฝนตกหนัก
๓. ปัญหาการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้แสงสว่างยังไม่ทั่วถึง ตามถนนสายรอง ตามซอยต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน ในเขตเทศบาล ยังมีไม่เพียงพอและไฟฟ้าสาธารณะบางจุดดวงโคมยังไม่ได้มาตรฐานทำให้แสงสว่างในเวลากลางคืนมีไม่เพียงพอจำเป็นต้องปรับปรุงทั้งนี้เพื่อเพิ่มความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและให้ความสะดวกแก่ผู้สัญจรไปมาช่วงเวลากลางคืน

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ ประสบปัญหาต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาประชาชนว่างงาน ผลผลิตการเกษตรราคาตกต่ำ เช่น ข้าว อ้อย มันสำปะหลัง
๒. ขาดปัจจัยในการผลิต เช่น แหล่งเงินทุน
๓. ปัญหาขาดอาชีพเสริมสำหรับประชาชน มีรายได้น้อย

๔.๓ ด้านโครงสร้างด้านสังคม ประสบปัญหาต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาเด็กแลเยาวชนติดยาเสพติด เช่น ยาบ้า
๒. ปัญหาการลักขโมยในชุมชน เช่น ขโมยข้าวเปลือก ขโมยสัตว์เลี้ยง
๓. ขาดการฝึกอบรมในการรักษาความสงบเรียบร้อย เช่น อาสาสมัครสายตรวจหมู่บ้าน

อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

๔. ขาดเครื่องมือ เครื่องใช้ ในการป้องกันและระงับสาธารณภัยอย่างเพียงพอ

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร ประสบปัญหาต่างๆ ดังนี้

๑. ประชาชนขาดความรู้ในการมีส่วนร่วมทางด้านการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของเทศบาล ในการจัดเก็บรายได้
๓. บุคลากรทั้งฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำมีความรู้ไม่เพียงพอต่อภาระหน้าที่ที่มากขึ้น

ทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประสบปัญหาต่างๆ ดังนี้

๑. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการหวงแหน และดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ
๒. ปัญหาสิ่งแวดล้อมเพราะมีการเจริญทางวัตถุเกิดมลภาวะ ปัญหาขยะ
๓. ไม่มีสถานที่กำจัดขยะประจำอำเภอ
๔. ขาดความรู้ในเรื่องการบริหารจัดการขยะชุมชน

๕. การกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลทุ่งฝนได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติเทศบาล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ การวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อนโอกาสและอุปสรรค (SWOT ANALYSIS) ของเทศบาลตำบลทุ่งฝนการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน เพื่อหาจุดแข็ง และจุดอ่อน ที่เป็นปัจจัยภายในของเทศบาลตำบลทุ่งฝน สรุปได้ ดังนี้.-

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีการรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในเขตเทศบาล
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลตำบลตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและอปท.อื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและอปท.อื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรืออปท.อื่น

การวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค (SWOT ANALYSIS)

ของเทศบาลตำบลทุ่งฝน

การประเมินสภาพแวดล้อมภายใน เพื่อหาจุดแข็ง และจุดอ่อน ที่เป็นปัจจัยภายในของเทศบาลตำบลทุ่งฝน สรุปได้ ดังนี้.-

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑.เป็นชุมชนเมืองที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สูงไม่มีความขัดแย้งทางการเมืองในระดับถึงขั้น แตกหักการต่อสู้ทางการเมืองมีระดับปกติ	๑.อำนาจหน้าที่หลายเรื่องไม่มีความชัดเจน บางเรื่องไม่ สอดคล้องกับแนวทางของระเบียบกฎหมายที่ถือปฏิบัติ ทำให้หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการตรวจสอบใช้วินิจฉัยว่า กระทำการไม่ตรงตามอำนาจหน้าที่ และไม่ปฏิบัติตาม ข้อระเบียบกฎหมาย
๒.บุคลากรของเทศบาลโดยส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาใน พื้นที่ ดังนั้น จึงรู้ปัญหาและมีความตั้งใจเสียสละใน	๒.ระเบียบกฎหมายในหลายเรื่องล้าสมัย ไม่สอดคล้อง กับหลักการกระจายอำนาจตามรัฐธรรมนูญแต่
๓.ผู้บริหารของเทศบาล มีประสบการณ์และความรู้ ความสามารถและยอมรับระบบคุณธรรมมาใช้ในการ บริหารงานบุคคล ทำให้มีปัญหาในการทำงานน้อย	๓.จำนวนบุคลากรมีน้อย ไม่สมดุลกับปริมาณงานที่ รับผิดชอบ ทำให้เกิดปัญหาความล่าช้าและ ประสิทธิภาพของผลงาน
๔.มีการทำงานที่ประสานสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี ระหว่างเทศบาลกับส่วนราชการต่างๆและกลุ่ม องค์กร/กลุ่มผู้นำชุมชนในพื้นที่	๔.เครื่องมือเครื่องมือส่วนใหญ่ล้าสมัย การจัดซื้อจัดหามี อุปสรรค เพราะต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขราคา หรือ คุณสมบัติตามบัญชีมาตรฐาน ครุภัณฑ์ของสำนัก งบประมาณ ซึ่งไม่ค่อยทันสมัยและสอดคล้องกับราคา ตามท้องตลาด
๕.มีการรวมตัวกันของกลุ่มพัฒนาอาชีพ และกลุ่ม องค์กรอื่นๆ อย่างเข้มแข็ง สามารถเข้ามามีส่วนร่วม ในการสนับสนุนงานของเทศบาลและช่วยเหลือสังคม ได้เป็นอย่างดี	๕.สภาพพื้นที่หรือสภาพภูมิศาสตร์ที่ตั้งของชุมชนเทศบาล ไม่เอื้อต่อการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ เพราะชุมชน ชนบทและห่างไกลจากตัวจังหวัด
๖.มีการฝึกอบรมของบุคลากรเทศบาลอย่างต่อเนื่อง เป็นประจำทุกปี	๖.มีการเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยเฉพาะคนหนุ่มคนสาว อพยพเข้าไปทำงานในเมืองหรือต่างประเทศจำนวนมาก ส่งผลให้สถาบันครอบครัวล่มสลายและเอาแบบอย่าง ค่านิยมสมัยใหม่ในการแข่งขันทางด้านวัตถุนิยม

การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อประเมินโอกาสและอุปสรรค ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก ที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลทุ่งฝน สรุปได้ ดังนี้.-

โอกาส	ข้อจำกัดหรืออุปสรรค
๑.การกระจายอำนาจ เป็นหลักการที่ยังเป็นที่ยอมรับว่าเป็นวิธีการที่ถูกต้อง ในการแก้ไขปัญหาการให้บริการของรัฐกับประชาชน	๑.นโยบายด้านการกระจายอำนาจ ในระดับปฏิบัติยังไม่ชัดเจน ขาดแรงสนับสนุนจากนักการเมืองระดับชาติที่มีอำนาจทางการบริหาร
๒.รูปแบบการบริหารแบบเทศบาล ยังเป็นที่ยอมรับว่าสามารถให้บริการแก่ประชาชนได้ในระดับดี มีวิวัฒนาการที่ยาวนานพอที่จะสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ของประชาชน	๒.มีภาพลักษณ์ที่ไม่ดี เกี่ยวกับปัญหาคอร์รัปชันและการแสวงหาผลประโยชน์ที่ไม่ถูกต้องของท้องถิ่นทุกรูปแบบ
๓.มีแผนการกระจายอำนาจ ที่มีการกำหนดภารกิจและขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจให้เทศบาลอย่างชัดเจน มีการกำหนดสัดส่วนรายได้ที่เทศบาลจะได้รับในภาพรวมที่ดี การจัดสรรภาษีและเงินอุดหนุนมีหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมมากขึ้น	๓.ประชาชนส่วนใหญ่ยังมีฐานะยากจน มีอัตราการว่างงานสูง มีการว่างงานตามฤดูกาลเนื่องจากการผลิตยังพึ่งพาการเกษตรกรรม แบบดั้งเดิม ขาดการส่งเสริมอาชีพอื่น ๆ และเทคโนโลยีในการแปรรูปผลผลิต รวมทั้งตลาดราคาสินค้าการเกษตรไม่แน่นอน
๔.เศรษฐกิจของประเทศ ในภาพรวมเริ่มดีขึ้น ประชาชนสามารถประกอบอาชีพได้ เทศบาลสามารถเก็บภาษีรายได้เพิ่มขึ้น	๔.สังคมโดยทั่วไปมีปัญหาคุณภาพชีวิต ปัญหาอาชญากรรมและโรคเอดส์
	๕.การขยายตัวของเขตเมืองเป็นไปอย่างเชื่องช้า เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในชุมชนเมืองไม่ดีจึงไม่มีการลงทุนและอพยพประชากรจากภายนอกเข้ามาเพื่อประกอบอาชีพ ธุรกิจ

