



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566

(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2)

เทศบาลตำบลบรบือ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม
โทร 0-4377-1431

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบรบือ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาลและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลบรบือ อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาเทศบาลตำบลบรบือ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งในขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี เทศบาลตำบลบรบือ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคามต่อไป

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบรบือ	๗
๖. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลบรบือ	๙
๗. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค (SWOT anylysis)	๑๐
๘. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๔
๙. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๑๐. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ	๑๕
๑๑. การวิเคราะห์ตำแหน่ง	๑๗
๑๑. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๐
๑๒. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๗
๑๓. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓
๑๔. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลบรบือ	๔๑
๑๕. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ฯ	๔๒
๑๖. ภาคผนวก	๔๓



ประกาศเทศบาลตำบลบรบือ
เรื่อง ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

.....

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลบรบือกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ได้รับการจัดสรรไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้เทศบาลตำบลบรบือ นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไปใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งของเทศบาล และวางแผนอัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ เป็นไปอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ ตลอดจนควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๔

(นายวิสูตร จงชูวณิชย์)
นายกเทศมนตรีตำบลบรบือ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลบรบือ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล (ก.กลาง) เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๔

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น เทศบาลตำบลบรบือ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม จึงได้จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลบรบือ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลบรบือมีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. ,เทศบาล , อบต. และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลบรบือ

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลบรบือ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบรบือ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจการตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลบรบือ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

/๓. กรอบแนวคิด....

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลบรบือ มีนายกเทศมนตรีตำบลบรบือ เป็นประธาน ได้กำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลบรบือ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลบรบือ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลบรบือ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลบรบือได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนในการใช้จ่ายกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการความจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานและส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานโครงสร้างพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องรับการพัฒนารู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม การเกลี่ย หรือลด จำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย แล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการ ทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์สายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่นก็ กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจากจำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอ ในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วน ราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้มาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้องรวมถึงใช้ระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineering) อัน จะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะ เพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลบรบือ อยู่ในท้องที่ตำบลบรบือ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม มีพื้นที่ ประมาณ ๕.๒๐ ตารางกิโลเมตร ครอบคลุม ๓ หมู่บ้าน (๗ ชุมชน) หมู่ที่ ๑ แบ่งพื้นที่เป็น ๕ ชุมชนเมือง คือชุมชนต้นลำน้ำเสียว ชุมชนวัดบรบือสรากรม ชุมชนขวัญเมือง ชุมชนร่วมใจพัฒนา และชุมชนประชาร่มเย็น หมู่ที่ ๗ เป็นชุมชนสนามชัย และหมู่ที่ ๑๔ เป็นชุมชนศรีสุขพัฒนา มีประชากรทั้งสิ้น ๕,๗๖๒ คน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลบรบือ มีความเหมาะสมกับภารกิจ ของเทศบาลตำบลบรบือโดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงได้ วิเคราะห์สภาพปัญหา ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลบรบือ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของ ประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ปัญหาด้านคมนาคม

สภาพถนนบางสายในเขตเทศบาล มีสภาพชำรุดเสียหาย เพราะผ่านการใช้งานมาหลายปี

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

ก่อสร้างขยายและปรับปรุงถนนให้ได้มาตรฐานมีสภาพที่ดีเหมาะสม และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่สัญจรไปมา

ปัญหาทางระบายน้ำ

ท่อหรือรางระบายน้ำมีไม่ถึงและต่อเนื่องกัน บางแห่งท่อระบายน้ำตันเกิน ทำให้น้ำไหลไม่สะดวกเกิดน้ำท่วมในช่วงฤดูฝน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

วางแผนสร้างท่อและรางระบายน้ำให้ครบทุกสาย และให้มีความต่อเนื่อง พร้อมทั้งปรับปรุงให้สามารถใช้การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัญหาไฟฟ้า

ถนนบางสายหรือบางแห่งยังไม่ได้รับการติดตั้งระบบไฟฟ้าสาธารณะ ทำให้ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกและปลอดภัยในการสัญจรเวลากลางคืน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

ขยายไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทั่วถึงถนนทุกสาย ทุกชุมชน พร้อมทั้งตรวจสอบแก้ไขจุดที่ชำรุดให้มีสภาพใช้งานได้

ปัญหาระบบประปา

ปัญหาระบบการประปา ระบบการจำหน่ายประปา และการขยายเขตท่อประปา การบริการประปาไม่ทั่วถึง

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

ขยายเขตบริการระบบประปาในเขตเทศบาลให้ทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

ปัญหาการว่างงาน

ประชาชนบางส่วนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ และขาดความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ การฝึกอบรมอาชีพ เพิ่มทักษะการประกอบอาชีพสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนในชุมชน

ปัญหาการท่องเที่ยว

การส่งเสริมพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในเขตเทศบาลตำบลบรือ สร้างรายได้ให้แก่ประชาชน และขาดการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวที่น่าสนใจให้เป็นที่ยอมรับและที่รู้จัก

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- สนับสนุนให้ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการแหล่งท่องเที่ยว
- ปลุกจิตสำนึกให้ประชาชน ช่วยกันดูแล รักษาแหล่งท่องเที่ยว
- ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวให้รู้จักอย่างแพร่หลาย

๔.๓ ด้านสังคม

- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด การมั่วสุมของเยาวชนบางกลุ่ม
- ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต ประชาชนบางส่วนยังมีสุขภาพอนามัยไม่ดีพอ เนื่องจากขาดการส่งเสริมสุขภาพอนามัยไม่เพียงพอ

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ควรจัดให้มีการรักษาความสงบเรียบร้อย ปลอดภัยในเขตเทศบาล
- ควรจัดให้มีการรณรงค์ต่อต้านและป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ควรจัดให้มีการให้ความรู้แก่ประชาชนในการให้บริการสาธารณสุขชุมชน
- ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม และกิจกรรมต่างๆ โดยให้ประชาชนทุกคนได้มีส่วนร่วม

๔.๔ ด้านการเมืองและการบริหาร

- ปัญหาประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานของเทศบาล บทบาทหน้าที่การทำงานของเทศบาล
- ปัญหาการทำงานของบุคลากร จิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน
- ปัญหาการพัฒนาการจัดเก็บรายได้
- ปัญหาความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจของการบริหารงานเทศบาลให้แก่ผู้นำชุมชน กรรมการชุมชนและประชาชนให้ทราบ
- ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ให้ประชาชนอย่างทั่วถึง
- เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีของเทศบาล
- สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในเรื่องของการรักษาระเบียบวินัย
- ส่งเสริมเพิ่มประสิทธิภาพให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานการให้บริการประชาชนอย่างสะดวก และรวดเร็ว

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาการขาดจิตสำนึกที่ดีในการรักษาความสะอาด การลดปริมาณของขยะมูลฝอย
- ปัญหาเกี่ยวกับการบำบัดน้ำเสียเกิดจากประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาคุณภาพ ของแหล่งน้ำ การปล่อยน้ำเสียสู่แหล่งน้ำสาธารณะ ทำให้เกิดกลิ่นน้ำเน่าเสีย ท่อหรือร่องระบายน้ำสกปรก
- ปัญหาเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- จัดให้มีการจัดเก็บขยะ และกำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะ
- ส่งเสริมรณรงค์สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบรือ

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลบรือ เน้นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลบรือ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน ซึ่งการพัฒนาเทศบาลตำบลบรือ จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของประชาชนในชุมชน และชุมชนจะต้องมีความตระหนักในการแก้ไขปัญหา มีความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาพร้อมกันอย่างจริงจัง

เทศบาลตำบลบรือ ยังได้เน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาเทศบาล นอกจากนี้ยังเน้นการส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาของเด็กก่อนวัยเรียนและการพัฒนาเยาวชน ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพ ได้เน้นพัฒนาส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มส่งเสริมอาชีพในชุมชน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง แนวทางการวิเคราะห์ได้ใช้เทคนิค SWOT ทั้งนี้เพื่อให้ได้ทราบว่าเทศบาลตำบลบรือ มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร

ในการดำเนินการตามภารกิจตามผลของการวิเคราะห์ SWOT เทศบาลตำบลบรือ ได้กำหนด วิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาล ทั้งนี้สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นอื่น

- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณูปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาดสดได้มาตรฐาน
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล การป้องกันและการ

ควบคุมโรคติดต่อ

- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง

หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิธีกรรมและหोजดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลบรบือได้ เมื่อพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ การดำเนินการของเทศบาลให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาลแล้ว เทศบาลตำบลบรบือมีศักยภาพในการพัฒนาที่เพียงพอ