กรอบนโยบายและแผนพัฒนาระดับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

(๑) ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา และเศรษฐกิจแบบพอเพียงเป็นแนวทางดำเนินงานโดยเน้นการพึ่งพาตนเอง การพัฒนาคุณภาพคนให้มีขีดความสามารถคิดเป็นทำเป็นเพื่อบรรลุความอยู่ดีมีสุขการพัฒนาสู่สังคมคุณภาพ สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้สังคมที่เอื้ออาทรต่อกัน

(๒) เน้นการพัฒนาแบบองค์รวมทั้งระบบ ตัวคน สังคม สถาบัน เศรษฐกิจ การเมืองและสิ่งแวดล้อม การวางพื้นฐาน การพัฒนาคนและการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

(๓) สนับสนุนการเสริมสร้างเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอุดรธานี

พัฒนาจังหวัดอุดรธานีให้เป็น ศูนย์กลางธุรกิจด้านพาณิชย์กรรม ด้านการบริการควบคุมกับการพัฒนาการเกษตรแบบยั่งยืน เพื่อการส่งออกและอุตสาหกรรมควบคุมกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ตลอดจนพัฒนาการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม สาธารณสุข คุณภาพชีวิตและการบริหารการพัฒนาเป็นศูนย์กลางการคมนาคม การท่องเที่ยวของภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน และกลุ่มประเทศอินโดจีน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอทุ่งฝน

๑. พัฒนาด้านเศรษฐกิจปรับโครงสร้างด้านเกษตรให้เข้าสู่ระบบการผลิตสมัยใหม่ เพิ่มประสิทธิภาพด้านการผลิตต่อหน่วยให้สูงขึ้น ปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานสินค้า ลดต้นทุนการผลิต ส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน โดยใช้วัสดุในท้องถิ่นพัฒนาอาชีพในรูปของกลุ่ม
๒. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ปรับปรุงแก้ไขปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร และการอุปโภคบริโภค ระดมงบประมาณจากส่วนราชการต่างๆ แก้ไขปัญหาพื้นที่หมู่บ้านที่ประสบปัญหายากแฉ่ง และปัญหาน้ำท่วม
๓. ด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ เพื่อไม่ให้เสีย สภาพสมดุล พัฒนาที่ดิน อนุรักษ์ส่งเสริมสนับสนุน การมีระบบกำจัดน้ำเสียและสิ่งปฏิกูล จัดระบบการเกษตร ให้เหมาะสมกับพื้นที่ เพื่อประโยชน์ในการใช้ที่ดินอย่างเหมาะสม
๔. ด้านสังคม พัฒนาบุคคล องค์กรชุมชน ให้มีคุณภาพทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ปัญญา ความรู้และความสามารถในการพัฒนาตนเอง
๕. ด้านการท่องเที่ยว พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว พื้นฟูศิลปวัฒนธรรม ส่งเสริมและพัฒนาปรับปรุง ประเพณีและงานประจำปีของท้องถิ่น ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการดูแลการท่องเที่ยว
๖. ด้านความมั่นคง และความเป็นระเบียบเรียบร้อย ดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ของประชาชน ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด พัฒนาความรู้ ความเข้าใจทางการเมืองของประชาชน
๗. ด้านการบริหารจัดการงานพัฒนา ให้ยึดถือวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอ เป็น กรอบแนวทางปฏิบัติและประสานการทำงานแบบองค์รวม จัดทำแผนงานโครงการโดยยึดถือข้อมูล จปฐ. และ กชช. ๒ ค. และข้อมูลเครื่องชี้วัดอื่นๆ เปิดโอกาสให้ภาคเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาอำเภอ โดย กำหนดนโยบายและการควบคุม ให้ความสำคัญและประสานงานตามโครงการของส่วนกลางภูมิภาคและท้องถิ่น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประหยัดงบประมาณ
๘. ด้านพื้นที่กลุ่มประชากรเป้าหมาย กำหนดและจัดลำดับความสำคัญของพื้นที่ เน้นการ พัฒนาที่สอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาเร่งด่วนในพื้นที่หรือกลุ่มเป้าหมาย

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

จากการวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค กรอบนโยบายและแผนพัฒนาระดับ ต่าง ๆ ตลอดจนภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามข้อ ๕ แล้ว เทศบาลตำบลทุ่งฝน สามารถกำหนดเป็น ภารกิจหลักและภารกิจรอง เพื่อแก้ปัญหาและความต้องการของประชาชน ได้ดังนี้.-

ภารกิจหลัก

๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ปรับปรุงและพัฒนาถนนสายต่าง ๆ ให้มีการคมนาคมที่ดีขึ้นและครอบคลุมทั้งเขตเทศบาล
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการระบายน้ำในเขตเทศบาล
๓. ปรับปรุงด้านการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๔. ปรับปรุงตลาดสดเทศบาล ร้านอาหารต่าง ๆ ในเขตเทศบาลให้มีความสะอาดถูกสุขอนามัย
๕. ปรับปรุงขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึงทุกชุมชน

๒) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๑. ปรับปรุงระบบการจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล ให้มีประสิทธิภาพ รองรับการขยายตัวของชุมชนในอนาคต
๒. สร้างจิตสำนึกแก่ประชาชนให้มีความตระหนัก ในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. พัฒนาบ้านเมืองให้ปราศจากขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและความสมดุลของสภาพแวดล้อมในชุมชน
๔. รณรงค์ให้ประชาชนเกิดความสำนึก และตระหนักถึงการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

๑. สนับสนุนให้มีการจัดหน่วยส่งเสริมการท่องเที่ยวเข้ามาดำเนินการในพื้นที่
๒. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการคมนาคม ให้เกิดความสะดวกและปลอดภัย
๓. สนับสนุนให้มีการจัดตลาดนัดสินค้าการเกษตร เพื่อการเกษตรโดยเฉพาะ

๔) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๑. สนับสนุนและเพิ่มบทบาทให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในระบบการปกครองแบบประชาธิปไตย และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. เสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยม ให้ประชาชนเกิดความรักในท้องถิ่น เคารพกฎหมาย
๓. เพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษีให้รัดกุม และมีความเป็นธรรม โดยยึดหลักตามแนวทางจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

ภารกิจรอง

- ๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๒) การส่งเสริมการเกษตร
- ๓) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๔) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- ๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- ๖) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๗) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๘) ให้มีสุสาน และฌาปนสถาน
- ๙) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- ๑๑) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- ๑๒) เทศพาณิชย์

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลทุ่งฝน เป็นเทศบาลขนาดกลาง กำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๘ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม
๖. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
๗. กองสวัสดิการสังคม
๘. หน่วยงานตรวจสอบภายใน

กำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งสิ้น ๔๘ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ เทศบาลตำบลทุ่งฝนและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้นจึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลทุ่งฝนต่อไป

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังเดิมมีปัญหาโดยสรุป คือ

๑. กรอบอัตรากำลังเดิม ทั้งในส่วนของจำนวนตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และตำแหน่ง กำหนดโดยอิงมาตรฐานจากส่วนกลาง ที่ขาดการวิเคราะห์ภารกิจที่แตกต่างกันของแต่ละเทศบาล การขอเปลี่ยนแปลงเป็นไปได้อย่างยาก ระดับของตำแหน่งพนักงานเทศบาลไม่สามารถรองรับการเติบโตของ ผู้ครองตำแหน่งได้ ทำให้ต้องการโอนย้ายเพื่อไปเอาตำแหน่งที่สูงขึ้นในเทศบาลที่ใหญ่กว่า ทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งจะขึ้นอยู่กับ กรอบอัตรากำลังเป็นหลักไม่ได้ขึ้นกับความจำเป็นและความต้องการของเทศบาลตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญ

๒. กรอบอัตรากำลังเดิม เทศบาลตำบลทุ่งฝน มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในแต่ละกอง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ติดปัญหาการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย แก้ไขด้วยการ ให้ข้าราชการภายในส่วนราชการ กอง ปฏิบัติราชการช่วยกันเพื่อให้ภารกิจ งานสำเร็จลุล่วงด้วยดี

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลทุ่งฝน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ เทศบาลและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑.ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑.๑.งานธุรการ ๑.๑.๒.งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒.ฝ่ายปกครอง ๑.๒.๑.งานทะเบียนราษฎรและบัตร ๑.๒.๒.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑.ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑.๑.งานธุรการ ๑.๑.๒.งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒.ฝ่ายปกครอง ๑.๒.๑.งานทะเบียนราษฎรและบัตร ๑.๒.๒.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. กองคลัง ๒.๑.ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๑.๑.งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๑.๒.งานการเงินและบัญชี ๒.๑.๓.งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒. กองคลัง ๒.๑.ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๑.๑.งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๑.๒.งานการเงินและบัญชี ๒.๑.๓.งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๓. กองช่าง ๓.๑.ฝ่ายการโยธา ๓.๑.๑.งานก่อสร้าง ๓.๑.๒.งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๑.๓.งานสาธารณูปโภคและงานไฟฟ้า	๓. กองช่าง ๓.๑.ฝ่ายการโยธา ๓.๑.๑.งานก่อสร้าง ๓.๑.๒.งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๑.๓.งานสาธารณูปโภคและงานไฟฟ้า
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๔.๑.๑.งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๑.๒.งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔.๑.๓.งานควบคุมโรค	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๔.๑.๑.งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๑.๒.งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔.๑.๓.งานควบคุมโรค

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (แห่ง)
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑.ฝ่ายบริหารงานการศึกษา ๕.๑.๑.งานบริหารการศึกษา ๕.๑.๒.งานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม	๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑.ฝ่ายบริหารงานการศึกษา ๕.๑.๑.งานบริหารการศึกษา ๕.๑.๒.งานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม
๖. กองวิชาการและแผนงาน ๖.๑.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ๖.๑.๑.งานแผนงานและงบประมาณ ๖.๒.ฝ่ายบริหารและเผยแพร่วิชาการ ๖.๒.๑.งานบริหารและเผยแพร่วิชาการ	๖. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน ๖.๑.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ๖.๑.๑.งานแผนงานและงบประมาณ ๖.๒.ฝ่ายบริหารและเผยแพร่วิชาการ ๖.๒.๑.งานบริหารและเผยแพร่วิชาการ
๗. กองสวัสดิการสังคม ๗.๑.ฝ่ายพัฒนาชุมชน ๗.๑.๑.งานพัฒนาชุมชน ๗.๑.๒.งานสังคมสงเคราะห์ ๗.๑.๓.งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน	๗. กองสวัสดิการสังคม ๗.๑.ฝ่ายพัฒนาชุมชน ๗.๑.๑.งานพัฒนาชุมชน ๗.๑.๒.งานสังคมสงเคราะห์ ๗.๑.๓.งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน
๘. หน่วยงานตรวจสอบภายใน ๘.๑ หน่วยงานตรวจสอบภายใน	๘. หน่วยงานตรวจสอบภายใน ๘.๑ หน่วยงานตรวจสอบภายใน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลทุ่งฝนได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ เทศบาลตำบลทุ่งฝนและเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลทุ่งฝน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลทุ่งฝน อำเภอทุ่งฝน จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๒	<u>หน่วยงานตรวจสอบภายใน</u> นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	<u>สำนักปลัดเทศบาล</u>								
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	<u>ฝ่ายอำนวยการ</u>								
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๕	นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๖	นักทรัพยากรบุคคล (ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๗	นิติกร (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	<u>ฝ่ายปกครอง</u>								
๘	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม)
๙	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๑๐	จพง.ปกครองและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชก.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	ครองตำแหน่ง
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
๑๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๑๒	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๓	คนงานทั่วไป	๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	<u>กองคลัง</u>								
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลทุ่งฝน อำเภอทุ่งฝน จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร ากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u>								
๑๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๙	คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	<u>กองช่าง</u>								
๒๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	<u>ฝ่ายการโยธา</u>								
๒๑	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
๒๒	วิศวกรโยธา	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	(ว่าง)
๒๓	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๒๕	คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>								
๒๖	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	<u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u>								
๒๗	หัวหน้าฝ่ายงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
๒๘	พยาบาลวิชาชีพ (ชก.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	(ยุบเลิก)
๒๙	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	(ว่าง)
๓๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
๓๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๓๒	คนงานทั่วไป	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลทุ่งฝน อำเภอทุ่งฝน จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ								
๓๓	ผอ.กองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ								
๓๔	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๓๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	ฝ่ายบริหารและเผยแพร่วิชาการ								
๓๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารและเผยแพร่ วิชาการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๘	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
๓๙	ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ (ต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
	ฝ่ายบริหารการศึกษา								
๔๐	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ (ต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
๔๑	นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๔๒	ผอ.ศพด.วัดโพธิ์ศรีทุ่ง	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	(ว่าง)
๔๓	ผอ.ศพด.วัดสุขสะอาด	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	(ว่าง)
๔๔	ครู คศ.๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๔๕	ครู คศ.๑	๗	๗	๗	๗	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๔๖	นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๔๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๙	คนงาน ทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลทุ่งฝน อำเภอทุ่งฝน จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร ากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองสวัสดิการสังคม								
๕๐	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นบง.สวัสดิการสังคม ระดับ (ต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๕๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นบง.สวัสดิการสังคม ระดับ (ต้น))	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	<u>ฝ่ายพัฒนาชุมชน</u>								
๕๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
๕๓	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๕๔	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
	รวมทั้งสิ้น	๘๙	๙๓	๙๒	๙๒	- ๑	-	-	กำหนดเพิ่ม +๕ ยุบเลิก -๑

ภาคผนวก

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๒๑

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	เทศบาลตำบลทุ่งฝน ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๕๒๐	๓๙,๕๖๐	๓๙,๙๒๐	๗๓๖,๕๒๐	๗๕๖,๑๒๐	๗๗๖,๐๔๐	(๔๕,๖๗๐)
๒	หน่วยงานตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๑	๑	๑๙๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	(๑๖,๒๒๐)
สำนักงานปลัด ๑๑																			
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๓๓,๓๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๙๐,๘๘๐	๖๐๘,๘๘๐	๖๒๖,๘๘๐	(๔๔,๒๘๐)
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๒๙,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๕๖๐,๓๒๐	๕๗๓,๕๒๐	๕๘๖,๙๖๐	(๓๕,๗๗๐)
๕	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๓๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๕,๗๖๐	๕๔๑,๒๔๐	๕๕๗,๓๒๐	(ว่าง)
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	(๒๓,๘๘๐)
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๓๙๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	(๑๖,๒๒๐)
๘	นิติกร	ป.ก.	๑	๑	๒๕๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๒๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๓,๒๐๐	(๒๐,๔๔๐)
๙	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก.	๑	๑	๒๕๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๒๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๓,๒๐๐	(๒๐,๔๔๐)
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ก.	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างประจำ																			
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๒๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	(๒๙,๓๑๐)
๑๒	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๙,๙๖๐	(๒๓,๘๘๐)
พนักงานจ้าง																			
๑๓	คนงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ งานธุรการ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๕๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๙,๐๔๐	๑๓๐,๕๖๐	(๙,๐๐๐)
๑๔	คนงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ งานธุรการ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๕,๐๘๐	๑๒๒,๔๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๕	คนงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ งานธุรการ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๕,๙๖๐	๑๒๒,๒๘๐	(๙,๐๐๐)
๑๖	คนงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ งานการเจ้าหน้าที่	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๓,๘๘๐	๑๒๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๗	คนงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ งานการระเบียบและกฎหมาย	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๘	คนงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๙	คนงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๐	คนงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๑	คนงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๒	คนงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๓	คนงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๔	คนงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๕	คนงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ ทำความสะอาดสำนัก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
กองคลัง ๑๒																			
๒๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๖๔,๒๔๐	๕๖๗,๕๖๐	๕๙๒,๘๐๐	(๓๗,๔๑๐)
๒๗	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๔,๐๐๐	๔๒๗,๓๒๐	๔๔๐,๖๔๐	(๓๓,๘๘๐)
๒๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๑	๑	๑๙๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	(๑๖,๒๒๐)
๒๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.ง.	๑	๑	๓๕๗,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๓๒๐	๓๖๓,๘๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๗,๒๔๐	(๒๘,๓๔๐)
๓๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	๑	๑	๑๙๘,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	(๑๖,๕๖๐)