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาเทศบาลตำบลบรบือ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม พัฒนาคุณภาพชีวิต
แนวทางการพัฒนา**

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ตีมีมาตรฐาน
2. ส่งเสริมศาสนาวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและนันทนาการ
4. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการค้า การลงทุน เศรษฐกิจชุมชนและการท่องเที่ยว
แนวทางการพัฒนา**

๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพให้แก่ประชาชน
๒. พัฒนาปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว
๓. พัฒนาระบบการจัดการตลาด การค้า การลงทุนและการคมนาคมขนส่ง

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาปรับปรุงแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและโครงสร้างพื้นฐาน
แนวทางการพัฒนา**

๑. พัฒนาปรับปรุงระบบโครงสร้างพื้นฐาน
๒. พัฒนาปรับปรุงก่อสร้างระบบการระบายน้ำในพื้นที่ให้ทั่วถึง
๓. พัฒนาระบบจราจร สาธารณูปโภค สาธารณูปการ
๔. ส่งเสริมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาส่งเสริมการบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
๒. ส่งเสริมระบบป้องกันภัยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๓. พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. พัฒนาระบบการเงิน การคลังอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยีสารสนเทศและช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค (SWOT analysis)

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง(S: strength)	จุดอ่อน(W: Weakness)
๑. ผู้บริหารรับผิดชอบมีคุณวุฒิและความรู้ความเข้าใจ (ด้านงานช่าง) ๒. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ๓. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ต่อภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานและจัดสรรงบประมาณให้มากเป็นลำดับแรก	๑. ประชาชนไม่เคารพกฎระเบียบ มีการหลีกเลี่ยงหรือฝ่าฝืนการจัดทำผังเมือง การปลูกสร้างอาคาร ๒. บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ๓. ระบบข้อมูลไม่ชัดเจน เป็นผลให้การวางแผนการตัดสินใจไม่มีประสิทธิภาพ
โอกาส(O:Opportunity)	อุปสรรค(T: Threat)
๑. ผู้บริหารขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากส่วนกลาง ๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่เทศบาล	๑. โครงการใหญ่ที่กระทบต่อประชาชนและใช้งบประมาณมาก ขาดการติดตามประเมินผล ทำให้ไม่ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ ๒. การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานจะต้องใช้งบประมาณมาก แต่การพัฒนาจัดเก็บรายได้ไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ ทำให้งบประมาณไม่เพียงพอต่อปัญหาความต้องการของประชาชนที่เพิ่มขึ้น ๓. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง(S: strength)	จุดอ่อน(W: Weakness)
๑. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ๑. ผู้บริหารที่รับผิดชอบด้านสาธารณสุขมีคุณวุฒิและความรู้ความเข้าใจในงานด้านสาธารณสุข ๒. การบริหารแบบบูรณาการทำให้เกิดการประสานงานบูรณาการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากขึ้น ๓. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการดำเนินงานด้านสุขภาพ	๑. เทศบาลมีบุคลากรด้านการแพทย์และสาธารณสุขน้อย ๒. ระดับวิชาชีพเฉพาะจำวนน้อย ตามศักยภาพของสถานบริการด้านสาธารณสุข มีข้อจำกัดในระบบสุขภาพถ้วนหน้า ๓. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานน้อย ๔. ในด้านการให้บริการสาธารณสุขยังต้องประสานงานกับโรงพยาบาลบริบือ
โอกาส(O:Opportunity)	อุปสรรค(T: Threat)
๑. ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ ๒. มีการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมในด้านการจัดทำหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร ๓. มีการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสนองความต้องการของผู้เรียนท้องถิ่น	๑. งบประมาณมีน้อย ๒. มีประชากรแฝงอพยพอยู่อาศัยในเขตเทศบาล ๓. สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลมีความแตกต่างกันในเรื่องขนาดและทรัพยากร ทำให้การพัฒนาคุณภาพให้ใกล้เคียงกันเป็นไปได้ด้วยความลำบาก

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง(S: strength)	จุดอ่อน(W: Weakness)
๑. มีการจัดระเบียบการจราจร การจอดรถยนต์โดยงานเทศกิจร่วมกับสถานีตำรวจภูธรบริบือ ๒. รัฐบาลกำหนดนโยบายเร่งด่วนการแก้ปัญหายาเสพติด	๑. มีการอพยพแรงงานมาในเขตเทศบาล บุกรุกที่สาธารณะ ส่วนหนึ่งประกอบอาชีพหาบเร่ แผงลอย
โอกาส(O:Opportunity)	อุปสรรค(T: Threat)
๑. มีการวางแผนและป้องกันบรรเทาอันตรายอันจะเกิดแก่ชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนสามารถปฏิบัติงานได้ตลอดเวลาโดยชุดปฏิบัติการเฝ้ารักษาการณ์เตรียมความพร้อมตลอด ๒๔ ชั่วโมง	๑. การก่อสร้างอาคาร ตลาด ที่อยู่อาศัยในเขตพาณิชย์ ก่อนมีกฎหมายควบคุมอาคารและผังเมืองบังคับไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย ๒. ชุมชนบางส่วนในเขตเทศบาลยังเป็นชุมชนแออัดก่อให้เกิดปัญหาด้านอนามัยและปัญหาเสพติด

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง(S: strength)	จุดอ่อน(W: Weakness)
๑. มีโครงสร้างเศรษฐกิจที่หลากหลาย ทั้งภาค การเกษตร การค้าและการลงทุน ๒. โครงสร้างพื้นฐานโดยเฉพาะเส้นทางคมนาคมได้มาตรฐานสะดวก	๑. ไม่มีศูนย์รวมจำหน่ายสินค้าและสาธิตงาน หัตถกรรม ๒. มีปัญหาความยากจนในชุมชน (ประชาชนบางส่วน)
โอกาส(O:Opportunity)	อุปสรรค(T: Threat)
๑. เทศบาลตั้งงบประมาณสนับสนุนกลุ่มอาชีพ ๒. มีกลุ่มผลิตผู้ประกอบการเกลือโอโอดีน ๓. เทศบาลมีกรอบงานส่งเสริมเศรษฐกิจในชุมชน	๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ ๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย ๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิก กลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง(S: strength)	จุดอ่อน(W: Weakness)
๑. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการดูแลสิ่งแวดล้อมการแก้ปัญหาขยะและน้ำเสีย ๒. เทศบาลมีแหล่งน้ำธรรมชาติขนาดใหญ่เป็นต้นกำเนิดของลำน้ำเสียวสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้	๑. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในประโยชน์ของระบบการกำจัดขยะและระบบการบำบัดน้ำเสีย ๒. ลักษณะของดินภายในเขตเทศบาลเป็นดินเค็มไม่สามารถทำการเกษตรได้ ๓. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจังและต่อเนื่องในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
โอกาส(O:Opportunity)	อุปสรรค(T: Threat)
๑. เทศบาลให้ความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อม อนุรักษ์ประชาชนให้ตระหนักและป้องกันปัญหาน้ำเสีย ๒. เทศบาลกำหนดแผนงานโครงการบำบัดน้ำเสียตามมาตรฐานการควบคุมมลพิษ	๑. ระบบข้อมูลสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ไม่ทันสมัย ๒. งบประมาณของท้องถิ่นไม่เพียงพอต้องได้รับเงินอุดหนุนจากส่วนกลาง

ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง(S: strength)	จุดอ่อน(W: Weakness)
๑. จังหวัด อำเภอให้ความสำคัญการส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมด้านศาสนา ๒. มีขนบธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติและสืบทอดกันมา	๑. งบประมาณไม่เพียงพอ ๒. บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านศาสนามีน้อย ๓. การพัฒนาบุคลากรในการส่งเสริมการศาสนาทำได้น้อย
โอกาส(O:Opportunity)	อุปสรรค(T: Threat)
๑. มีการยกย่องเชิดชูผู้ทำคุณประโยชน์ด้านศาสนา และคุณธรรม จริยธรรม ด้านศิลปวัฒนธรรม ๒. มีการยกย่องเชิดชูผู้มีคุณธรรม จริยธรรมและผู้สืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. เยาวชนในเขตเมืองไม่ค่อยให้ความสนใจในการสืบสานอนุรักษ์ ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นในท้องถิ่นของตนเอง ๒. ไม่มีหน่วยงานที่เป็นศูนย์ในการเก็บรวบรวมเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง(S: strength)	จุดอ่อน(W: Weakness)
๑. ส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ ๒. นโยบายรัฐบาลให้ความสำคัญและเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องได้รับการแก้ไข ๓. มีการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสตรวจสอบได้ ตามหลักธรรมาภิบาล ๔. พัฒนาระบบการทำงานให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้	๑. ขาดการสร้างจิตสำนึกให้กับข้าราชการ รวมทั้งการส่งเสริมให้องค์กรภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารจัดการภาครัฐ อย่างต่อเนื่องและจริงจัง
โอกาส(O:Opportunity)	อุปสรรค(T: Threat)
๑. มีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐเพื่อความโปร่งใส	๑. การนำระบบสารสนเทศเข้ามามีใช้ในการปฏิบัติงานล่าช้า