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๒๒

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๑	พนักงานจ้าง คนงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ บันทึกข้อมูล	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๒๓,๒๔๐	๑๓๘,๙๖๐	๑๕๕,๔๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๒	คนงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ บันทึกข้อมูล	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๒๑,๒๐๐	๑๓๖,๖๔๐	๑๕๔,๘๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๓	คนงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ บันทึกข้อมูล	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๓๒,๐๐๐	๑๔๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
กองช่าง ๑๓																			
๓๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	(๓๐,๗๙๐)
๓๕	หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๓๔,๔๖๐	(ว่าง)
๓๖	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๓๗	นายช่างโยธา	ป.ก./ชก.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๒	๑๓,๖๒๒	๑๓,๖๒๐	๑๖๐,๒๖๒	๑๗๓,๘๘๔	๑๘๗,๕๐๔	(๑๒,๒๒๐)
พนักงานจ้าง																			
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๓๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๔๖	๕,๔๐๐	๕,๖๑๖	๑๓๕,๒๓๖	๑๔๐,๖๓๖	๑๔๖,๒๙๒	(๑๐,๘๔๐)
๓๙	คนงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ งานธุรการ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๐	คนงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ งานออกแบบและควบคุมฯ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๑	คนงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ งานไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๒	คนงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ งานไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๓	คนงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ งานไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑๔																			
๔๔	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๑	๕๗๕,๘๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๒๓,๗๔๘	๒๔,๖๙๖	๕๙๓,๖๘๐	๖๑๗,๔๒๘	๖๔๒,๑๒๔	(๔๗,๙๙๐)
๔๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๑๓,๖๐๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	(ว่าง)
๔๖	พยาบาลวิชาชีพ	ป.ก./ชก.	๑	-	๐	๐	-	-	-	-๑	-	-	-	๐	-	๐	๐	-	(ยุบ)
๔๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๔๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๑	๑	๓๐๒,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	(๒๕,๑๙๐)
ลูกจ้างประจำ																			
๔๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๒๕๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	(๒๑,๕๐๐)
พนักงานจ้าง																			
๕๐	คนงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ งานธุรการ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๑	คนงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ งานธุรการ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๒	คนงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ ประจํารถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๓	คนงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ ประจํารถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๔	คนงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ ประจํารถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๕	คนงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ ประจํารถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๖	คนงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ ประจํารถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๗	คนงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ ประจํารถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๘	คนงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ ประจํารถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๙	คนงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ ประจํารถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๖๐	คนงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ ประจํารถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทน

๒๓

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖๑	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน ๐๕ ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๕๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)
๖๒	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๓๕,๘๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๒๓,๗๔๘	๒๔,๖๙๖	๕๙๓,๗๒๐	๖๑๗,๕๐๘	๖๕๒,๒๐๔	(๔๗,๙๙๐)
๖๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารและเผยแพร่วิชาการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)
๖๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน พนักงานจ้าง	ปก.	๑	๑	๒๕๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	(๒๐,๔๔๐)
๖๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๓๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๔๖	๕,๔๐๐	๕,๖๓๖	๑๓๕,๒๒๖	๑๓๕,๔๘๐	๑๓๕,๖๓๖	(๑๐,๘๕๐)
๖๖	คนงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ งานธุรการ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๐๖																			
๖๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๖๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๓๕,๖๐๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	(ว่าง)
๖๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๔๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๓๕,๖๐๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	(ว่าง)
๖๙	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๗๐	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๑๙๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๐๖,๒๘๐	๒๑๓,๙๖๐	๒๒๑,๖๔๐	(๑๖,๖๐๐)
๗๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	-	๐	๐	-	(ว่าง)
๗๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง./ปจ.	๑	-	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๐,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	(ว่าง)
๗๓	ผอ.ศพต.วัดโพธิ์ศรีทุ่ง	๑	-	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	๐	-	๐	๐	-	(ว่าง)
๗๔	ผอ.ศพต.วัดสุขสะอาด	๑	-	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	๐	-	๐	๐	-	(ว่าง)
๗๕	ครู	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๗๖	ครู	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๗๗	ครู	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๗๘	ครู	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๗๙	ครู	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๐	ครู	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๑	ครู	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๒	ครู	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๓	ครู	คศ.๑	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง																			
๘๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๘	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๘๙	คนงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ งานธุรการ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในชวาระระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๓)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๐	กองสวัสดิการสังคม ๐๗																		
๔๐	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๘๖,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๙,๔๐๐	๑๓๙,๔๐๐	๑๓๙,๔๐๐	๔๓๘,๐๐๐	๕๕๑,๓๖๐	๕๖๔,๖๔๐	(๓๑,๘๘๐)
๔๑	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๕๒,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๖๖๐	๕๗๓,๕๖๐	๕๘๖,๘๐๐	๕๙๑,๓๒๐	(๓๖,๘๖๐)
๔๒	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๘๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	(๓๑,๘๘๐)
๔๓	พนักงานจ้าง																		
๔๓	พนักงานทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ งานธุรการ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
(๕)	รวม		๔๓	๔๒	๑๒,๒๘๖,๒๔๐	๖๒๔,๐๐๐	๔๐	๔๐	๔๐	+๑๐/-๑	-	-	๑,๔๙๙,๓๙๔	๕๖๐,๔๔๐	๕๖๘,๘๘๐	๑๘,๒๒๔,๖๓๔	๑๘,๙๘๔,๘๘๐	๑๙,๓๙๘,๓๔๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๒,๙๓๔,๔๔๐	๒,๘๓๗,๗๒๘	๒,๙๐๒,๒๕๓	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรทั้งสิ้น															๒๐,๑๖๙,๐๕๖	๒๑,๘๒๒,๕๘๔	๒๒,๒๙๐,๕๙๓	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ประจำปี															๘๐,๖๖๖,๐๐๐	๘๗,๖๖๖,๐๐๐	๘๘,๐๐๐,๐๐๐	

(ลงชื่อ) ผู้จัดทำ
(นางสาวภัทพร พันธอนันต์)

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจ
(นางสาวอุไรวรรณ วิเชียรเครือ)
หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจ
(นางสาวอุไรวรรณ วิเชียรเครือ)
หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งฝน

(ลงชื่อ) ผู้อนุมัติ
(นางสาวอุไรวรรณ วิเชียรเครือ)
หัวหน้าสำนักปลัด ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งฝน

หมายเหตุ

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้เทศบาลฯ ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ คิดเพิ่ม ๕%

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๒๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท = (๒๔,๐๐๐,๐๐๐x๕%)+๒๔,๐๐๐,๐๐๐ = ๒๕,๒๐๐,๐๐๐

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเทศบาลฯ ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ คิดเพิ่ม ๕%

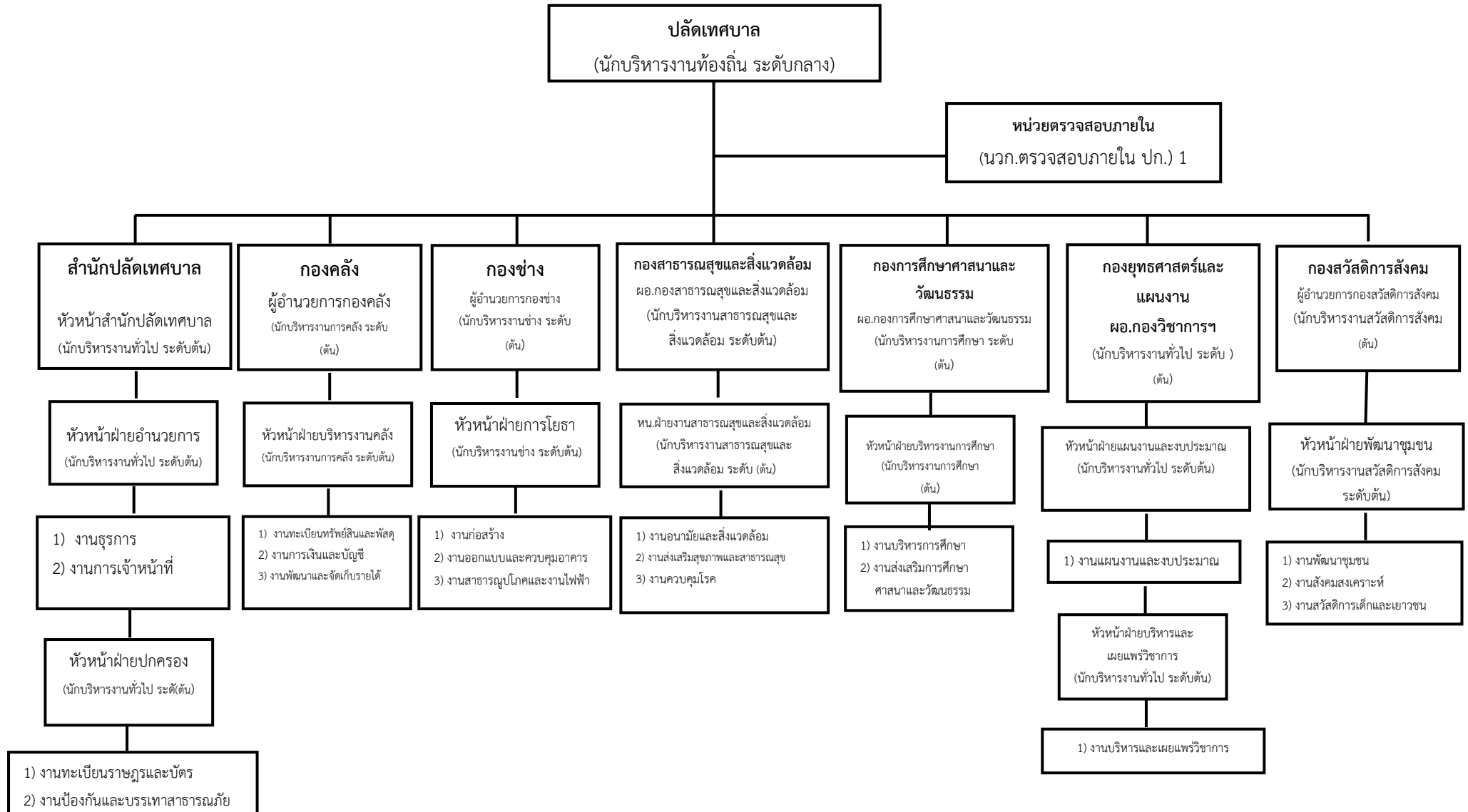
- ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๒๕,๒๐๐,๐๐๐ บาท = (๒๕,๒๐๐,๐๐๐x๕%)+๒๕,๒๐๐,๐๐๐ = ๒๖,๔๖๐,๐๐๐

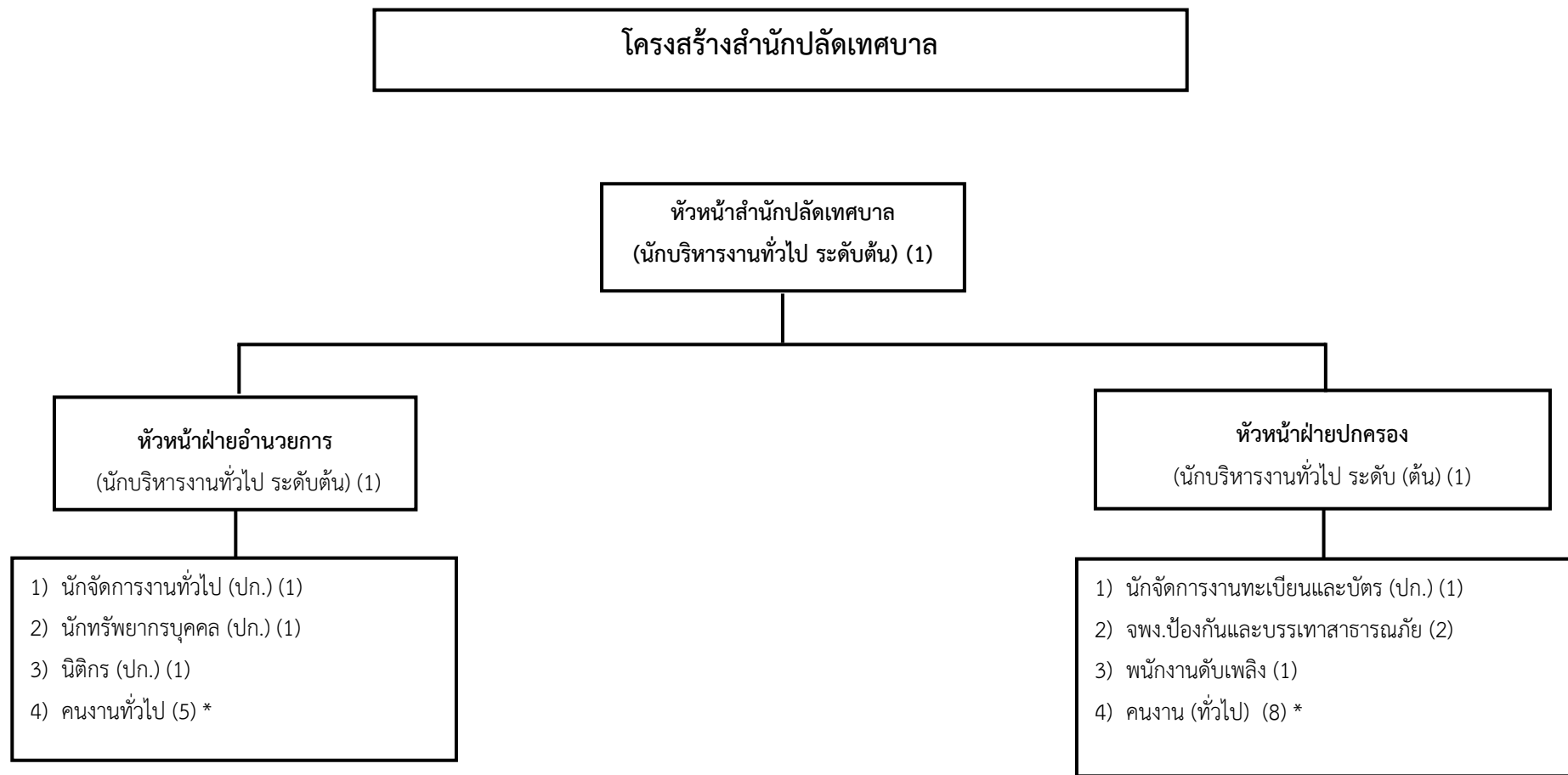
ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเทศบาลฯ ใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ คิดเพิ่ม ๕%

- ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๒๖,๕๖๐,๐๐๐ บาท = (๒๖,๕๖๐,๐๐๐x๕%)+๒๖,๕๖๐,๐๐๐ = ๒๗,๘๙๐,๐๐๐

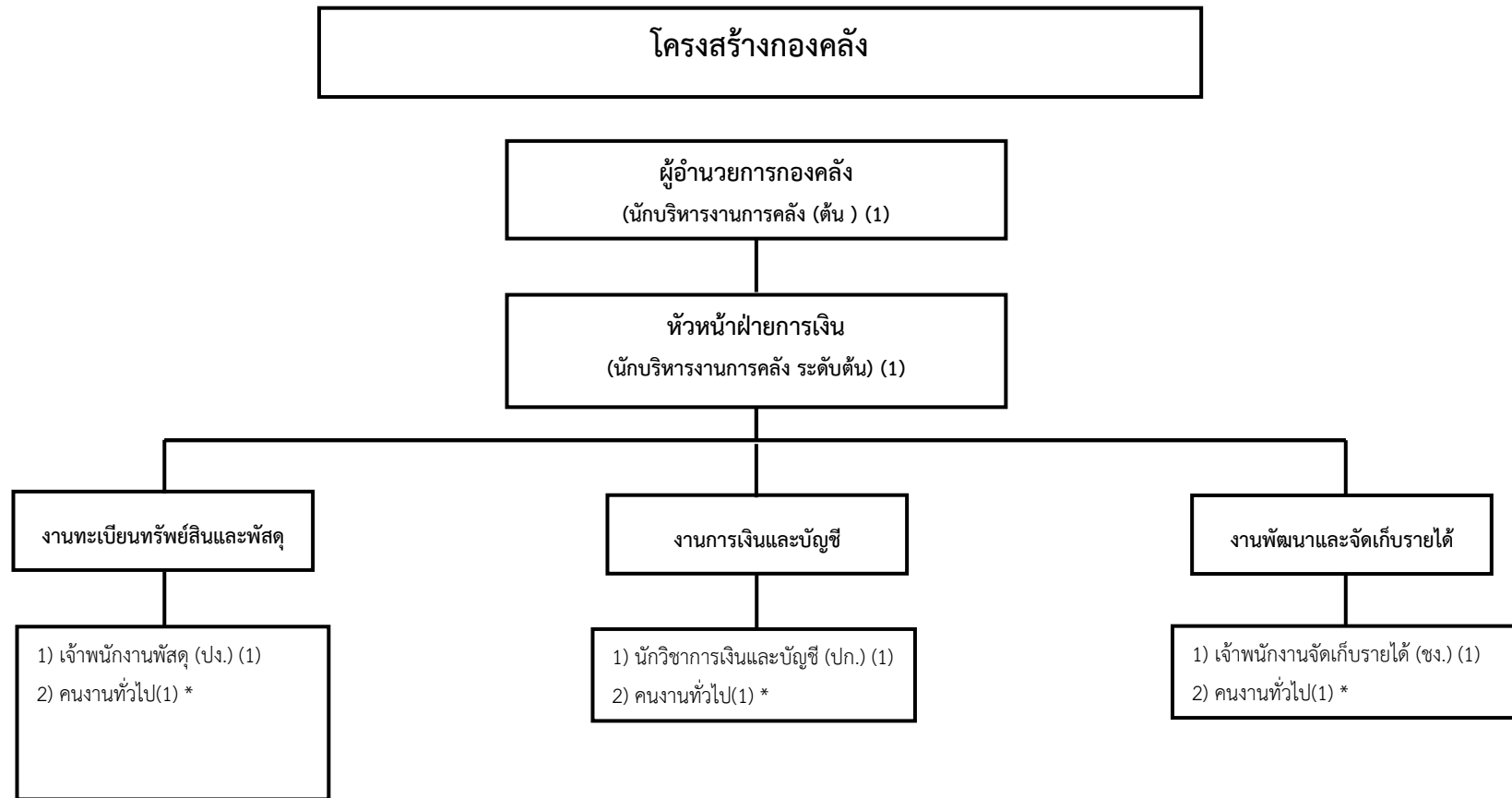
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลทุ่งฝน