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและดำเนินการ

เทศบาลตำบลบรบือ ได้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ศักยภาพ ความต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารเทศบาลประกอบกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาของเทศบาลตำบลบรบือ ดังนี้

๖.๑ การกิจหลัก

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๒. การจัดให้มีตลาดสดมาตรฐาน
๓. การจัดให้มีการจัดการศึกษา
๔. การจัดให้มีการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๕. การจัดให้มีการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๖. การจัดให้มีการส่งเสริม การฝึกอบรมอาชีพ
๗. การจัดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
๘. การจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๙. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๑๐. การจัดให้มีและบำรุงรักษาการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๖.๒ การกิจรอง

๑. การจัดให้มีการสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
การจัดให้มีการควบคุมอาคาร
๒. การจัดให้มีผังเมือง
๓. การจัดให้มีการบำรุงรักษาสีลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๔. การจัดให้มีการส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและเสรีภาพของประชาชน
๕. การจัดให้มีการส่งเสริมกีฬา
๖. การจัดให้มีการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลบรบือ เป็นเทศบาลขนาดกลางกำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ กอง ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา โดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม (ก.ท.จ.) ได้อนุมัติกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๙๑ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลบรบือมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการ ปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แต่มีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างใหม่ ปรับลดตำแหน่งที่ไม่จำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นตามบัญชีเงินเดือนใหม่ (บัญชี ๕)

๘. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ เทศบาลตำบลบรบือโครงสร้าง ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการ ตามภารกิจและหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ ๑.๓ ฝ่ายปกครอง - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานอำนวยการ - งานแผนงานและงบประมาณ - งานนิติการและพาณิชย์ - งานสวัสดิการสังคม - งานบริหารงานทั่วไป ๑.๓ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานบริหารงานขนส่ง	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายบริหารงานช่าง - งานธุรการ - งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค - งานบริหารงานทั่วไป	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริการสาธารณสุข - งานบริการสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป	

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานธุรการ - งานบริหารการศึกษา - งานสังคมสงเคราะห์และพัฒนาชุมชน	๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณีศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๕.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานแผนงานและโครงการ - งานระบบสารสนเทศ - งานธุรการ - งานงบประมาณ - งานการเจ้าหน้าที่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ๕.๓ โรงเรียน - งานกิจการนักเรียน - งานพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ - งานวัดผลและประเมินผลการศึกษา	
๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง เทศบาลตำบลบรบือ

เทศบาลตำบลบรบือ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ เทศบาลได้วางแผนแนวทางการพัฒนา ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. จัดให้มีการปฐมนิเทศพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ที่บรรจุใหม่

๒. จัดให้มีการฝึกอบรม และทัศนศึกษาดูงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลบรบือ จัดทำโครงการอบรม และทัศนศึกษาดูงานของพนักงานเทศบาลเป็นประจำทุกปี เพื่อเสริมสร้างความรู้ ประสบการณ์ใหม่ๆ และนำมาพัฒนาปรับปรุง การปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

๓. จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลบรบือจะมีระบบการตรวจสอบติดตาม และประเมินผลการพัฒนาของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนาภายใต้งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาของเทศบาล เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรม ของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างเทศบาลตำบลบรบือ

เทศบาลตำบลบรบือ ได้มีการปรับบทบาท ภารกิจและหน้าที่ ตลอดจนวิธีการทำงานและได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในการบริหาร จัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) และหลักธรรมาภิบาล เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ๖ หลัก ดังนี้

๑. นิติธรรม

๒. หลักคุณธรรม

๓. หลักความโปร่งใส

๔. หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน

๕. หลักมีความรับผิดชอบ

๖. หลักความคุ้มค่า

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทั่วไป สังกัดเทศบาลตำบลบรบือทุกคน จะต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้



ประกาศเทศบาลตำบลบรบือ
เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม
ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

.....

จากอนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทั่วไปยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ เพื่อปฏิบัติงานให้เกิดผลดี และความก้าวหน้าแก่ทางราชการ
๓. พึงปฏิบัติหน้าที่และอุทิศเวลาของตนให้แก่ทางราชการ
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย และระเบียบของทางราชการ
๕. พึงปฏิบัติหน้าที่ต้องให้ความสะดวกในการให้บริการ และความเป็นธรรมแก่ผู้มาติดต่อราชการ
๖. พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อย และรักษาความสามัคคีในหมู่คณะ
๗. พึงปฏิบัติหน้าที่จะต้องรักษาชื่อเสียง และเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย

ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๗ ประการดังกล่าวข้างต้น เป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลบรบือ ด้วย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๔

(นายวิสูตร จงชูณิษฐ์)

นายกเทศมนตรีตำบลบรบือ

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลบรบือ

ที่ ๑๙๑ / ๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

.....

ด้วยเทศบาลตำบลบรบือ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม จะดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลบรบือกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่ได้รับการจัดสรรไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้การดำเนินการปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) เป็นไปตามระเบียบของการจัดทำแผนอัตรากำลังด้วยความเรียบร้อย จึงแต่งตั้งคณะกรรมการ ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลบรบือ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วย | เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้ง มีหน้าที่ดำเนินการกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล เสนอให้ ก.ท.จ.มหาสารคาม ทราบและประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าวต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่

๓๐ เดือน มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๔

(นายวิสูตร จงชูวนิชย์)

นายกเทศมนตรีตำบลบรบือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ

ที่ มค ๕๒๖๐๑/

วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญประชุมหารือแนวทางในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑)

เรียน คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ

ด้วยฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ ของเทศบาลตำบลบรบือ จังหวัดมหาสารคาม จะดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลตำบลบรบือ และให้เทศบาลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มขึ้นเพื่อให้การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุม หารือแนวทางในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) ในวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ชั้น ๒ หอประชุมพระธาตุศรีเมือง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมตามวัน เวลา และสถานที่ ดังกล่าวข้างต้น โดยพร้อมเพรียงกัน

(นายภูวดล พระคลังทอง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

ทราบ

๑. นายกเทศมนตรีตำบลบรบือ

๒. ปลัดเทศบาล

๓. ผู้อำนวยการกองคลัง

๔. ผู้อำนวยการกองช่าง

๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ

๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา

๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๘. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

รายชื่อผู้เข้าประชุมหารือแนวทางในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑)

วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมชั้น ๒ หอประชุมพระธาตุศรีเมือง เทศบาลตำบลบรบือ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายกเทศมนตรีตำบลบรบือ	ประธานกรรมการ		
๒	ปลัดเทศบาล	กรรมการ		
๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ		
๔	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ		
๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ		
๖	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ		
๗	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ		
๘	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ		
๙	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ		

ระเบียบวาระการประชุมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑)

วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมชั้น ๒ หอประชุมพระธาตุศรีเมือง เทศบาลตำบลบรบือ

ระเบียบวาระที่ ๑
มติที่ประชุม

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

.....
.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๒
มติที่ประชุม

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

.....
.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๓
มติที่ประชุม

เรื่อง การพิจารณาการปรับปรุงอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖)
ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑)

.....
.....
.....