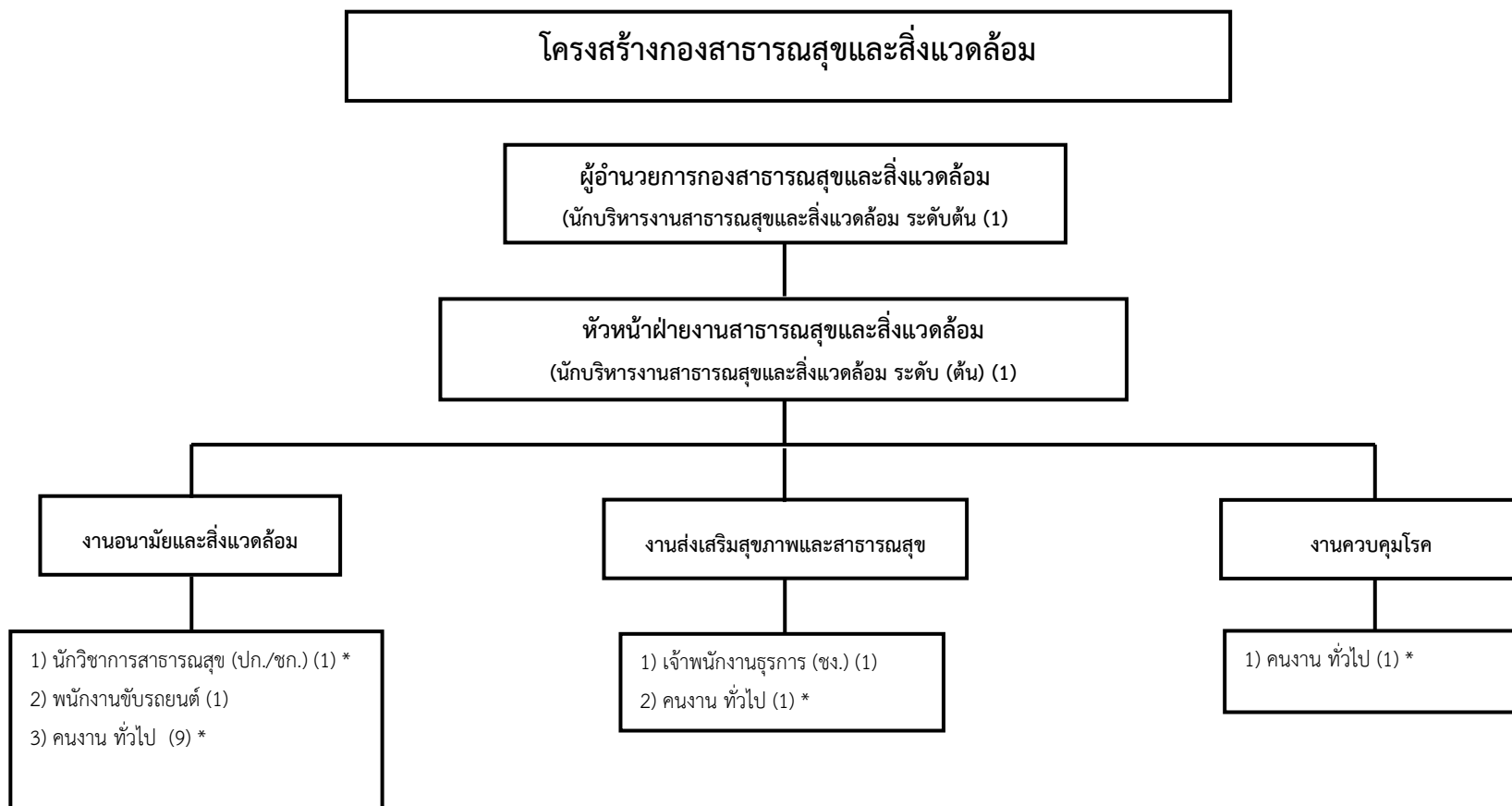
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป *	
จำนวน	3	-	-	4	-	-	-	1	-	-	2	-	13	23



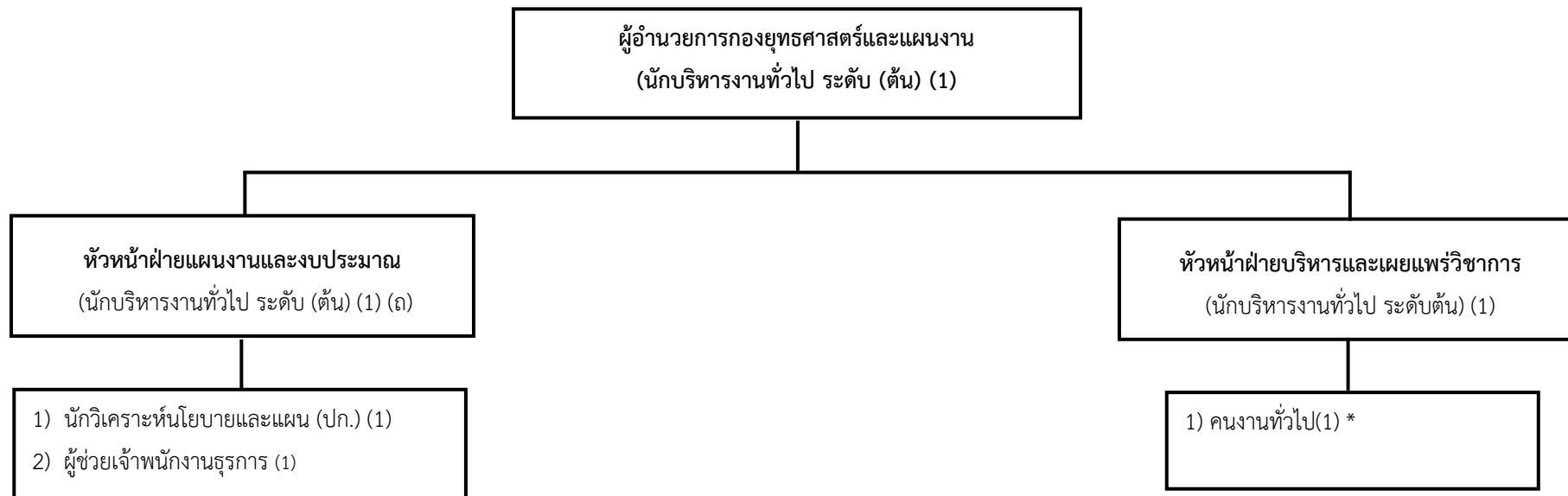
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป *	
จำนวน	2	-	-	1	-	-	-	1	1	-	-	-	3	8

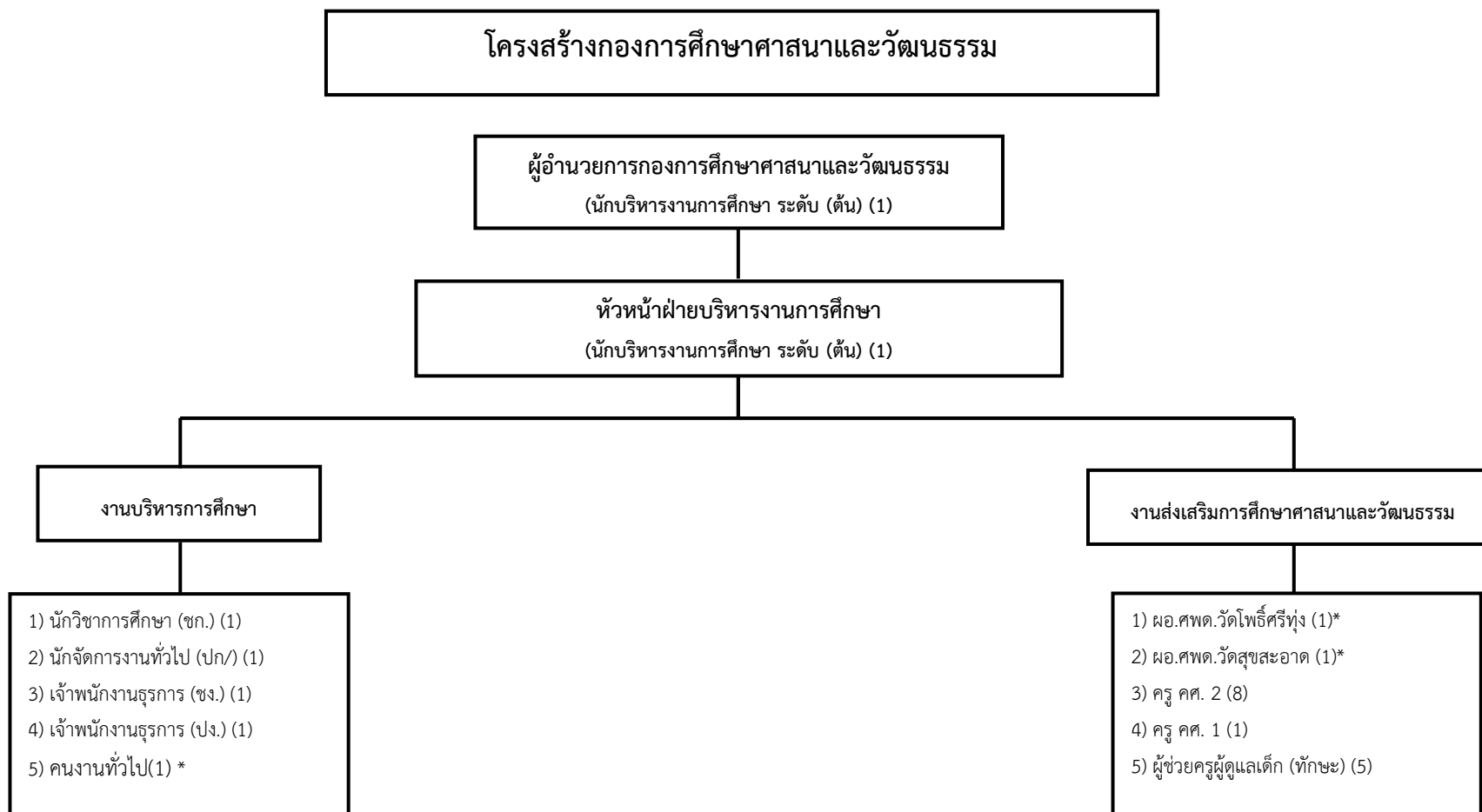


ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป *	
จำนวน	2	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	5	10

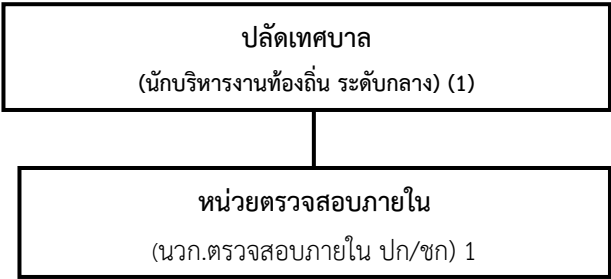


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป *	
จำนวน	2	-	-	-	1	-	-	-	1	-	1	-	11	16

[illegible]



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป				ครู		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	คศ.3	คศ.2	คศ.1		ภารกิจ	ทั่วไป *	
จำนวน	4	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	8	1	-	5	1	23

[illegible]

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
1	นายนิรันดร์ พลทะศรี	ป.โท	73-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	73-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	618,240 (51,520x12)	134,400 (11,200x12)	-	752,640
				หน่วยงานตรวจสอบภายใน								
2	นางสาวนันทยา พงษ์อุดม	ป.ตรี	73-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	73-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	194,640 (16,220x12)	-	-	194,640
				สำนักปลัดเทศบาล			สำนักปลัดเทศบาล					
3	น.ส.อุไรวรรณ วิเชียรเครือ	ป.โท	73-2-01-2101-001	หน.สำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	73-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	531,360 (44,280x12)	42,000 (3,500x12)	-	573,360
4	นายชนะพล แก่นนาคำ	ป.โท	73-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	73-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	429,240 (35,770x12)	18,000 (1,500x12)	-	447,240
5	นายวิจิตร วงศ์สุทธิ	ว่าง	73-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	73-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600 (32,800x12)	18,000 (1,500x12)	-	411,600 ว่าง
6	นายขวัญณรงค์ เหมือดอดทน	ป.ตรี	73-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	73-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	262,560 (21,880x12)	-	-	262,560
7	นางสาวภัทรพร พันธออน	ป.โท	73-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	73-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	194,640 (16,220x12)	-	-	194,640
8	นายศตวรรษ บุตรวาปี	ป.ตรี	73-2-01-3105-001	นิติกร	ชก.	73-2-01-3105-001	นิติกร	ชก.	245,280 (20,440x12)	-	-	245,280
9	นายกิตติพงษ์ มาลาศรี	ป.ตรี	73-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	73-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	245,280 (20,440x12)	-	-	245,280
10	จำเอนอำนาจ โนนทะขาม	ปวส.	73-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปง.	73-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปง.	346,560 (28,880x12)	-	-	346,560
				ลูกจ้างประจำ			ลูกจ้างประจำ					
11	นายศุภชัย เต็มดวงษ์	ปวส.	-	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	349,320 (29,110x12)	-	-	349,320

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงิน ค่าตอบแทน	
12	(ว่าง)	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	262,560 (21,880x12)	-	-	262,560 (เกษียณ)
				พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง					
13	นายกรกฎ ขายก่า	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	1
14	น.ส.กิตติยา เต็มดวงษ์	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	2
15	น.ส.ประกายแก้ว ธรรมเจริญ	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	3
16	นางสาวอารียา ทิพโสด	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	4
17	นายชัยยัณน์ จันทรเสนา	ป.4	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	5
18	นายมนตรี ไชยเสน	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	6
19	นายสัญญาธิราช บัวยัง	ม.3	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	7
20	นายสุทิน ธรรมราช	ม.3	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	8
21	นางสาวธัญญารัตน์ คำมะโนชาติ	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	9
22	นายอนุวัฒน์ โนนคู่เขตโขง	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	10
23	นายชัยยา หงสาวดี	ป.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	11
24	นายลิขิต ไชยราช	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	12
25	นางสาวจุฬาลักษณ์ แสนสิทธิ์	ป.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	13

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงิน ค่าตอบแทน	
				กองคลัง								
26	น.ส.สิริภักดิ์ แสงชาติ	ป.โท	73-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	73-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	448,920 (37,410x12)	42,000 (3,500x12)	-	490,920
27	นางพรศชนก สมบัติกำไร	ป.โท	73-2-04-2102-002	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นบ.งานการคลัง)	ต้น	73-2-04-2102-002	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นบ.งานการคลัง)	ต้น	382,560 (31,880x12)	18,000 (1,500x12)	-	400,560
28	นางสาวนฤกร สายมะณี	ป.ตรี	73-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	73-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	194,640 (16,220x12)	-	-	194,640
29	นางสายัญญาติ บุญช่วย	ป.ตรี.	73-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง.	73-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง.	352,080 (29,340x12)	-	-	352,080
30	นางสาวกมลทิพย์ บุญช่วย	ป.โท	73-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	73-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	165,120 (13,760x12)	-	-	165,120
				พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง					
31	นางสาวจิรภา นันทากุล	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	14
32	นางสาวนิสสรณ์ สุขแสน	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	15
33	นางสาวจันจิรา พลหาญ	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	16
				กองช่าง			กองช่าง					
34	นายสุทธิรักษ์ โนนคู่เขตโขง	ป.ตรี	73-2-05-2103-001	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	73-2-05-2103-001	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	369,480 (30,790x12)	42,000 (3,500x12)	-	411,480
35	นายกลยุทธ ศิริวัฒนเมธานนท์	ป.ตรี	73-2-05-2103-002	หน.ฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานการช่าง)	ต้น	73-2-05-2103-002	หน.ฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานการช่าง)	ต้น	393,600 (32,800x12)	18,000 (1,500x12)	-	411,600
36	นายพงษ์ระพี แก้วยางนอก	ป.ตรี	73-2-05-3101-003	วิศวกรโยธา	ปก.	73-2-05-3101-003	วิศวกรโยธา	ปก./ขก.	355,320 (29,610x12)	-	-	355,320