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง อื่น ๆ

- ไม่มี

ระเบียบวาระการประชุมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑)

วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมชั้น ๒ หอประชุมพระธาตุศรีเมือง เทศบาลตำบลบรบือ

ผู้เข้าประชุม ๙ คน

ผู้ไม่มาประชุม - คน

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

นายกเทศมนตรีตำบลบรบือ กล่าวเปิดประชุมและทำหน้าที่ประธานในที่ประชุมจนครบวาระการประชุมดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖)

นายกเทศมนตรีตำบลบรบือ ด้วยเทศบาลตำบลบรบือ ได้รับแจ้งจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ประธาน

อำเภอบรบือ และตามประกาศจังหวัดมหาสารคาม ให้ดำเนินการปรับปรุงแผน

อัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) และให้เทศบาลปรับ

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจ

หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการ

บริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง ของพนักงานเทศบาล

ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยเทศบาลตำบลบรบือ ได้

ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ

๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ในวันที่ ขอเชิญ นายภูวดล พระคลังทอง

ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ในฐานะผู้ช่วยเลขานุการ ชี้แจงรายละเอียด

และดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป

นักทรัพยากรบุคคล

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลบรบือ ที่ ๔๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔

ผู้ช่วยเลขานุการ

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ

๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลบรบือ

ประธานกรรมการ

๒. ปลัดเทศบาล

กรรมการ

๓. ผู้อำนวยการกองคลัง

กรรมการ

๔. ผู้อำนวยการกองช่าง

กรรมการ

๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กรรมการ

๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา

กรรมการ

๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

กรรมการ/เลขานุการ

๘. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

๙. นักทรัพยากรบุคคล

ผู้ช่วยเลขานุการ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๔ โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๒ เพื่อให้เทศบาลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๖ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๐ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ตามตำแหน่งที่เทศบาลได้กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เล่มเดิม ปรากฏว่า คำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเป็นร้อยละ ๒๙.๓๓ ซึ่งได้เป็นไปตามที่หนังสือชักชวนได้กำหนดไว้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ โดยได้มีการพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ ให้สอดคล้อง และกำหนดตำแหน่งเพิ่มให้ครบตามองค์ประกอบของโครงสร้างส่วนราชการนั้น เริ่มจากขอเชิญหัวหน้าส่วนราชการ รายงานข้อมูลตามลำดับ

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล สำนักปลัดเทศบาลซึ่งปัจจุบันมีโครงสร้างส่วนราชการเดิมครบ ส่วนจะขอกำหนด ผู้ช่วยเลขานุการ ในส่วนของงานเพิ่มและตัดโอนตำแหน่งปรับปรุงให้สอดคล้องกับประกาศดังกล่าวให้ถูกต้องและครบถ้วน โดยจะตัดโอนตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) เดิม ๒ ตำแหน่งนี้อยู่กองการศึกษา ให้มาอยู่ในส่วนของสำนักปลัดเทศบาล ส่วนของโครงสร้างงาน สำนักปลัดเทศบาลจะมีอยู่ด้วยกัน ๒ ฝ่ายดังนี้

๑. ฝ่ายอำนวยการ ประกอบด้วยงาน ดังนี้ (เดิม)

๑.๑ งานธุรการ

๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่

๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

๑.๔ งานนิติการ

๒. ฝ่ายปกครอง...

๒. ฝ่ายปกครอง ประกอบด้วยงาน ดังนี้ (เดิม)

๒.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒.๒ งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง
ปรับปรุงโครงสร้างใหม่ ดังนี้

๑. ฝ่ายอำนวยการ ประกอบด้วยงาน ดังต่อไปนี้

๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่

๑.๒ งานอำนวยการ

๑.๓ งานแผนและงบประมาณ

๑.๔ งานนิติการและพาณิชย์

๑.๕ งานสวัสดิการสังคม

๑.๖ งานบริหารงานทั่วไป

๒. ฝ่ายปกครอง ประกอบด้วยงาน ดังต่อไปนี้

๒.๑ งานทะเบียนราษฎร

๒.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒.๓ งานบริหารงานขนส่ง

ผู้อำนวยการกองการศึกษา กองการศึกษาได้ตัดโอนตำแหน่งเดิมที่มีอยู่ในกอง จำนวน ๒ อัตรา

กรรมการ

คือตำแหน่งอยู่ ๒ อัตรา คือ ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ และ
ตำแหน่งผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ให้อยู่สำนักปลัดเทศบาล
ฝ่ายอำนวยการ งานสวัสดิการสังคม และได้กำหนดโครงสร้างและงานเพิ่ม ดังนี้

๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา

๑.๑ งานธุรการ

๑.๒ งานบริหารการศึกษา

๑.๓ งานสังคมสงเคราะห์และพัฒนาชุมชน

ปรับปรุงโครงสร้างใหม่ ดังนี้

๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา ประกอบด้วยงาน ดังต่อไปนี้

๑.๑ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย

๑.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑.๓ งานกิจการศาสนา

๑.๔ งานส่งเสริมประเพณีศิลปและวัฒนธรรม

๑.๕ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

๑.๖ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๒. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วยงาน ดังต่อไปนี้

๒.๑ งานแผนงานและโครงการ

๒.๒ งานระบบสารสนเทศ

๒.๓ งานธุรการ

๒.๔ งานงบประมาณ

๒.๕ งานการเจ้าหน้าที่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓. โรงเรียน ประกอบด้วยงาน ดังต่อไปนี้

๓.๑ งานกิจการนักเรียน

๓.๒ งานพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้

๓.๓ งานวัดผลและประเมินผลการศึกษา

สำหรับในส่วนของการศึกษาก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขดังที่ได้กล่าวมานี้ครับ ขอเชิญท่านต่อไป ครับ

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ กองสาธารณสุขฯ ก็ไม่มีอะไรเปลี่ยนแปลงมาก ในส่วนของฝ่ายก็ยังคง ๒ ฝ่าย
กรรมการ เหมือนเดิม ส่วนที่จะเพิ่มจะมีเพิ่มในส่วนของการให้ตรงตามโครงสร้างใหม่เท่านั้น
โครงสร้างเดิม

๑. ฝ่ายบริการสาธารณสุข ประกอบด้วยงาน ดังต่อไปนี้

๑.๑ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

๒. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วยงาน ดังต่อไปนี้

๒.๑ งานธุรการ

ปรับปรุงโครงสร้างใหม่ ดังนี้

๑. ฝ่ายบริการสาธารณสุข ประกอบด้วยงาน ดังต่อไปนี้

๑.๑ งานบริการสาธารณสุข

๑.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ

๒. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วยงาน ดังต่อไปนี้

๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป

กองสาธารณสุขฯ ก็ได้มีการเพิ่มงานในแต่ละฝ่ายตามที่ได้เรียนให้ทราบเท่านี้ ครับ

ผู้อำนวยการกองคลัง กองคลัง มีอยู่ด้วยกัน ๒ ฝ่าย และจะได้มีการปรับปรุงและเพิ่มเติมเกี่ยวกับงาน
กรรมการ เพื่อให้ตรงกับโครงสร้างใหม่ ในส่วนของโครงสร้างและงานเดิมก็จะมีตามนี้

๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

๑.๑ งานธุรการ

๑.๒ งานการเงินและบัญชี

๒. ฝ่ายพัฒนารายได้

๒.๑งานผลประโยชน์

ปรับปรุงโครงสร้างใหม่ ดังนี้

๑. ฝ่ายพัฒนารายได้

๑.๑ งานพัฒนารายได้

๑.๒ งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน

๒. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๒.๒ งานการเงินและบัญชี

๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

	ส่วนของกองคลัง ก็มีการเพิ่มในส่วนของงาน เพื่อให้ตรงตามโครงสร้างใหม่ เพียงแค่นี้ ค่ะ ขอเชิญในส่วนของงานต่อไป ค่ะ
ผู้อำนวยการกองช่าง กรรม	กองช่าง ก็มีโครงสร้างส่วนราชการแค่ ๑ ฝ่ายเท่านั้น คือ ๑. ฝ่ายบริหารงานช่าง ประกอบด้วยงานต่างๆ ดังนี้ ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานสาธารณูปโภค จึงได้ปรับปรุงและแก้ไขใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ตาม หนังสือสั่งการ ดังนี้ ๑. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๑.๑ งานสาธารณูปโภค ๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป และได้กำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่อีก ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งวิศวกรโยธา ระดับ ปก/ชก จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา เพื่อให้ครบตามระบบโครงสร้างใหม่ ในส่วนอื่นๆ ยังคงเดิม ครับ
ปลัดเทศบาล กรรมการ	กระผม นายบุญญฤทธิ์ สกลรัตน์วงศ์ ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล รักษาการ แทนปลัดเทศบาลตามที่หัวหน้าส่วนต่างๆ ได้นำเรียนในที่ประชุมในการปรับปรุง แผนอัตรากำลังฯ และปรับโครงสร้างของส่วนราชการแต่ละกองฝ่ายๆ กระผมใน ฐานะรองปลัดเทศบาล รักษาการแทนปลัดเทศบาลได้พิจารณากลับกรองตาม ภารกิจหน้าที่ แล้ว เห็นว่ามีความเหมาะสมในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ทั้งข้าราชการลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง และเห็นควรให้ฝ่ายเลขานุการ ดำเนินการตรวจสอบให้รอบคอบ และรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อนำเสนอ ก.ท.จ.มหาสารคาม ให้ทันภายในกำหนด
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ผู้ช่วยเลขานุการ	มีกรรมการท่านใดสงสัยหรือจะเสนอแนะเพิ่มเติมหรือไม่ หากไม่มีมติขอมติที่ ประชุม ค่ะ
มติที่ประชุม	ที่ประชุมเห็นชอบให้ฝ่ายเลขานุการดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ และปรับปรุงโครงสร้างส่วน ราชการของเทศบาลตำบลบรบือ
ระเบียบวาระที่ ๔	เรื่อง อื่น ๆ -

นายกเทศมนตรีตำบลบรปือ มีท่านใดสงสัยหรือจะเสนอแนะเพิ่มเติมหรือไม่ หากไม่มีถือว่าที่ประชุมรับทราบ
ประธาน และถือเป็นแนวทางปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้
ตำแหน่งของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง รวมทั้งการปรับปรุง
โครงสร้างส่วนราชการ และมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการ ดำเนินการรวบรวม
เอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล
จังหวัดมหาสารคาม มีมติเห็นชอบและประกาศใช้ตามกำหนด และขอปิดประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

ลงชื่อ

(นายภูวดล พระคลังทอง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

ลงชื่อ

(นายวิสูตร จงชวนิชย์)
นายกเทศมนตรีตำบลบรปือ
ประธานกรรมการฯ



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

๘.๒ การวิเคราะห์ตำแหน่ง

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลบรบือ สามารถวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งของแต่ละภารกิจ เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน ให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลบรบือ และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลบรบือ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้นำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน + เพิ่ม / - ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายปกครอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานเทศกิจชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานเทศกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน + เพิ่ม / - ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานเก็บเงิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	+๑	-	-	ว่าง (๑)
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ลูกจ้างประจำถ่ายโอน
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
ลูกจ้างประจำ								
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
โรงเรียนเทศบาลตำบลบรือ								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๒	๓	๓	๓	+๑	-	-	รับเงินอุดหนุน(ว่าง ๑)
ครูผู้ช่วย	๑	๓	๓	๓	+๒	-	-	รับเงินอุดหนุน(ว่าง ๒)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน + เพิ่ม / - ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบรบือ								
ครูชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับเงินอุดหนุน
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รับเงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ้างงบท้องถิ่น
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	รับเงินอุดหนุน
หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
รวม	๗๙	๙๐	๙๐	๙๐	+๑๒	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับ เงินเดือนครู	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	42-2-00-1101-001	1	-	548,040	168,000	1	1	1	-	-	-	19,680	19,680	19,680	702,120	721,800	741,480	ว่างเดิม (ให้ ฎ.กลางสรรหา)
2	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) นายบุญญฤทธิ์ สกลรัตน์วงศ์	กลาง	42-2-00-1101-002	1	1	608,040	134,400	1	1	1	-	-	-	20,400	20,640	21,000	762,840	783,120	804,480	(50,670)
	ลำนักปลัดเทศบาล (01)																			
3	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป) นางอิศรารัตน์ คำเดช	ต้น	42-2-01-2101-001	1	1	422,640	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	449,720	462,920	476,240	(35,220)
4	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	42-2-01-2101-002	1	-	448,920	18,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	15,240	480,240	493,560	508,800	(37,410)
5	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป) นางศิริลักษณ์ สุนทรสถิตย์	ต้น	42-2-01-2101-003	1	1	349,320	18,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	380,640	394,080	407,400	(29,110)
6	นักทรัพยากรบุคคล นายภูวดล พระคลังทอง	ชก.	42-2-01-3102-001	1	1	376,080	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	(31,340)
7	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นางจุฑาภรณ์ ภูศรีฤทธิ์	ชก.	42-2-01-3103-001	1	1	422,640	-	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	435,720	448,920	462,240	(35,220)
8	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน น.ส.สุกัญญา ศิริวรรณรักษ์	ชก.	42-2-01-3103-002	1	1	362,640	-	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	376,080	389,400	402,720	(30,220)
9	นิติกร นายวิเชียร พรหมมงคล	ชก.	42-2-01-3105-001	1	1	409,320	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	422,640	435,720	448,920	(34,110)
10	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ น.ส.เสาวณิต กรมไธสง	ชก.	42-2-01-3106-001	1	1	362,640	-	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	376,080	389,400	402,720	(30,220)
11	นักพัฒนาชุมชน น.ส.ชนิษฐา ราชเจริญ	ปก.	42-2-01-3801-001	1	1	253,680	-	1	1	1	-	-	-	8,880	8,640	8,880	262,560	271,200	280,080	(21,140)
12	เจ้าพนักงานธุรการ น.ส.เฉลิมขวัญ ศรีษะนาราช	ปง.	42-2-01-4101-001	1	-	155,640	-	1	1	1	-	-	-	6,360	6,360	6,480	162,000	168,360	174,840	ว่างเดิม
13	เจ้าพนักงานเทคนิค นายสราวุธ บุญบุตร	ชง.	42-2-01-4804-001	1	1	275,040	-	1	1	1	-	-	-	10,800	10,920	11,160	285,840	296,760	307,920	(22,920)
14	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จ.อ.สมพร ภูยอด	ชง.	42-2-01-4805-001	1	1	381,120	-	1	1	1	-	-	-	12,360	12,960	13,440	393,480	406,440	419,880	(31,760)
15	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.จ.ต.วีระวัฒน์ พุทธบาล	ชง.	42-2-01-4805-002	1	1	381,120	-	1	1	1	-	-	-	12,360	12,960	13,440	393,480	406,440	419,880	(31,760)

ที่	ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับ เงินเดือนครู	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	ลูกจ้างประจำ																			
16	พนักงานขับรถยนต์ นายณรงค์ ฐระพันธ์	-	-	1	1	266,760	-	1	1	1	-	-	-	9,000	8,760	8,880	275,760	284,520	293,400	(22,230)
17	พนักงานขับรถยนต์ นายสุชาติ เจริมทอง	-	-	1	1	236,640	-	1	1	1	-	-	-	7,680	7,800	5,880	244,320	252,120	258,000	(19,720)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
18	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	1	-	249,816	-	1	1	1	-	-	-	10,080	10,440	10,920	259,896	270,336	281,256	(20,818)
19	พนักงานขับรถยนต์ นายปรีชา แสนศรี	-	-	1	1	192,576	-	1	1	1	-	-	-	7,800	8,040	8,520	200,376	208,416	216,936	(16,048)
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
20	พนักงานขับรถยนต์ นายเฉลิมชัย นามำรุง	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
21	พนักงานขับรถยนต์	-	-	1	-	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
22	พนักงานขับรถยนต์ นายสมชาติ มูลจิต	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
23	พนักงานดับเพลิง นายวีระพงษ์ มูลสาร	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
24	พนักงานเทคนิค	-	-	1	-	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
25	คนงาน น.ส.ศรญา ด้านกุลประเสริฐ	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
26	คนงาน นายอธิพงษ์ ตริ้วเวช	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
27	คนงาน	-	-	1	-	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
28	คนงาน นางสาววินัสดา สร้อยคำ	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	กองคลัง (04)																			
29	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) นางพริญา เพียงแก้ว	กลาง	42-2-04-2102-001	1	1	558,720	134,400	1	1	1	-	-	-	19,680	19,560	20,280	712,800	732,360	752,640	(46,560)
30	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง) น.ส.โณทัย เผ่าพงษ์	ต้น	42-2-04-2102-002	1	1	416,160	18,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	447,240	460,320	473,520	(34,680)

ที่	ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับ เงินเดือนครู	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
31	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป) นางอังคณา บุญตาแสง	ต้น	42-2-04-2101-003	1	1	435,720	18,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,230	466,920	480,240	493,560	(36,310)
32	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	42-2-04-3101-001	1	-	222,240	-	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	229,920	237,600	245,280	(18,520)
33	นักวิชาการเงินและบัญชี นางวิยะดา นามมุงคุณ	ปก.	42-2-04-3201-001	1	1	303,240	-	1	1	1	-	-	-	9,720	10,080	10,560	312,960	323,040	333,600	(25,270)
34	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี น.ส.นิภาพร แสนสุด	ชง.	42-2-04-4201-001	1	1	212,280	-	1	1	1	-	-	-	9,000	9,120	9,240	221,280	230,400	239,640	(17,690)
35	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ น.ส.เสาวคนธ์ พระคลังทอง	ชง.	42-2-04-4204-001	1	1	264,480	-	1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	10,920	275,040	285,840	296,760	(22,040)
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
36	พนักงานเก็บเงิน น.ส.ลัดดา ไชยบุรี	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
37	คนงาน นายวัฒนัย จันทร์จิต	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
38	คนงาน น.ส.ฉัตรศิริ เจือกโวัน	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	กองช่าง (05)																			
39	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) นายพัฒนา จันทวัติ	กลาง	42-2-05-2103-001	1	1	659,520	134,400	1	1	1	-	-	-	21,240	21,960	22,680	815,160	837,120	859,800	(54,960)
40	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	42-2-05-2103-002	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม (ให้ ก.กลางสรรหา)
41	วิศวกรโยธา (ปก/ชก.)	ปก/ชก	42-2-05-3701-001	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	ว่างเดิม
42	เจ้าพนักงานธุรการ นางอุสนา บัณฑิตเอก	ชง.	42-2-05-4101-002	1	1	341,160	-	1	1	1	-	-	-	10,920	11,400	11,640	352,080	363,480	375,120	(28,430)
43	นายช่างโยธา	ปง/ชง	42-2-05-4701-001	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม (ให้ ก.กลางสรรหา)
44	นายช่างไฟฟ้า นายศราวุธ ชันธหัตถ์	ชง.	42-2-05-4706-001	1	1	244,320	-	1	1	1	-	-	-	9,960	10,200	10,560	254,280	264,480	275,040	(20,360)
	ลูกจ้างประจำ																			
45	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา นายอัครเดช ทอวใบ	-	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(24,450) ข้าราชการถ่ายโอน

ที่	ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับ เงินเดือนครู	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
46	คนงาน นายสุริยันต์ สีหาร	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
47	คนงาน นายศราวุธ ทองดินอก	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
48	คนงาน นายพัฒนวิธ บุญกลาง	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
49	คนสวน นายณัฐพล ปะมะระภา	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)																			
50	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(นักบริหารงานสาธารณสุข) นายกมล ภูวนกลกรรรม	กลาง	42-2-06-2104-001	1	1	659,520	134,400	1	1	1	-	-	-	21,240	21,960	22,680	815,160	837,120	859,800	(54,960)
51	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข) พ.จ.อ.หมาย คำกอง	ต้น	42-2-06-2104-002	1	1	448,920	18,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	15,240	480,240	493,560	508,800	(37,410)
52	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป) น.ส.อมรรัตน์ ศิริกาญจนวงศ์	ต้น	42-2-06-2101-004	1	1	402,720	18,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	434,160	447,240	460,320	(33,560)
53	พยาบาลวิชาชีพ นางรัดนา รุ่งเรือง	ชก.	42-2-06-3602-001	1	1	396,000	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	409,320	422,640	435,720	(33,000)
54	เจ้าพนักงานธุรการ นายอลงกต วงศ์หมั่น	ปง/ชง	42-2-06-4101-003	1	1	297,900	-	1	1	1	-	-	-	6,540	6,540	6,540	209,160	215,700	222,240	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ																			
55	คนงานประจำรถขยะ นายหัด แก้วศรีจันทร์	-	-	1	1	244,320	-	1	1	1	-	-	-	7,800	5,880	8,760	252,120	258,000	266,760	(20,360)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
56	พนักงานขับรถยนต์ นายวิโรจน์ ทองดินอก	-	-	1	1	150,912	-	1	1	1	-	-	-	6,120	6,281	6,600	157,032	163,313	169,913	(12,576)
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
57	คนงาน นางศุฑาภา โนนทิง	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
58	คนงาน นายโกสีย์ ไพนอก	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
59	คนงาน น.ส.วิศิรา ก่องมั่ง	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)

ที่	ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับ เงินเดือนครู	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
60	คณงาน น.ส.ศศิพิมพ์ บุรณะจันทร์	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
61	คณงาน น.ส.อริสรา สุบโสง	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
62	คณงานประจำโรงฆ่าสัตว์ นายศุภชัย เมืองแสน	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
63	คณงานประจำรถขยะ นายวิจิตร ดีไม้	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
64	คณงานประจำรถขยะ นายสมาน สุดสาคร	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
65	คณงานประจำรถขยะ นายศักดิ์เทพ ไชยกุมาร	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
66	คณงานประจำรถขยะ นายสมภาร อัมมะโน	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
67	คณงานประจำรถขยะ นายกันหา ปัดทุม	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
68	คณงานประจำรถขยะ นายพิสิษฐ์ คงถาวร	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
69	คณงานประจำรถขยะ นายถวิล จันทรทอง	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
70	คณงานประจำรถขยะ นายสมลี รัตหนี	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	กองการศึกษา (08)																			
71	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) นายประพจน์ สายทอง	กลาง	42-2-08-2107-001	1	1	421,080	134,400	1	1	1	-	-	-	16,320	16,560	16,320	571,800	588,360	604,680	(35,090)
72	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	42-2-08-2107-002	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม (ให้ ก.กลางสรรหา)
73	นักวิชาการศึกษา น.ส.กฤติยานี รัตนเมือง	ปก.	42-2-08-3803-001	1	1	293,760	-	1	1	1	-	-	-	9,480	9,270	10,880	303,240	312,510	323,390	(24,480)
74	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	42-2-08-4101-004	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	6,540	6,540	6,540	209,160	215,700	222,240	ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับ เงินเดือนครู	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
	โรงเรียนเทศบาลตำบลบรบือ																			
75	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	42-2-08-5500-745	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม จ่ายจากเงินอุดหนุน
76	ครู นางลำไย มหารส	คศ.1	42-2-08-6500-725	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(26,720) จ่ายจากเงินอุดหนุน
77	ครู นางสุวิมล สารฤทธิคาม	คศ.1	42-2-08-6500-726	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม จ่ายจากเงินอุดหนุน
78	ครู	-	42-2-08-6500-727	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(17,710) จ่ายจากเงินอุดหนุน
79	ครูผู้ช่วย	-	42-2-08-6500-728	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม (ให้ ก.กลางสรรหา)
80	ครูผู้ช่วย	-	42-2-08-6500-729	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม (ให้ ก.กลางสรรหา)
81	ครูผู้ช่วย	-	42-2-08-6500-724	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(15,800) จ่ายจากเงินอุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลบรบือ																			
82	ครู นางมลวิพรรณ พงษ์อุตทา	คศ.2	42-2-08-2214-727	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(26,250) จ่ายจากเงินอุดหนุน
83	ครู นางสาวศรินทิพย์ มาลาหอม	คศ.1	42-2-08-2215-147	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(21,640) จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
84	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) นางวนิดา บุญดา	-	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(13,065) จ่ายจากเงินอุดหนุน
85	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ) นางดารณี วงศ์วรบุตร	-	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(13,065) จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
86	คนงาน	-	-	1	-	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
87	คนงาน นายนิพนธ์ ทศภักดี	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
88	ผู้ดูแลเด็ก น.ส.ลลิตา จำปามูล	-	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000) งบท้องถิ่น

ที่	ชื่อสายงาน ชื่อ - สกุล (ผู้ครองตำแหน่ง)	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับ เงินเดือนครู	เลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
89	ผู้ดูแลเด็ก น.ส.สุณิสา โคตรประทุม	-	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(9,000) จ่ายจากเงินอุดหนุน
90	ผู้ดูแลเด็ก น.ส.อรวรรณ จันทร์แก้ว	-	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(9,000) จ่ายจากเงินอุดหนุน
91	ผู้ดูแลเด็ก น.ส.อรพิน พลยะพันธ์	-	-	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(9,000) จ่ายจากเงินอุดหนุน
(12)หน่วยงานตรวจสอบภายใน																				
92	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปค/ชก	42-2-12-3205-001	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
(5)	รวม			92	73	18,622,644	1,026,000	92	92	92	+3	-	-	863,160	522,311	535,430	20,614,964	21,148,915	21,696,795	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%																3,092,244	3,172,337	3,254,519	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																23,707,208	24,321,252	24,951,314	
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																30.43	29.73	29.05	
(9)	กรณีหัก เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือน/ค่าตอบแทนครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษา (คิดเป็นร้อยละ 40)																33.71	32.76	31.86	

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ได้ตราไว้ในเทศบัญญัติ

ฐานในการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2564 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 (74,207,630 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 = 77,918,012 [(74,207,630 × 5%) + 74,207,630]

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 = 81,813,913 [(77,918,012 × 5%) + 77,918,012]

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 = 85,904,608 [(81,813,913 × 5%) + 81,813,913]

กรณีหักเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ (ประมาณการจากเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ ปีงบประมาณ 2563 มีเงินอุดหนุนเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ เป็นเงินจำนวน 7,581,600 บาท ก็ให้นำ 7,581,600 หักออกทั้ง 3 ปี)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 = 70,336,412 (77,918,012 - 7,581,600)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 = 74,232,313 (81,813,913 - 7,581,600)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 = 78,323,008 (85,904,608 - 7,581,600)

(เงินที่ต้องหัก ได้แก่ เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือน/ค่าตอบแทนครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษา)

ตรวจสอบถูกต้อง


(นางพิจรณา เพียงแก้ว)
ผู้อำนวยการกองคลัง

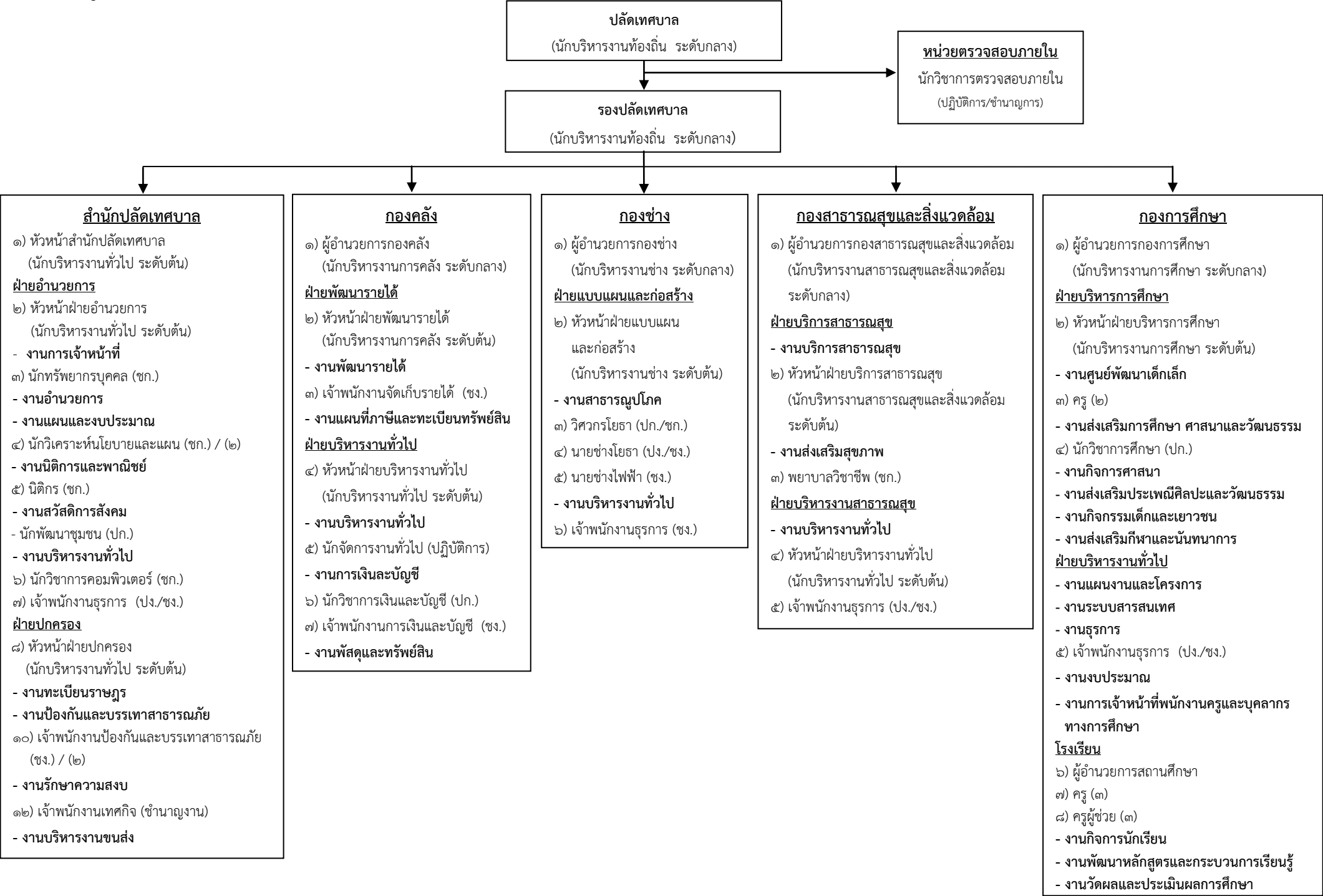
ตรวจสอบถูกต้อง


(นายบุญญฤทธิ์ สกลรัตน์วงศ์)
รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน
ปลัดเทศบาล

ตรวจสอบถูกต้อง


(นายวิสูตร จงชูณิษฐ์)
นายกเทศมนตรีตำบลบรีบือ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

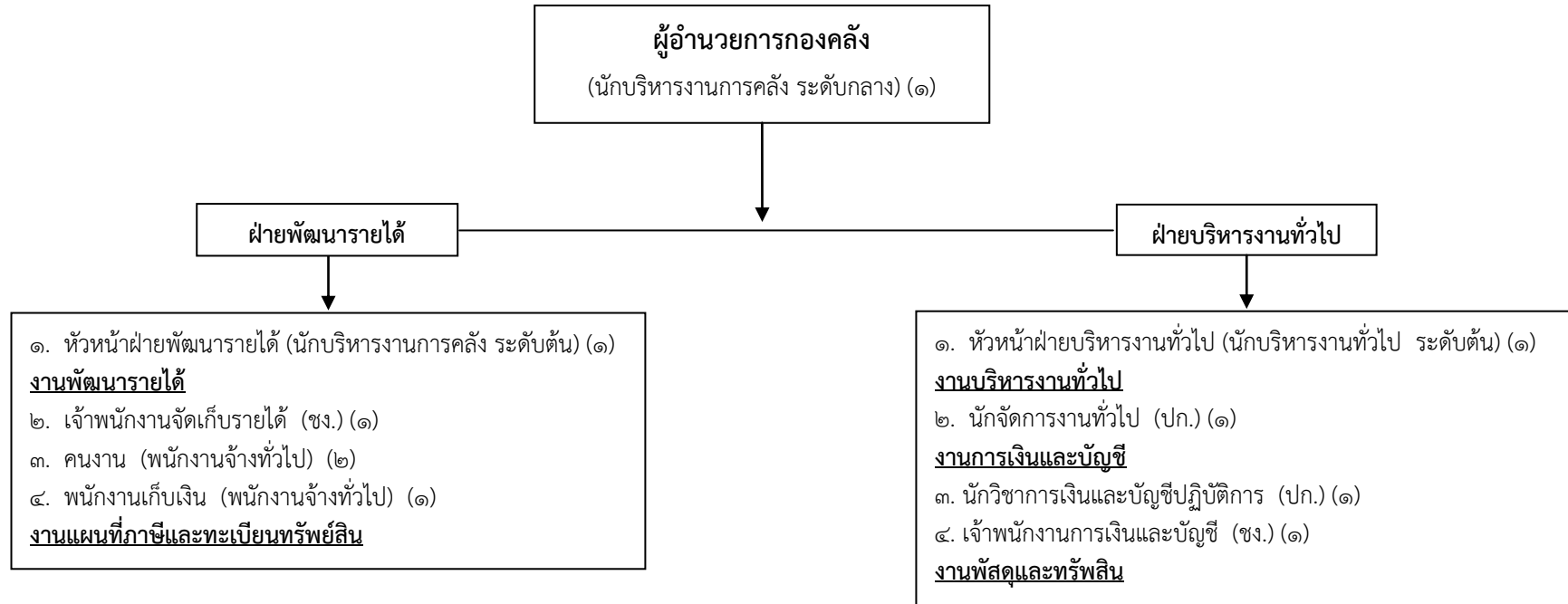
ฝ่ายอำนวยการ

๑. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)
งานการเจ้าหน้าที่
๒. นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) (๑)
งานอำนวยการ
งานงบประมาณและงบประมาณ
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) (๒)
งานนิติการและพาณิชย์
๔. นิติกร (ชก.) (๑)
งานสวัสดิการสังคม
๕. นักพัฒนาชุมชน (ปง.) (๑)
๖. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑)
งานบริหารงานทั่วไป
๗. นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ชก.) (๑)
๘. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑) /ว่าง
๙. พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ) (๑)
๑๐. คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) (๒)

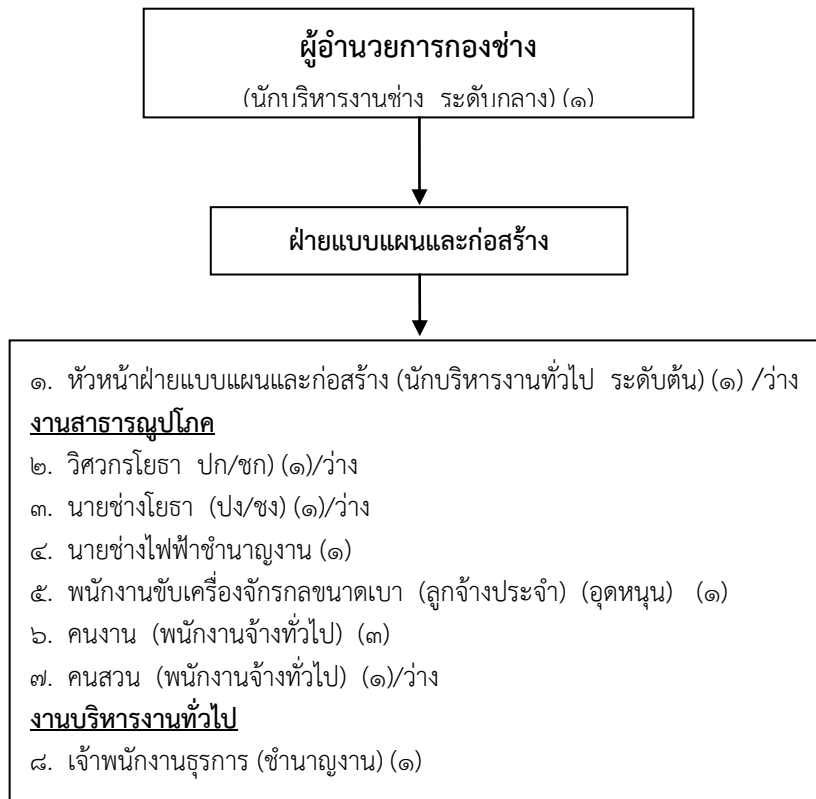
ฝ่ายปกครอง

๑. หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)
งานทะเบียนราษฎร
๒. คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) (๑)
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.) (๒)
๔. พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ) (๑)
๕. พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑)
๖. พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) (๒)
๗. พนักงานดับเพลิง (พนักงานจ้างทั่วไป) (๑)
งานรักษาความสงบ
๘. เจ้าพนักงานเทศกิจ (ชง.) (๑)
๙. พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) (๑)
๑๐. พนักงานเทศกิจ (พนักงานจ้างทั่วไป) (๑)
๑๑. คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) (๑)

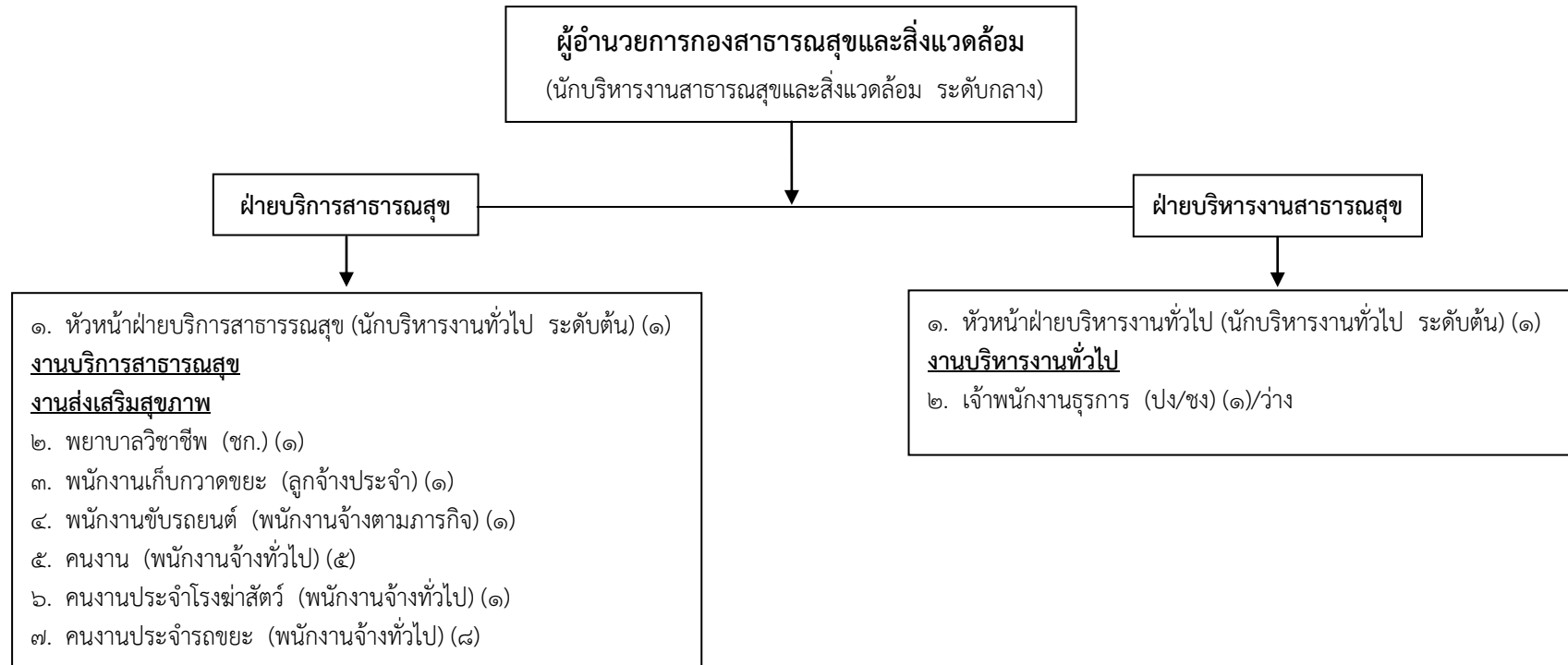
โครงสร้างกองคลัง



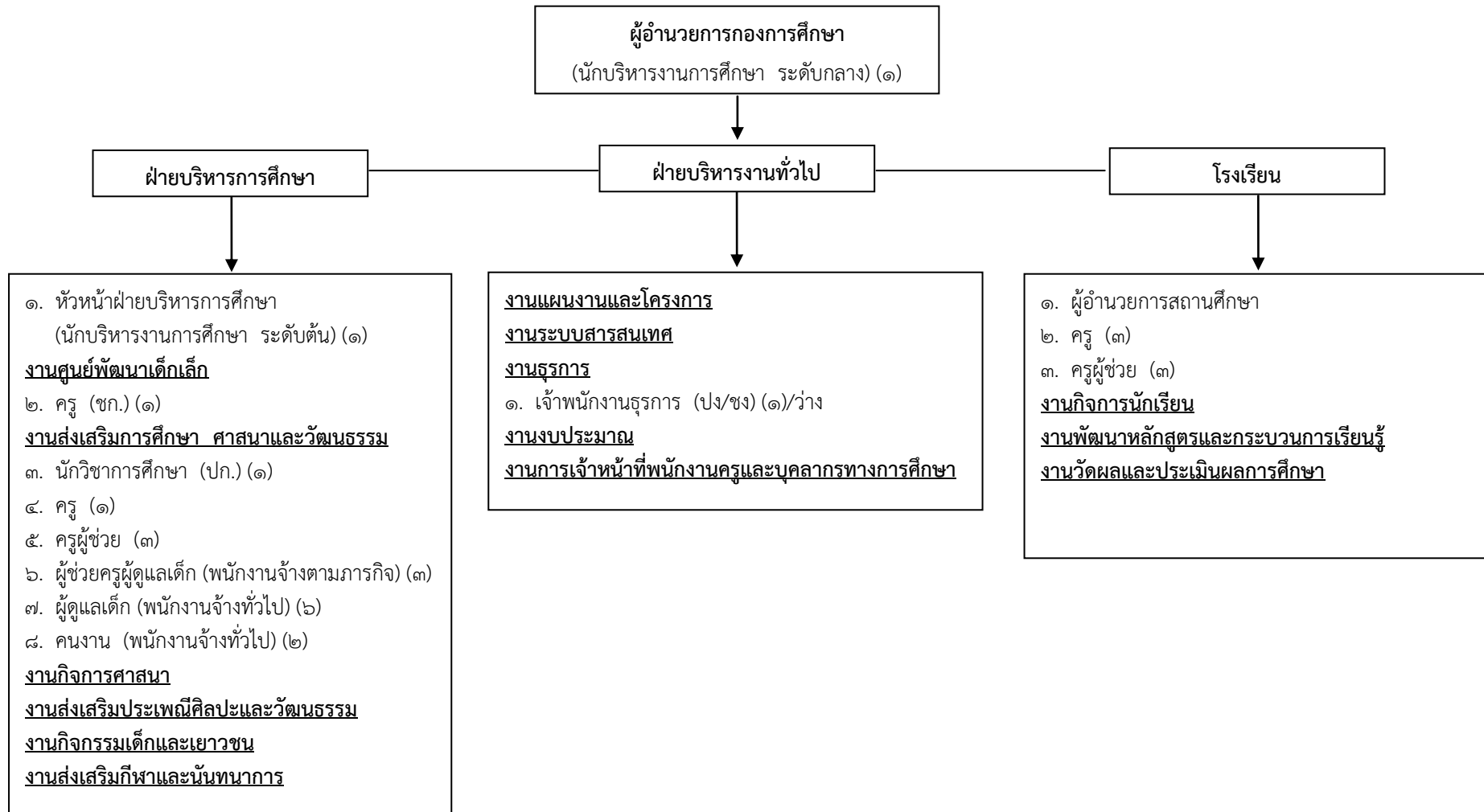
โครงสร้างกองช่าง



โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



โครงสร้างกองการศึกษา



โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน