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงิน ค่าตอบแทน	
37	ว่าง	-	73-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง.	73-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง.	146,640 (12,220x12)	-	-	146,640 ว่าง
38	นายกิตติศักดิ์ สมสนุก	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	130,080 (10,840x12)	-	-	130,080
				พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง					
39	น.ส.นวลอนงค์ ทวีพงษ์	ป.ตรี	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	17
40	นางนพชัย โวระแสง	ป.ตรี	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	18
41	นายทศพนธ์ ทิพย์	ม.6	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	19
42	นายธงไชย วิเชียรเครือ	ปวส.	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	20
43	นายสุชุม ชมภูบาง	ม.6	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	21
				กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม					
44	ว่าที่ร้อยตรีทองสุข วันทอง	ป.ตรี	73-2-06-3602-001	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	73-2-06-3602-001	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	575,880 (47,990x12)	42,000 (3,500x12)	-	617,880
45	ว่าง	ว่าง	73-2-06-3602-002	หน.ฝ่ายงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	73-2-06-3602-002	หน.ฝ่ายงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	393,600 (32,800x12)	18,000 (1,500x12)	-	411,600 ว่าง
46	ว่าง	ยุบ	73-2-06-3602-006	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	73-2-06-3602-006	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	355,320 (29,610x12)	-	-	355,320 (ยุบ)
47	นางสาวจันทนา หาญวิชา	ป.ตรี	73-2-06-3101-003	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	73-2-06-3101-003	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	355,320 (29,610x12)	-	-	355,320
48	จ.ส.อ.เชี่ยวชาญ ชนะสะแบง	ป.ตรี	73-2-06-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	73-2-06-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	302,280 (25,190x12)	-	-	302,280

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงิน ค่าตอบแทน	
				ลูกจ้างประจำ			ลูกจ้างประจำ					
49	นายประวิทย์ หารจำปา	ป.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	258,000 (21,500x12)	-	-	258,000
				พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง					
50	น.ส.จิรารัตน์ ศรีสุนาคร้ว	ป.ตรี	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	22
51	น.ส.ณัฐศิมาภรณ์ ทูลธรรม	ป.ตรี	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	23
52	นายพงษ์พิทักษ์ สุขชัย	ป.6	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	24
53	นายชัยพิชิต วงศ์ละคร	ป.6	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	25
54	นายทวีโชค สมสีดา	ม.3	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	26
55	นายพิเชษฐ์ ต้นสมรส	ป.6	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	27
56	นายวรวุฒิ พิมพ์ดี	ป.6	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	28
57	นายปัญญา สายกระสุน	ม.3	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	29
58	นายประชวน คำน้อย	ป.4	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	30
59	นายวัฒนา ทานัง	ม.3	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	31
60	นายนวกกร สุตาเดช	ม.6	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	32

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
				<u>กองยุทธศาสตร์ฯ</u>			<u>กองยุทธศาสตร์ฯ</u>					
61	นางสาวลักขมี เบิกสีใส	ป.โท	73-2-07-2101-001	ผอ.กองยุทธศาสตร์ฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	73-2-07-2101-001	ผอ.กองยุทธศาสตร์ฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	416,160 (34,680x12)	42,000 (3,500x12)	-	458,160
62	นางสาวจารุณี วงหอม	ป.โท	73-2-07-2101-002	หน.ฝ่ายบริหารและเผยแพร่วิชาการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	73-2-07-2101-002	หน.ฝ่ายบริหารและเผยแพร่ วิชาการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	422,640 (35,220x12)	18,000 (1,500x12)	-	440,640
63	นายไชยา สมบัติกำไร	ป.ตรี	73-2-07-2101-003	หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	73-2-07-2101-003	หน.ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	575,880 (47,990x12)	18,000 (1,500x12)	-	593,880
64	นายสกุล สวัสดิ์สิทธิ์	ป.ตรี	73-2-07-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	73-2-07-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	245,280 (20,440x12)	-	-	245,280
65	นางสาวคณิดา ฤชากุล	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	138,000 (10,840x12)	-	-	130,080
				<u>พนักงานจ้าง</u>			<u>พนักงานจ้าง</u>					
66	นางเพ็ญแข มุสกะ	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	33
				<u>กองการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม</u>			<u>กองการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม</u>					
67	ว่าง	-	73-2-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษาศาสนา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	73-2-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 (32,800x12)	42,000 (3,500x12)	-	435,600 ว่างเดิม
68	ว่าง	-	73-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน การศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	73-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน การศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 (32,800x12)	18,000 (1,500x12)	-	411,600 ว่างเดิม
69	ว่าง	-	73-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	73-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	396,000 (33,000x12)	-	-	396,000 ว่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
70	นางสาวศิริพรรณ มุ่งหมาย	ป.ตรี	73-2-08-3101-003	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	73-2-08-3101-003	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	199,200 (16,600x12)	-	-	199,200
71	นายเอกพจน์ ครุดอุทา	ป.ตรี	73-2-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	73-2-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	280,440 (23,370x12)	-	-	280,440
72	ว่าง	-	73-2-08-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	73-2-08-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	198,840 (16,570x12)	-	-	198,840 ว่าง
73	ว่าง	-		ผอ.ศพด.วัดโพธิ์ศรีทุ่ง	ค.ศ.3		ผอ.ศพด	ค.ศ.3				(ว่าง)
74	ว่าง	-		ผอ.ศพด.วัดสุทธสะอาด	ค.ศ.3		ผอ.ศพด	ค.ศ.3				(ว่าง)
75	ว่าง	-	73-2-08-6600-172	ครู	ค.ศ. 2	73-2-08-6600-172	ครู	ค.ศ. 2	-	-	-	(ว่าง)
76	ว่าง	-	73-2-08-6600-173	ครู	ค.ศ. 1	73-2-08-6600-173	ครู	ค.ศ. 1	-	-	-	(ว่าง)
77	นางรุ่งราตรี แก่นนาคำ	ป.โท	73-2-08-6600-174	ครู	ค.ศ. 2	73-2-08-6600-174	ครู	ค.ศ. 2	-	-	-	สธ
78	ว่าง	ป.ตรี	73-2-08-6600-175	ครู	ค.ศ. 2	73-2-08-6600-175	ครู	ค.ศ. 2	-	-	-	(ว่าง)
79	นางสาวสุจิตรา โคกสถาน	ป.ตรี	79-2-08-6600-176	ครู	ค.ศ. 2	79-2-08-6600-176	ครู	ค.ศ. 2	-	-	-	สธ
80	นางครุณี โพธิผล	ป.ตรี	73-2-08-6600-177	ครู	ค.ศ. 2	73-2-08-6600-177	ครู	ค.ศ. 2	-	-	-	สธ
81	นางสาวมนัสถุทัย วงษ์ละคร	ป.ตรี	73-2-08-6600-178	ครู	ค.ศ. 2	73-2-08-6600-178	ครู	ค.ศ. 2	-	-	-	สธ
82	นายสุรพล ชนะสงคราม	ป.ตรี	73-2-08-6600-179	ครู	ค.ศ. 2	73-2-08-6600-179	ครู	ค.ศ. 2	-	-	-	สธ
83	น.ส.ไพรินทร์ คำหนองยาง	ป.ตรี	73-2-08-6600-180	ครู	ค.ศ. 2	73-2-08-6600-180	ครู	ค.ศ. 2	-	-	-	สธ
				พนักงานจ้างตามภารกิจ								
84	นางพรหมลักษณ์ เหมือดอดทน	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	สธ
85	น.ส.วรารณ แก้วยางนอก	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	สธ
86	นางมยุลี ปานเชียงวงศ์	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	สธ
87	นายณพพล พรหมขะ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	สธ
88	นางสาวพันทิวา จันทวัง	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	สธ
				พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป					
89	นางสาวมาริตา สุตาเดช	ป.ตรี	-	คณงาน	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	34

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
				กองสวัสดิการสังคม			กองสวัสดิการสังคม					
90	นายปัญญา ไชยแก้ว	ป.โท	73-211-2105-001	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	73-211-2105-001	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	382,560 (31,880x12)	42,000 (3,500x12)	-	424,560
91	นางสาวสุทิน ศุภพิสุทธิ์	ป.โท	73-211-2105-002	หน.ฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	73-211-2105-002	หน.ฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	442,320 (36,860x12)	18,000 (1,500x12)	-	460,320
92	ว่าง	ว่าง	73-2-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	73-2-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	355,320 (29,610x12)	-	-	355,320 ว่าง
				พนักงานจ้าง			พนักงานจ้าง					
93	น.ส.จิราภรณ์ บำรุงราษฎร์	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-		36

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ให้เทศบาลตำบลทุ่งฝน กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารงาน ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและการโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นปัญหาแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆสามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือ แอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดความสามารถสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดความสามารถสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงาน

สมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิงเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลทุ่งฝน ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ให้เทศบาลตำบลทุ่งฝน ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ตัวอย่างเช่น

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลทุ่งฝน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยืนหยัดในความถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย