



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ของเทศบาลตำบลหาดกรวด

ปีงบประมาณ พ.ศ.2570 - 2572



บริการทำสัญญา
อย่างเหมาะสม



เพิ่มประสิทธิภาพ
การทำงาน



รองรับภารกิจ
และการพัฒนา



ส่งเสริมศักยภาพ
บุคลากร



บริการประชาชน
อย่างมีคุณภาพ

เทศบาลตำบลหาดกรวด

อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๖
๔.๑ สภาพทั่วไปของเทศบาล.....	๖
๔.๒ วิสัยทัศน์การพัฒนาและยุทธศาสตร์การพัฒนา.....	๘
๔.๓ สภาพปัญหาและความต้องการ.....	๑๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๑๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ.....	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๑๙
๘.๑ โครงสร้าง.....	๑๙
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง.....	๒๑
-กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๔๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง.....	๔๕
๑๔. สรุปบัญชีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๔๖
๑๕. ภาคผนวก	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหาดกรวด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลหาดกรวด จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ดังนั้นเทศบาลตำบลหาดกรวดจึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้ อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้ อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา แต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ แบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฯลฯ

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหาดกรวดจึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหาดกรวดมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหาดกรวดมีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์ (ก.ท.จ.อุดรดิตถ์) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหาดกรวด ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลหาดกรวดสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลหาดกรวดเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงาน หรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลหาดกรวดสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลหาดกรวดมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถ ตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลหาดกรวด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังได้กำหนดให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหาดกรวดตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาพื้นที่ของเทศบาลตำบลหาดกรวด เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหาดกรวด บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลหาดกรวด ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูล

ที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตราากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือแบบสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้

เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยอาจกล่าวสรุปได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหาดกรวด มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลหาดกรวดได้นำข้อมูลทั่วไปและการประชุมหมู่บ้านเพื่อสอบถามปัญหาและความต้องการของประชาชน ตลอดจนวิสัยทัศน์การพัฒนาและแผนยุทธศาสตร์มาประกอบวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาล และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ

๔.๑ สภาพทั่วไปของตำบลหาดกรวด

ที่ตั้ง

เทศบาลตำบลหาดกรวด อยู่ที่บ้านทับใหม่ ๑/๑ หมู่ที่ ๑ ถนนอุดรดิตถ์ – พิชัย ตำบลหาดกรวด อำเภอเมืองอุดรดิตถ์ จังหวัดอุดรดิตถ์ โทรศัพท์ ๐-๕๕๔๔-๕๑๑๘ โทรสาร ๐-๕๕๔๔-๕๑๑๘ ต่อ ๑๐ อยู่ห่างจากอำเภอเมืองอุดรดิตถ์ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ประมาณ ๑๒ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียงดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ ตำบลป่าเซ่า, ตำบลผาจุก, ตำบลคั้งตะเภา
ทิศใต้	ติดต่อกับ ตำบลวังแดง อำเภอตรอน จังหวัดอุดรดิตถ์
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ ตำบลปากาย อำเภอทองแสนขัน จังหวัดอุดรดิตถ์
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ ตำบลวังกะพี้, ตำบลบ้านเกาะ

เนื้อที่

เทศบาลตำบลหาดกรวดมีเนื้อที่ประมาณ ๒๘,๗๕๐ ไร่ หรือประมาณ ๔๖ ตารางกิโลเมตร พื้นที่ทางการเกษตรกรรมประมาณ ๒๘,๑๓๗ ไร่

ลักษณะภูมิประเทศ

เทศบาลตำบลหาดกรวดมีแม่น้ำน่านไหลผ่าน หมู่ ๑ – ๖ ตลอดแนวด้านตะวันตกของตำบล แม่น้ำน่านเปรียบเสมือนเป็นเส้นเลือดใหญ่ที่หล่อเลี้ยงราษฎรชาวตำบลหาดกรวดมาช้านาน พื้นที่ราบลุ่มริมแม่น้ำน่าน พื้นดินอุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การปลูกยาสูบ ข้าวโพด ตอนกลางมีคลองจระเข้ไหลจากบึงกะโล่ผ่านทุ่งนาแหล่งปลูกข้าวของตำบล พื้นที่ด้านตะวันออกและด้านใต้ของตำบลเป็นเนินเขาและเป็นที่ราบสูง มีลำห้วยสองจบ ห้วยตะค้อ และห้วยลึกไหลผ่าน ในฤดูแล้งน้ำในลำห้วยจะแห้งขอดไม่มีน้ำพอเพียงพอต่อการอุปโภค บริโภค และทำการเกษตร

ประชากร

ประชากรทั้งสิ้น ๗,๓๘๐ คน แยกเป็นชาย ๓,๕๓๙ คน หญิง ๓,๘๔๑ คน ความหนาแน่น ๑๖๐ คน/ตารางกิโลเมตร

หมู่ที่	บ้าน	ชาย	หญิง	รวม	หลังคาเรือน
๑	บ้านทับใหม่	๒๐๑	๒๑๕	๔๑๖	๒๐๗
๒	บ้านหาดกรวด	๒๘๕	๓๔๐	๖๒๕	๒๗๔
๓	บ้านบึงจิก	๕๓๑	๖๒๕	๑,๑๕๖	๔๐๘
๔	บ้านวังหมู	๕๖๙	๕๗๙	๑,๑๔๘	๓๙๗
๕	บ้านท่า	๕๓๖	๖๐๓	๑,๑๓๙	๓๗๑
๖	บ้านชาน	๖๒๓	๖๔๔	๑,๒๖๗	๔๒๔
๗	บ้านไผ่ใหญ่	๒๙๐	๓๑๙	๖๐๙	๒๖๒
๘	บ้านดงช้างดี	๓๔๖	๓๗๒	๗๑๘	๒๘๕
๙	บ้านเขาตอง	๑๕๘	๑๔๔	๓๐๒	๑๓๒
	รวม	๓,๕๓๙	๓,๘๔๑	๗,๓๘๐	๒,๗๖๐

(ข้อมูลจากสำนักทะเบียนราษฎรอำเภอเมืองอุดรดิตถ์ ณ เมษายน ๒๕๖๙)

ด้านเศรษฐกิจ

๑) การเกษตร

- โรงสีข้าวขนาดใหญ่ - แห่ง
- โรงสีข้าวขนาดเล็ก - แห่ง
- สถานที่รับซื้อผลผลิตทางการเกษตร ๑ แห่ง

๒) การบริการ

- รีสอร์ท ๒ แห่ง
- ปั๊มน้ำมัน ๒ แห่ง

๓) อุตสาหกรรม จำนวน ๖ แห่ง

- โรงรุ่มรถยนต์ฮิโน่ ๑ แห่ง
- โรงรุ่มรถยนต์ซูซูกิและเอ็มจี ๑ แห่ง
- โรงงานผลิตคอนกรีตผสมเสร็จ ๑ แห่ง
- โรงบรรจุแก๊ส ๑ แห่ง
- โรงงานผลิตหลังคาเหล็กเมทัลชีท ๑ แห่ง
- โรงงานผลิตน้ำดื่ม ๑ แห่ง

๔) การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ จำนวน ๘ แห่ง

- ร้านจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง ๓ แห่ง
- ร้านคาร์แคร์ ๓ แห่ง
- ร้านมินิมาร์ท ๓ แห่ง
- ปั๊มน้ำมันขนาดเล็ก ๓ แห่ง

ด้านการศึกษา

ที่	สถานบริการการศึกษา	จำนวน		
		แห่ง	ครู	นักเรียน
๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	๓	๔๘
๒	โรงเรียนระดับประถมศึกษา	๔	๑๕	๑๗๘
๓	ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน	๑	-	-
๔	ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน	๙	-	-
๕	ห้องสมุดชุมชน	๑	-	-
๖	ศูนย์การเรียนรู้ ICT	๑	-	-

สถาบันและองค์การทางศาสนา มีวัดและสำนักสงฆ์ ๗ แห่ง

สาธารณสุข

- สถานีอนามัยประจำตำบล/หมู่บ้าน ๒ แห่ง
 - (๑) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หาดกรวด
 - (๒) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บ้านท่า
- สถานพยาบาลเอกชน ๒ แห่ง

๔.๒ วิสัยทัศน์การพัฒนาและยุทธศาสตร์การพัฒนา

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาท้องถิ่น

“ บริหารอย่างมีคุณภาพ
ทำงานอย่างมีความสุข
บริการประชาชนด้วยหลักธรรมาภิบาล ”

พันธกิจ

๑. บริหารจัดการการจัดเก็บขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบ และสร้างเสริมจิตสำนึกให้ประชาชนอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
๒. พัฒนาแหล่งน้ำอุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างทั่วถึงและพอเพียง
๓. ส่งเสริม สนับสนุน สวัสดิการต่างๆ และส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาสินค้าทางการเกษตร การผลิตเกษตรอินทรีย์ ให้ประชาชนอยู่ดี กินดี เสริมสร้างความปลอดภัยของประชาชนในพื้นที่
๔. พัฒนาเส้นทางคมนาคม ระบบสาธารณูปโภคให้ทั่วถึง
๕. ส่งเสริม รมรงค์ให้ประชาชนใส่ใจในสุขภาพและควบคุมโรคติดต่อ
๖. ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของเด็ก เยาวชนให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน และส่งเสริมศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. พัฒนา ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

๑. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ด้านพัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร
๓. ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม ชุมชน สินค้าการเกษตร การทำเกษตรอินทรีย์ และเพิ่มรายได้ให้ประชาชน
๔. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๕. ด้านสาธารณสุขและอนามัย
๖. ด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ด้านการเมืองและการบริหาร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลหาดกรวด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทาง

- ๑.๑ จัดการระบบจัดเก็บขยะและกำจัดขยะ
- ๑.๒ สร้างจิตสำนึกด้านทรัพยากรธรรมชาติ
- ๑.๓ จัดระบบฟื้นฟูสภาพแวดล้อมและป้องกันมลพิษ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร

แนวทาง

- ๒.๑ ปรับปรุงระบบน้ำประปา
- ๒.๒ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม ชุมชนสินค้าการเกษตร การทำเกษตรอินทรีย์ และเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน

แนวทาง

- ๓.๑ แนวทางจัดสวัสดิการเบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- ๓.๒ ส่งเสริมการจัดทำแผนชุมชนให้ได้มาตรฐาน
- ๓.๓ ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรม อปพร.
- ๓.๔ สร้างความปลอดภัยในทรัพย์สินและให้การช่วยเหลือผู้ประสบภัยทางธรรมชาติ
- ๓.๕ ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา
- ๓.๖ สนับสนุนพัฒนาสินค้าการเกษตร การผลิตเกษตรอินทรีย์ และพัฒนารายได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทาง

- ๔.๑ ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
- ๔.๒ ขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตรให้ครอบคลุม
- ๔.๓ พัฒนาเส้นทางคมนาคมให้มีมาตรฐาน ปลอดภัย
- ๔.๔ ปรับปรุงหรือก่อสร้างเส้นทางคมนาคมเข้าพื้นที่เพื่อการเกษตร
- ๔.๕ พัฒนา ปรับปรุงเสียงตามสายและเสียงไร้สาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านสาธารณสุข และอนามัย

แนวทาง

๕.๑ ส่งเสริมสตรี เยาวชนโดยสนับสนุนงบประมาณให้ อสม.ในพื้นที่ช่วยดูแลประชาชน

๕.๒ แนวทางการส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณป้องกันแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทาง

๖.๑ จัดการศึกษาขั้นก่อนปฐมวัย และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐาน

๖.๒ การส่งเสริมกีฬาเยาวชน เยาวชน และประชาชน

๖.๓ ส่งเสริมศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาด้านการเมือง การบริหาร และการจัดการของเทศบาล

แนวทาง

๗.๑ ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องการเมือง การบริหาร การปกครอง การมีส่วนร่วมของประชาชน

๗.๒ ส่งเสริมและสร้างความเข้มแข็งให้ประชาชน

๗.๓ พัฒนาเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงาน

๔.๓ สภาพปัญหาและความต้องการแยกตามยุทธศาสตร์การพัฒนา

เทศบาลตำบลหาดกรวดได้มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการโดยแยกตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลหาดกรวด ดังนี้

๑. แผนงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- ขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- การบุกรุกที่สาธารณประโยชน์
- ปัญหาขยะมูลฝอย ทั้งขยะในที่สาธารณะ
- ปัญหามลภาวะจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์

ความต้องการ

- ก่อสร้าง ปรับปรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ก่อสร้างแนวเขตที่สาธารณประโยชน์
- ควบคุมมลภาวะจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์ โดยใช้สารชีวภาพ บ่อแก๊สชีวภาพ ป้องกันกลิ่น แมลง และน้ำเสีย
- จัดหาแหล่งกำจัดขยะ ภาชนะเก็บขยะและรถขนขยะ

๒. แผนงานพัฒนาแหล่งน้ำ

สภาพปัญหา

- ขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค
- ขาดแคลนน้ำทำการเกษตร

ความต้องการ

- ก่อสร้าง ปรับปรุง ระบบประปาหมู่บ้านให้มีคุณภาพดีมีปริมาณ เพียงพอต่อความต้องการ
- ก่อสร้างถังเก็บน้ำฝน
- ก่อสร้าง ปรับปรุง คลองส่งน้ำให้ทั่วถึง
- ก่อสร้าง ปรับปรุงแหล่งน้ำทำการเกษตร เช่น สร้างฝายน้ำล้น ขุดลอกลำห้วย คลอง ขุดสระ

๓. แผนงานพัฒนาด้านสังคม

สภาพปัญหา

- ปัญหาสุรายาเสพติด
- ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ปัญหาความยากจน
- ปัญหานักเรียนมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยเรียน
- ปัญหากลุ่มวัยรุ่นมีพฤติกรรมรุนแรง

ความต้องการ

- การป้องกัน ควบคุมการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ปรับปรุงสนามกีฬา ลานกีฬา ส่งเสริมการแข่งขันกีฬาเยาวชน
- อบรมความรู้โทษ พิษภัยของยาเสพติด การพัฒนาจิตใจเด็ก เยาวชนให้มีศีลธรรม คุณธรรม และเรื่องเพศศึกษา
- ส่งเสริมอาชีพและพัฒนารายได้
- ส่งเสริมสวัสดิการ และนันทนาการ สงเคราะห์ประชาชนผู้ด้อยโอกาส
- เสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชนโดยการพัฒนาศาสนาบ้านครอบครัว

๔. แผนงานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- ถนนภายในหมู่บ้าน ถนนเชื่อมหมู่บ้าน ขาดเป็นหลุมบ่อ มีฝุ่น สะพานชำรุด ใช้สัญจรไม่ได้ รับความสะดวก
- ไฟฟ้าสาธารณะ ตามถนน, ซอยในหมู่บ้าน ไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนน ทางระบายน้ำ สะพาน ให้ใช้การคมนาคมได้โดยสะดวกทุกฤดูกาล
- ขยายเขต ติดตั้งดวงโคมไฟฟ้าสาธารณะให้แสงสว่างตามถนน ซอยในหมู่บ้าน

๕. แผนงานด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- โรคไข้เลือดออก
- โรคเอดส์
- โรคพิษสุนัขบ้า
- โรคไม่ติดต่อ เช่น เบาหวาน, หลอดเลือดตีบเป็นต้น
- โรคในช่องปาก (เหงือกและฟัน)

ความต้องการ

- รมรณรงค์การป้องกันควบคุมโรคไข้เลือดออก อย่างต่อเนื่อง
- จัดซื้อเครื่องพ่นหมอกควัน สารเคมี และทรายยอบเบท
- จัดการอบรมให้ความรู้และการป้องกันโรคเอดส์และประชาชนและเยาวชน
- การป้องกันและควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า
- จัดทีมแพทย์มาบริการที่ รพ.สต.(ในเรื่องโรคไม่ติดต่อ)
- สนับสนุนเจ้าหน้าที่ทันตภิบาลมาบริการ รพ.สต.

๖. แผนงานด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- การว่างงาน
- การขาดพันธุ์พืชที่มีคุณภาพ
- ราคาผลผลิตตกต่ำ ไม่คุ้มค่ากับการลงทุน
- ศัตรูพืช
- ปุ๋ยยาปราบศัตรูพืชมีราคาแพง

ความต้องการ

- ส่งเสริมอาชีพ การทำอาชีพเสริม ผลิตภัณฑ์ OTOP
- จัดตั้งกองทุน กลุ่มออมทรัพย์ เงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ
- รมรณรงค์การผลิตปุ๋ยชีวภาพ ยาปราบศัตรูพืชจากสารชีวภาพ จัดหาปุ๋ยราคาถูก
- ส่งเสริมการตลาด ลานค้าชุมชน
- ส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์

๗. แผนงานด้านการศึกษา

สภาพปัญหา

- บุคลากร มีจำนวนไม่เพียงพอต่อนักเรียนในแต่ละห้องเรียน
- การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียนยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยและเหมาะสมกับการพัฒนาการในวัยนี้
- ขาดเงินทุนที่บริหารจัดการสถานศึกษา

ความต้องการ

- สรรหาบุคลากรมาเพิ่มให้เหมาะสมกับจำนวนนักเรียน
- หาอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนที่ได้มาตรฐานและทันสมัยมาให้นักเรียนได้ศึกษาหาความรู้
- ประสานหน่วยงานเพื่อของบประมาณมาพัฒนาสถานศึกษา

๘. แผนงานพัฒนาการเมืองและการบริหาร

สภาพปัญหา

- ความรู้ ความเข้าใจการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเมืองตามแบบประชาธิปไตย
- การมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชน

ความต้องการ

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารกิจการของเทศบาล เข้าร่วมประชุมสภาฯ แต่งตั้งผู้แทนประชาคมเป็นคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้าง
- อำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่องานต่าง ๆ รวมทั้งการให้บริการข้อมูลข่าวสาร และการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของเทศบาลให้ประชาชนทราบ
- เสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารของเทศบาล

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลหาดกรวด นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลหาดกรวดให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลหาดกรวดจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหมู่บ้านและชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลหาดกรวดยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นการพัฒนาความรู้และเทคโนโลยีแก่เกษตรกรและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น ตามแนวทางเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ได้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strength)

- ๑.๑ อยู่ไม่ไกลจากอำเภอและตัวจังหวัด มีถนนติดต่อได้โดยสะดวก
- ๑.๒ มีกลุ่มอาชีพจักสานผักตบชวาเป็นสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์
- ๑.๓ มีแม่น้ำน่านไหลผ่าน ๖ หมู่บ้าน พื้นดินอุดมสมบูรณ์ เกษตรกรสามารถปลูกพืชหมุนเวียนได้ตลอดทั้งปี
- ๑.๔ มีกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น กลุ่มเกษตรกรทำนา, กลุ่มสัจจะออมทรัพย์, กลุ่มประมง, กลุ่มจักสานผักตบชวา เป็นต้น
- ๑.๕ มีกองทุนหมู่บ้านให้ราษฎรกู้ยืมเงินไปลงทุนประกอบอาชีพ
- ๑.๖ มีชุมชนที่ได้รับรางวัล ชุมชนปลอดขยะ Zero Waste ระดับประเทศ จำนวน ๒ หมู่บ้าน
- ๑.๗ มีกลุ่มผู้ปลูกข้าวหอมมะลิแดงอินทรีย์ที่เข้มแข็ง และสามารถส่งออกข้าวไปประเทศสิงคโปร์

๒. จุดอ่อน (Weakness)

- ๒.๑ ไม่มีแหล่งท่องเที่ยว
- ๒.๒ ขาดแคลนน้ำอุปโภค บริโภค และน้ำเพื่อทำการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง ในพื้นที่ หมู่ที่ ๗, ๘ และ ๙
- ๒.๓ ปัจจัยการผลิตทางการเกษตรมีต้นทุนสูง เช่น เมล็ดพันธุ์พืชมีราคาสูงขึ้น ปุ๋ยเคมีราคาสูงขึ้น สารเคมีปราบศัตรูพืชมีราคาแพง
- ๒.๔ เกษตรกรยังไม่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการผลิต โดยยังให้ความสนใจในการทำเกษตรอินทรีย์จำนวนน้อยเมื่อเทียบกับเกษตรกรทั้งหมดในตำบล
- ๒.๕ งบประมาณในการพัฒนามีจำนวนจำกัด

๓. โอกาส (Opportunities)

- ๓.๑ มีเส้นทางถนนสายเอเชียตัดผ่านพื้นที่ซึ่งสามารถพัฒนาเป็นร้านค้า ธุรกิจต่าง ๆ ได้
- ๓.๒ มีสถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้า ๒ แห่งมีพื้นที่ทางการเกษตร ราษฎรสามารถปลูกข้าวได้ ปีละ ๒ ครั้ง ในพื้นที่หมู่ที่ ๑ - ๖
- ๓.๓ มีคณะศึกษาดูงานเข้ามาศึกษาดูงานเรื่องการจัดการขยะในชุมชนจำนวนมาก
- ๓.๔ มีการจัดทำข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับหน่วยงานราชการ และสถาบันการศึกษาหลายแห่ง

๔. อุปสรรค (Threats)

- ๔.๑ พื้นที่ของหมู่ที่ ๗, ๘, ๙ ประสบกับปัญหาภัยแล้งเป็นประจำ
- ๔.๒ องค์รปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการจัดสรรรายได้น้อย ไม่เพียงพอต่อการกิจ เทศบาลตำบลหาดกรวดกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำและทางระบายน้ำ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒) และ พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐(๒) มาตรา ๕๑(๘))
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๑(๗))
- (๓) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๔))
- (๔) การสาธารณสุข (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐(๗))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐(๔))
- (๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐(๓))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์ (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๙))

(๘) การจัดการศึกษา (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๙))

(๙) การส่งเสริมกีฬา (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๔))

(๑๐) ให้ราษฎรรับการศึกษาอบรม (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐(๖))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐(๑))

(๒) การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐(๕))

ดังนี้

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

(๑) การให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๑(๓))

(๒) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๑(๕))

(๓) การดำเนินกิจการเทศพาณิชย์ (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๑(๙))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่

ดังนี้

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐(๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๗(๓))

(๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครอง

ส่วนท้องถิ่นอื่น (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดได้ให้อำนาจหน้าที่แก่เทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลหาดกรวดได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการของเทศบาล โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

จากอำนาจหน้าที่ของเทศบาลสามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรองของเทศบาลตำบลหาดกรวดที่ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและความต้องการของประชาชน ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและพัฒนาาระบบสาธารณูปโภค
๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การส่งเสริมการศึกษา
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๙. การส่งเสริมสาธารณสุขชุมชน
๑๐. การสนับสนุนและส่งเสริมด้านกีฬา

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมด้านความเข้มแข็งของชุมชน
๔. การส่งเสริมกิจกรรมและการรวมกลุ่มของเยาวชน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลหาดกรวดเป็นเทศบาลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองส่งเสริมการเกษตร และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกรอบอัตรากำลัง ปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๖๕ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลหาดกรวดมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลหาดกรวด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจากปัญหาของการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่ผ่านมาไม่เหมาะสมต่อ สภาพการณ์ในปัจจุบัน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติราชการของเทศบาลมีความคล่องตัวเกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อทางราชการ โดยสามารถสรรหาบุคลากรตามหลักขีดสมรรถนะและหลักผลสัมฤทธิ์ ของงานได้ ซึ่งเป็นไปตามภารกิจของเทศบาลตำบลหาดกรวดและเพื่อเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการ พนักงงานเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ประกาศคณะกรรมการพนักงงานเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการ แบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงงานเทศบาลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลในเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงงานเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๔ กำหนดให้เทศบาลจัดทำโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้ สอดคล้องกับประกาศดังกล่าว เทศบาลตำบลหาดกรวด จึงได้จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหาดกรวดว่ามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่เทศบาลตำบลหาดกรวดได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลหาดกรวดกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวและในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือ กำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและเทศบาลตำบลหาดกรวดพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ - งานกิจการสภา ๑.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานแผนงานและงบประมาณ - งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒ ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานพัฒนาชุมชน - งานกิจการสตรีและคนชรา - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑. สำนักปลัดเทศบาล - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ - งานกิจการสภา ๑.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานแผนงานและงบประมาณ - งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒ ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานพัฒนาชุมชน - งานกิจการสตรีและคนชรา - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานบริหารงานทั่วไป - งานวิศวกรรมโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง - งานระบบไฟฟ้าและไฟสัญญาณจราจร ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานทั่วไป - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๕. กองการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานโรงเรียน ๖. กองส่งเสริมการเกษตร - งานธุรการ - งานวิชาการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานบริหารงานทั่วไป - งานวิศวกรรมโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง - งานระบบไฟฟ้าและไฟสัญญาณจราจร ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานทั่วไป - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๕. กองการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานโรงเรียน ๖. กองส่งเสริมการเกษตร - งานธุรการ - งานวิชาการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร - งานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด ๗. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลหาดกรวดได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวมสำนักปลัดเทศบาล	๑๓	๑๔	๑๔	๑๔	+๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองคลัง	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวมกองช่าง	๑๐	๑๑	๑๑	๑๑	+๑	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี กสส.
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๕	๗	๗	๗	+๒	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหาดกรวด								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รจัดสรร
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังหมู								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รจัดสรร
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (แม่บ้าน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกองการศึกษา	๑๒	๑๓	๑๓	๑๓	+๑	-	-	
กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เกษียณปี ๗๐ แนวโน้มนุยุบกอง
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานสูบน้ำ	๑	-	-	-	-๑	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
รวมกองส่งเสริมการเกษตร	๑๐	๙	๙	๙	-๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวมหน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๑	๖๕	๖๕	๖๕	+๔	-	-	

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า				อัตราภาษีเงินได้				ค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	๒๕๗๔	๒๕๗๕	
๑	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๗๑๒,๔๔๐	๑๒๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๔๒๓,๒๘๐	๔๘๓,๒๘๐	๕๔๓,๒๘๐	๖๐๓,๒๘๐	๕๒๓,๒๘๐	๕๘๓,๒๘๐	(๕๙,๓๗๐)		
๒	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๖๔๓,๔๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๓๘๓,๘๐๐	๔๒๓,๘๐๐	๔๖๓,๘๐๐	๕๐๓,๘๐๐	๔๒๓,๘๐๐	๔๖๓,๘๐๐	(๕๓,๕๕๐)		
สำนักงานปลัดเทศบาล (๑๑)																							
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๕๖,๐๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๓๘๓,๘๐๐	๔๒๓,๘๐๐	๔๖๓,๘๐๐	๕๐๓,๘๐๐	๓๘๓,๘๐๐	๔๒๓,๘๐๐	(๕๓,๖๔๐)		
๔	นักบริหารงานบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๔๐๓,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๘๓,๘๐๐	๓๒๓,๘๐๐	๓๖๓,๘๐๐	๔๐๓,๘๐๐	๒๘๓,๘๐๐	๓๒๓,๘๐๐	(๓๘,๕๗๐)		
๕	เจ้าหน้าที่งานทะเบียน	ช.ก.	๑	๑	๓๕๓,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๕๓,๐๐๐	๒๘๓,๐๐๐	๓๑๓,๐๐๐	๓๔๓,๐๐๐	๒๕๓,๐๐๐	๒๘๓,๐๐๐	(๒๙,๗๕๐)		
๖	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๑	๑	๓๘๘,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๘๘,๘๘๐	๓๒๘,๘๘๐	๓๖๘,๘๘๐	๔๐๘,๘๘๐	๒๘๘,๘๘๐	๓๒๘,๘๘๐	(๓๓,๒๔๐)		
๗	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ช.ก.	๑	๑	๓๒๒,๒๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๒๒,๒๒๐	๒๕๒,๒๒๐	๒๘๒,๒๒๐	๓๑๒,๒๒๐	๒๒๒,๒๒๐	๒๕๒,๒๒๐	(๓๓,๒๔๐)		
๘	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖๓,๒๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๘๓,๒๐๐	๓๒๓,๒๐๐	๓๖๓,๒๐๐	๔๐๓,๒๐๐	๒๘๓,๒๐๐	๓๒๓,๒๐๐	(๓๓,๑๐๐)		
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๑	๔๐๓,๒๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๘๓,๒๒๐	๓๒๓,๒๒๐	๓๖๓,๒๒๐	๔๐๓,๒๒๐	๒๘๓,๒๒๐	๓๒๓,๒๒๐	(๓๓,๑๐๐)		
๑๐	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ช.ก.	๑	๑	๔๕๓,๖๔๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๓๐๓,๖๔๐	๓๔๓,๖๔๐	๓๘๓,๖๔๐	๔๒๓,๖๔๐	๓๐๓,๖๔๐	๓๔๓,๖๔๐	(๓๓,๙๗๐)		
๑๑	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๐๓,๒๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๘๓,๒๒๐	๓๒๓,๒๒๐	๓๖๓,๒๒๐	๔๐๓,๒๒๐	๒๘๓,๒๒๐	๓๒๓,๒๒๐	(๓๓,๙๗๐)		
๑๒	เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	-	๑	๑	๑	+	๑	-	-	-	๒๘๓,๒๐๐	๓๒๓,๒๐๐	๓๖๓,๒๐๐	๔๐๓,๒๐๐	๒๘๓,๒๐๐	๓๒๓,๒๐๐	กำหนดเพิ่ม		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																							
๑๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๓๒๒,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๒๒,๐๔๐	๒๕๒,๐๔๐	๒๘๒,๐๔๐	๓๑๒,๐๔๐	๒๒๒,๐๔๐	๒๕๒,๐๔๐	(๒๗,๑๗๐)		
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๒๒,๒๔๐	๑๕๒,๒๔๐	๑๘๒,๒๔๐	๒๑๒,๒๔๐	๑๒๒,๒๔๐	๑๕๒,๒๔๐	(๑๘,๐๒๐)		
๑๕	พนักงานขับรถ (รถยนต์ส่วนบุคคล)	-	๑	๑	๑๒๒,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๒,๐๘๐	๒๕,๐๘๐	๒๘,๐๘๐	๓๑,๐๘๐	๒๒,๐๘๐	๒๕,๐๘๐	(๑๘,๓๕๐)		
๑๖	พนักงานขับรถ (รถบรรทุก)	-	๑	๑	๑๒๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๒,๘๐๐	๒๕,๘๐๐	๒๘,๘๐๐	๓๑,๘๐๐	๒๒,๘๐๐	๒๕,๘๐๐	(๑๘,๓๕๐)		
กองคลัง (๐๔)																							
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๒๐,๑๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๓๘๐,๑๒๐	๔๒๐,๑๒๐	๔๖๐,๑๒๐	๕๐๐,๑๒๐	๓๘๐,๑๒๐	๔๒๐,๑๒๐	(๕๔,๑๘๐)		
๑๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๖๓,๒๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๓๒๓,๒๐๐	๓๖๓,๒๐๐	๔๐๓,๒๐๐	๔๔๓,๒๐๐	๓๒๓,๒๐๐	๓๖๓,๒๐๐	(๓๘,๑๐๐)		
๑๙	นักวิชาการพัสดุ	ช.ก.	๑	๑	๔๐๓,๒๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๘๓,๒๒๐	๓๒๓,๒๒๐	๓๖๓,๒๒๐	๔๐๓,๒๒๐	๒๘๓,๒๒๐	๓๒๓,๒๒๐	(๓๗,๕๗๐)		
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๑	๑	๔๕๓,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๕๓,๖๔๐	๒๘๓,๖๔๐	๓๑๓,๖๔๐	๓๔๓,๖๔๐	๒๕๓,๖๔๐	๒๘๓,๖๔๐	(๓๗,๕๗๐)		
๒๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ช.ก.	๑	๑	๓๕๓,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๕๓,๒๐๐	๒๘๓,๒๐๐	๓๑๓,๒๐๐	๓๔๓,๒๐๐	๒๕๓,๒๐๐	๒๘๓,๒๐๐	(๒๘,๘๐๐)		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																							
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๐๒,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๒,๒๔๐	๑๑๒,๒๔๐	๑๒๒,๒๔๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๐๒,๒๔๐	๑๑๒,๒๔๐	(๑๗,๕๗๐)		
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	-	๑	๑	๒๐๗,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๗,๒๐๐	๑๑๗,๒๐๐	๑๒๗,๒๐๐	๑๓๗,๒๐๐	๑๐๗,๒๐๐	๑๑๗,๒๐๐	(๑๗,๕๗๐)		
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๒๕,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๒๕,๙๖๐	๑๓๕,๙๖๐	๑๔๕,๙๖๐	๑๕๕,๙๖๐	๑๒๕,๙๖๐	๑๓๕,๙๖๐	(๑๘,๘๐๐)		

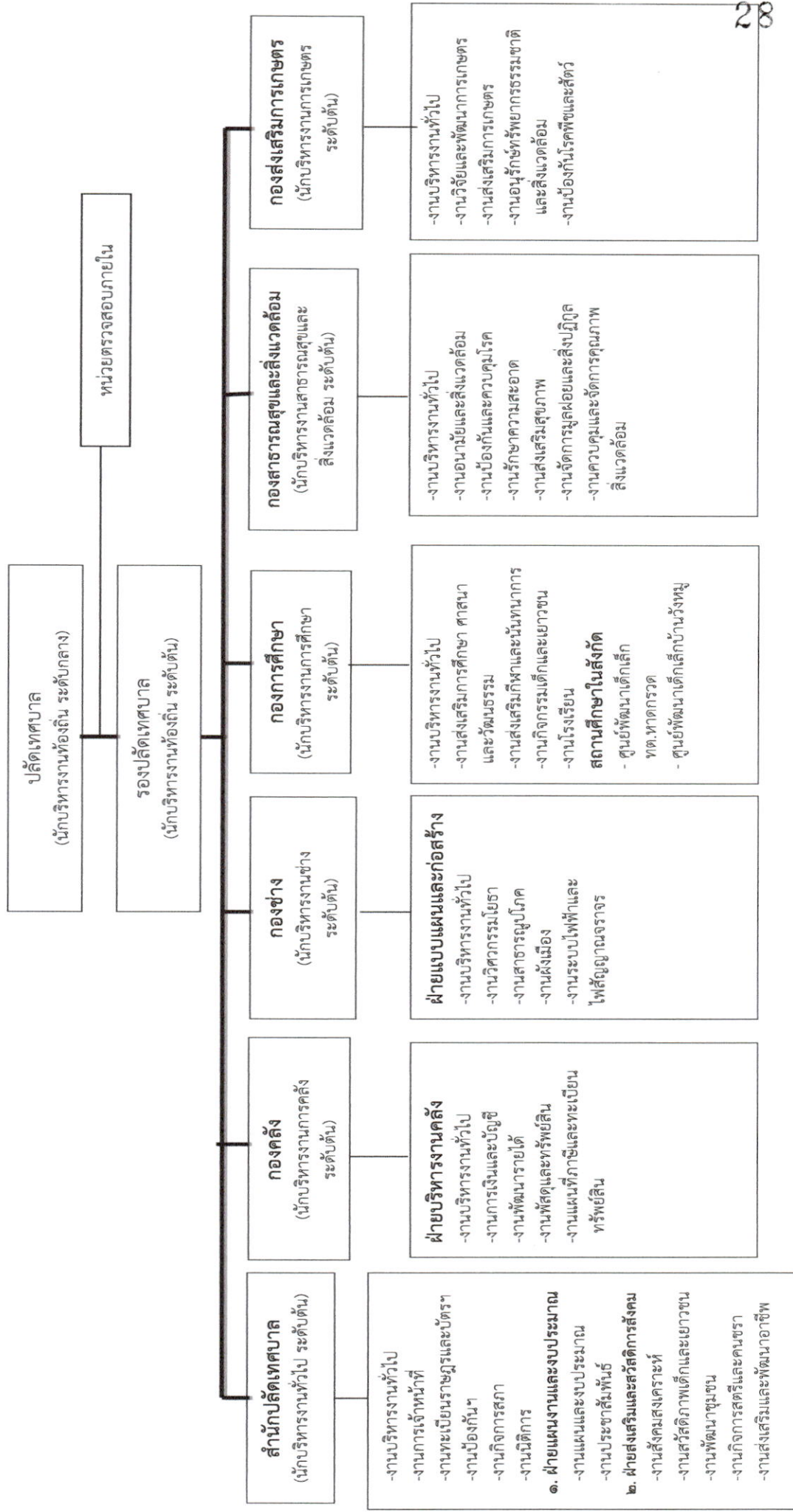
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า				อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒		
	กองช่าง (๑๕)																						
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๓๔,๖๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑														
๒๖	หัวหน้าฝ่ายแผนและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๒๘,๓๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑														
๒๗	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑			
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๑	๑	๓๓๙,๘๘๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๒๓๑,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑			
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๙๖,๘๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑			
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑	๑	๒๒๖,๒๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑			
	พนักงานจ้างทั่วไป																						
๓๒	คนงาน (ปฏิบัติงานหน้าที่เขียนแบบ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑			
๓๓	คนงาน (ปฏิบัติงานกิจการประปา)	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	๒	๒	๒	๒	๒	๒			
๓๔	คนงาน (ปฏิบัติงานด้านธุรการงานทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑			
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																						
๓๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑			
๓๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑													
๓๗	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑			
๓๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑	๑	๓๐๘,๕๖๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
๓๙	พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ)		๑	๑	๒๒๓,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑			
	พนักงานจ้างทั่วไป																						
๔๐	คนงาน (ปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรค)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑			
๔๑	คนงาน (ปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพและงานกำจัดขยะ)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑			
	กองการศึกษา (๑๘)																						
๔๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๕๔๓,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-									
๔๓	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑			
๔๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๑	๑	๓๐๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑			
	พนักงานจ้างทั่วไป																						
๔๕	คนงาน (ปฏิบัติงานทั่วไป)	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	๒	๒	๒	๒	๒	๒			

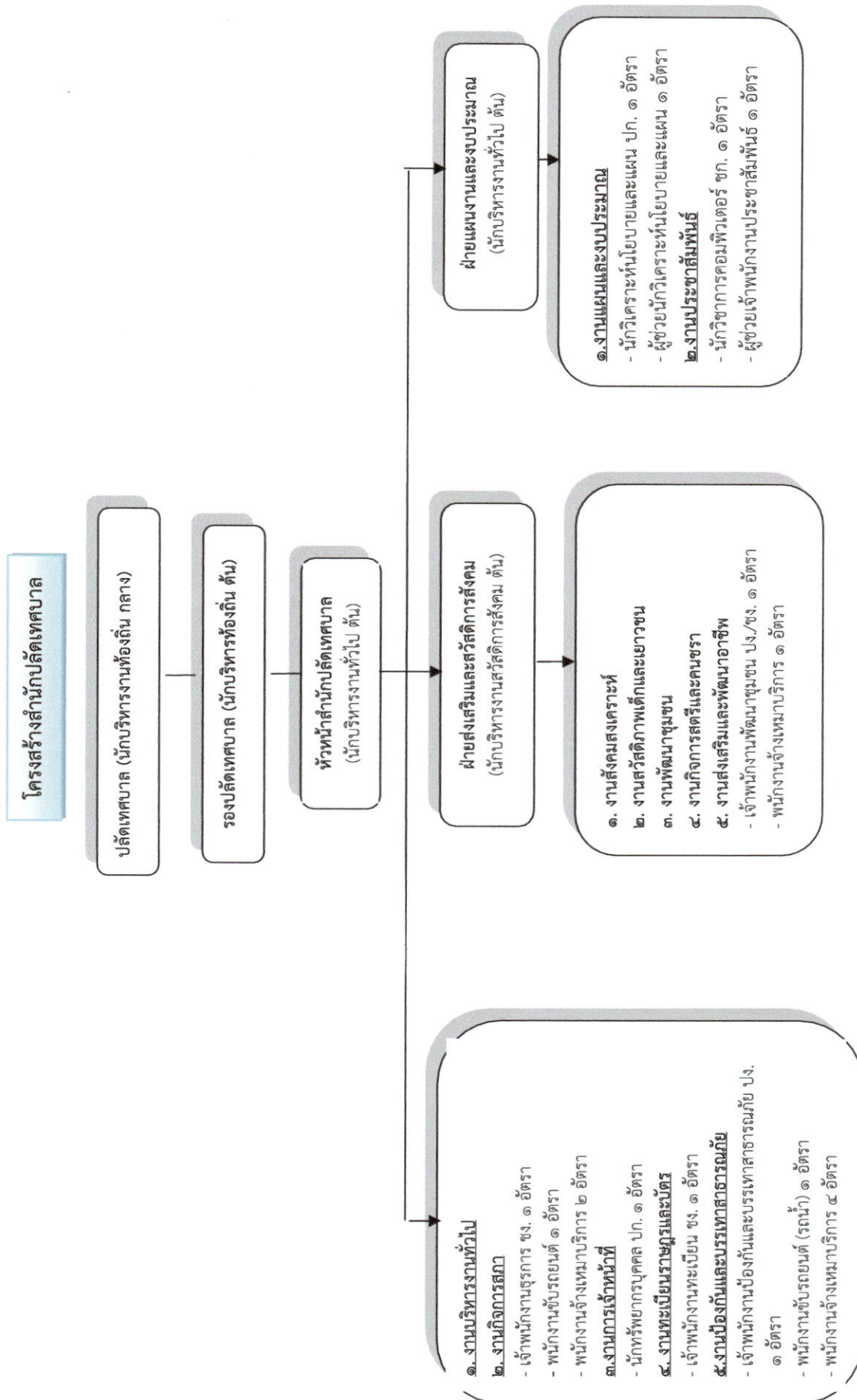
26

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหาดกรวด																		เงินอุดหนุนจาก อธิการ
๔๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุนจาก กรม
๔๗	ครู	คศ.๒	๒	๒	-	-	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุนจาก กรม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังหมู																		เงินอุดหนุนจาก อธิการ
๔๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุนจาก กรม
๕๐	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุนจาก กรม
๕๒	คนงาน (แม่บ้าน)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองส่งเสริมการเกษตร (๑๔)																		
๕๓	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร)	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๓๐,๓๖๐	๔๓,๖๐๐	๒๓,๖๒๐	๕๖๓,๑๖๐	๕๕๙,๖๐๐	๕๕๙,๖๒๐	(๔๒,๑๓๐)
	ลูกจ้างประจำ																		
๕๔	พนักงานสุบนำ	-	๑	๑	-	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุปเล็ก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๒๖,๔๔๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๒๓๕,๕๖๐	๒๔๕,๐๔๐	๒๔๕,๘๗๐	(๑๘,๘๗๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๖	คนงาน (ปฏิบัติหน้าที่สุบนำ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๗	คนงาน (ปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร)	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๘	คนงาน (ปฏิบัติหน้าที่ผลิตสารชีวภัณฑ์)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๙	คนงาน (ปฏิบัติหน้าที่ดูแลกิจการสถานีสุบนำ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๖๐	คนงาน (ปฏิบัติงานบันทึกข้อมูล)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๖๑	คนงาน (ปฏิบัติงานโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมฯ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๖๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	๒๑,๓๖๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
	รวม		๖๑	๕๗	๑๕,๕๑๐,๓๒๐	๕๗๖,๐๐๐	๖๕	๖๕	๖๕	+	๔	-	๒,๕๓๙,๕๔๐	๓,๓๒๕,๖๔๐	๓,๖๔๖,๖๒๐	๑๘,๕๖๖,๒๖๐	๑๙,๖๘๓,๗๘๐	๒๐,๒๕๓,๓๖๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น				๒,๓๒๖,๖๐๘											๒,๓๒๖,๖๐๘	๒,๓๒๖,๖๐๘	๒,๓๒๖,๖๐๘	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น				๑๗,๘๓๗,๓๒๘											๒๑,๑๙๓,๔๗๘	๒๒,๐๑๐,๓๘๘	๒๒,๕๗๙,๙๖๘	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ																		
	รายจ่ายประจำปี				๒๖.๐๕											๓๐.๐๑	๒๙.๗๕	๒๙.๗๕	

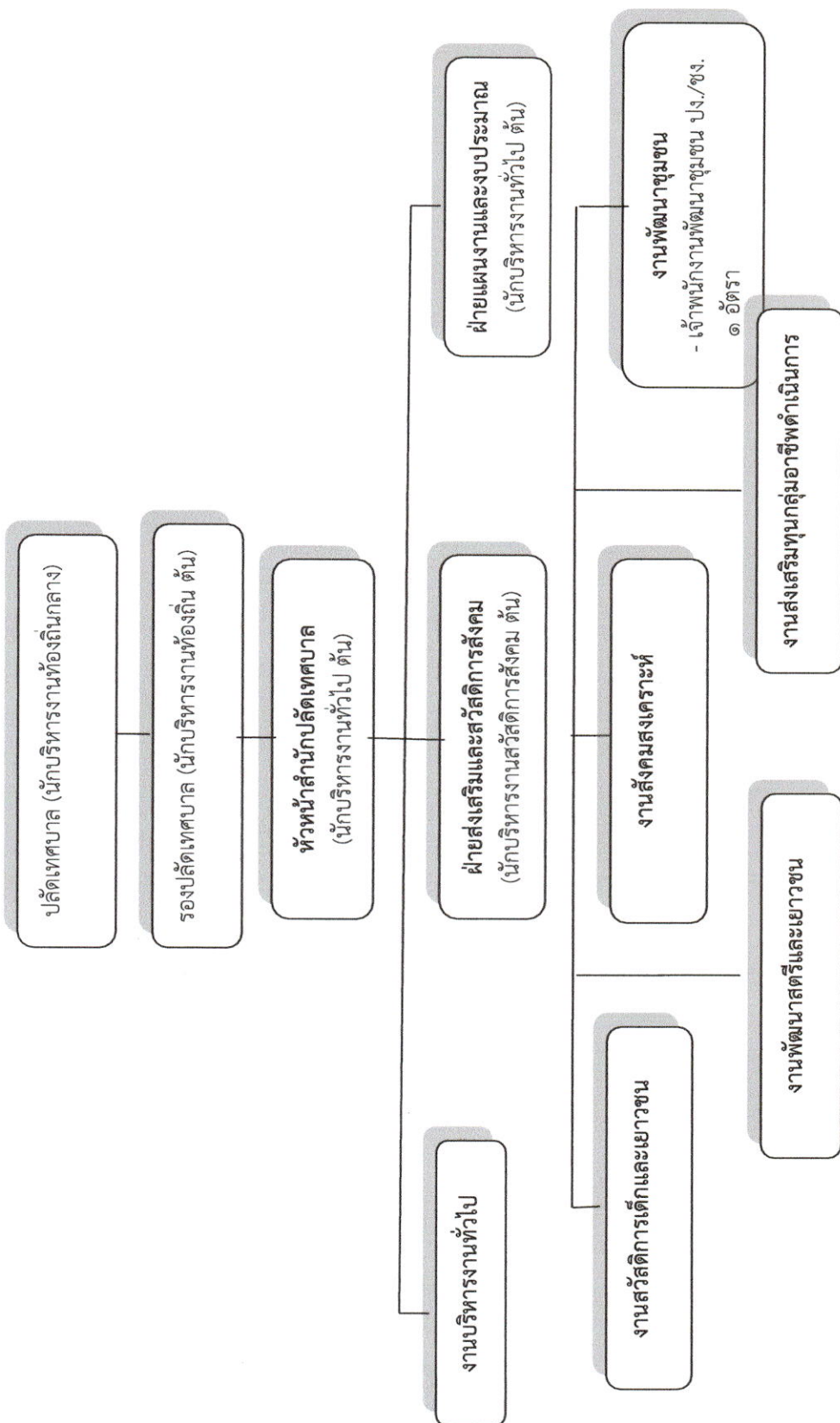
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ปี

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาลตำบลท่าวุ้ง (เทศบาลประจักษ์ศิลปาคม)



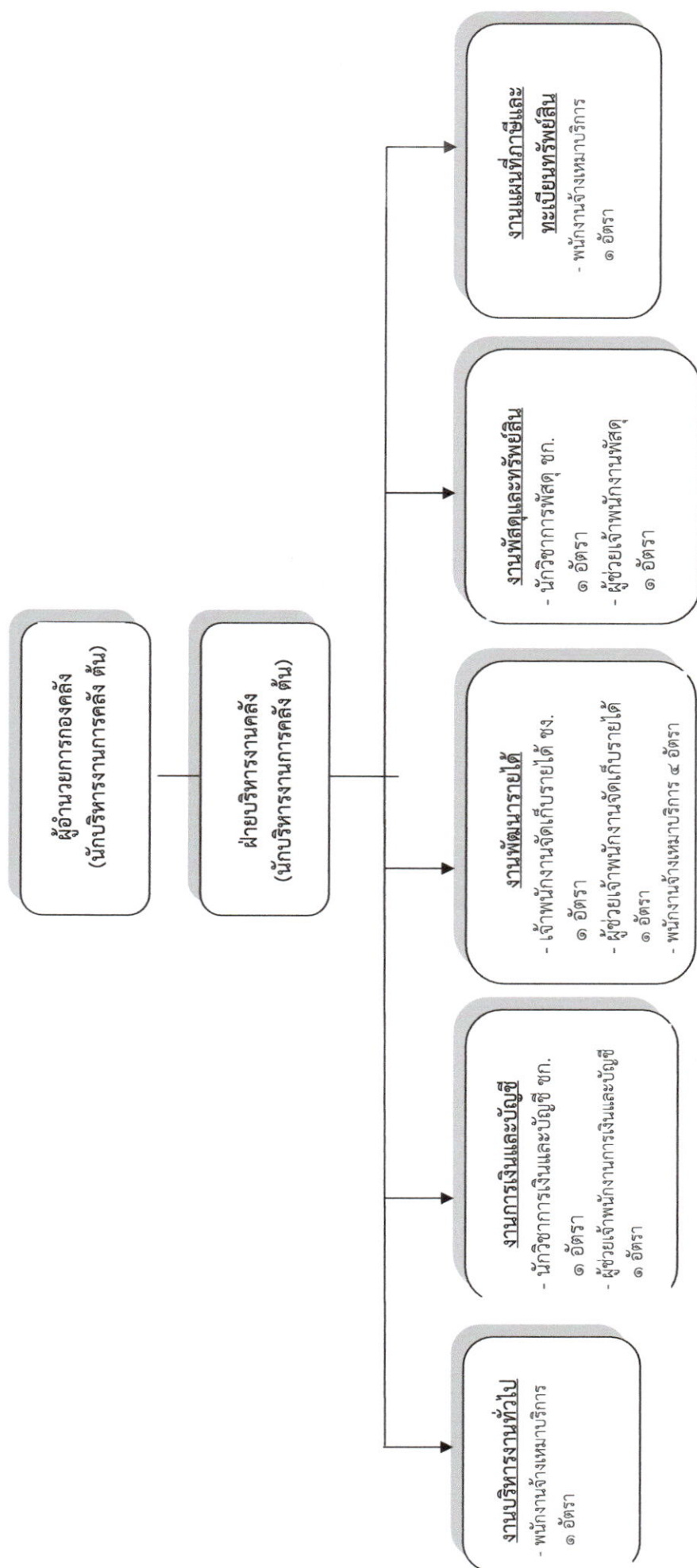


โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล



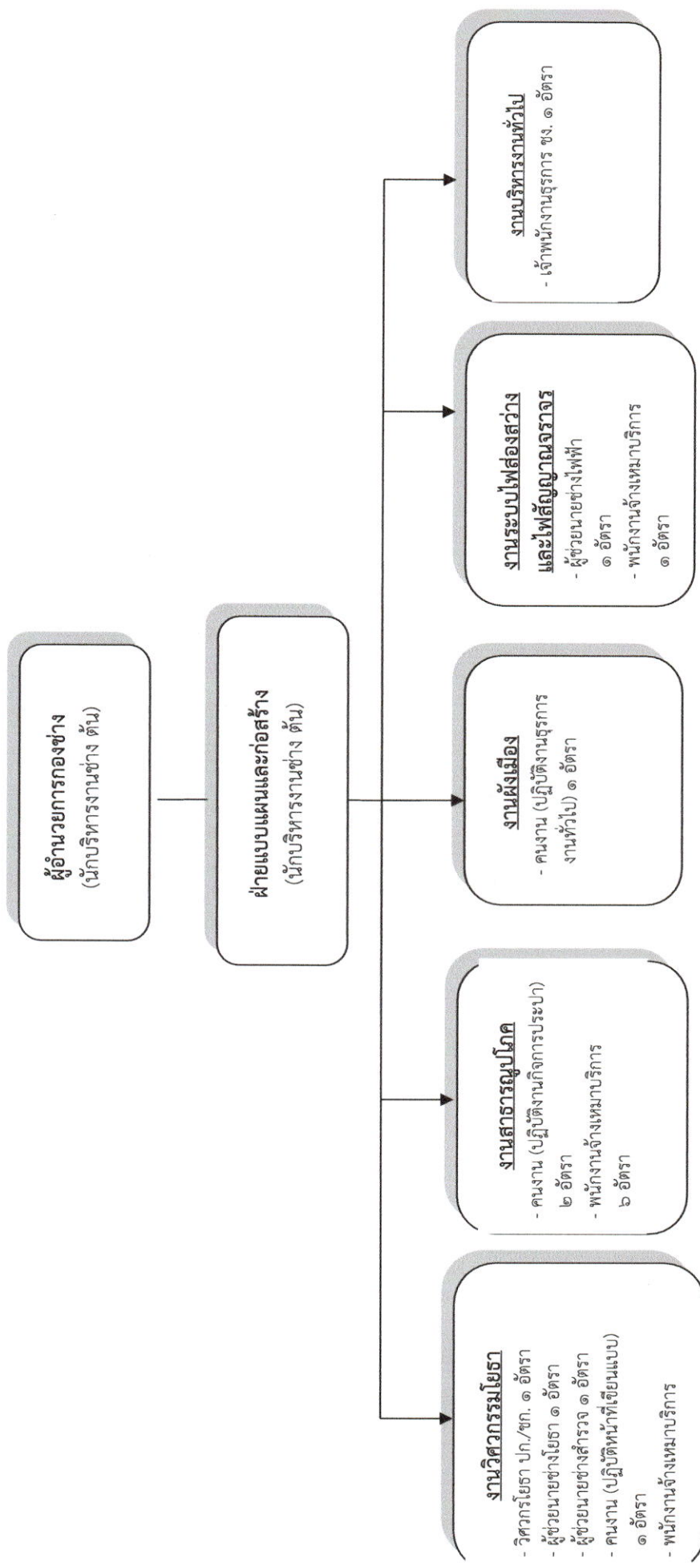
ระดับ	จำนวน	จำนวนการต้น	จำนวนการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๓	๑	๒	๑	๒	๑	๔	-

โครงสร้างองค์กร



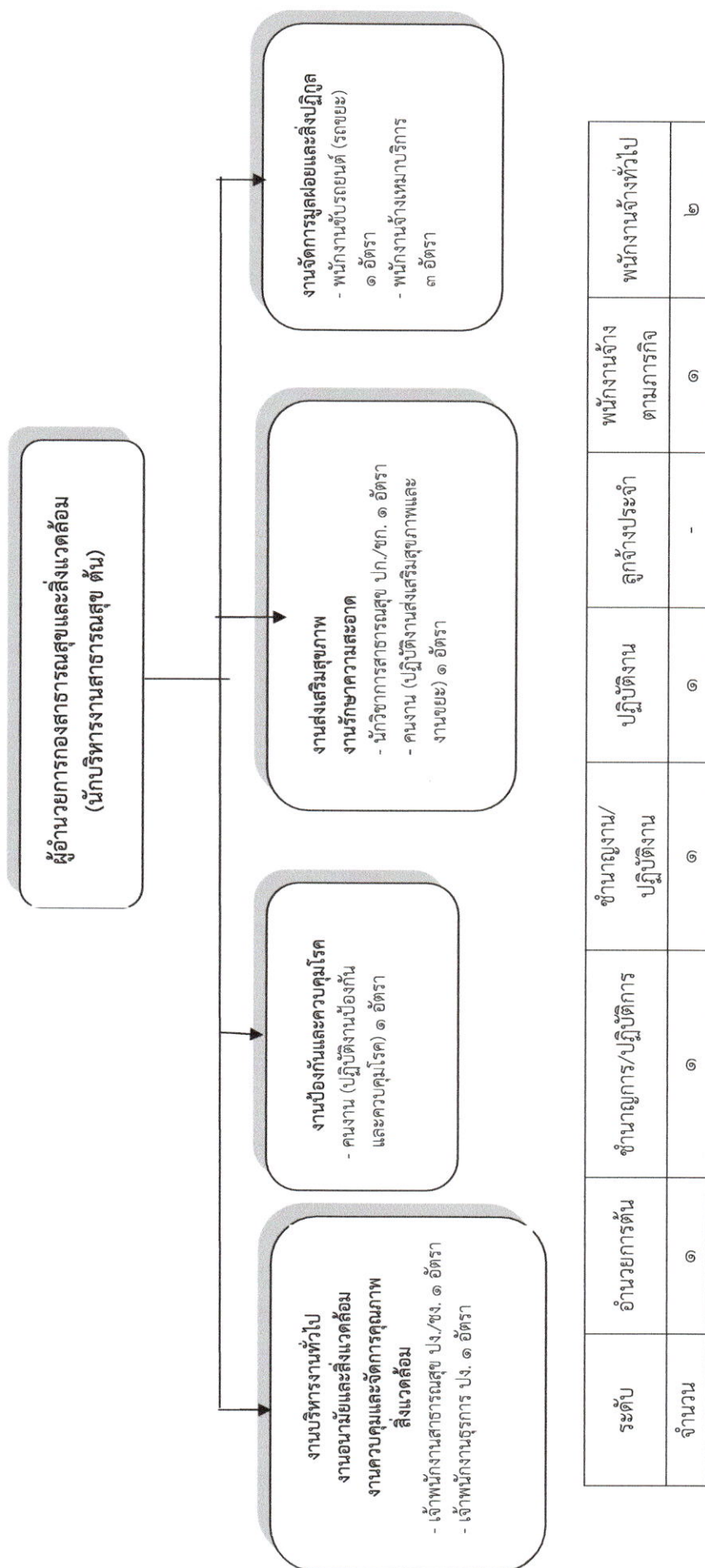
ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	๒	-	๑	-	-	๓	-

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ปก./ชก.	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๒	๑	๑	-	-	๓	๔

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



โครงสร้างกองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ต้น)

สถานศึกษาในสังกัด

งานส่งเสริมการศึกษา
ศาสนาและวัฒนธรรม
- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.
๑ อัตรา
- คนงาน (ปฏิบัติงานทั่วไป)
๑ อัตรา

๑.งานบริหารงานทั่วไป
๒. งานโรงเรียน
- เจ้าพนักงานธุรการ ชง.
๑ อัตรา

งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- คนงาน (ปฏิบัติงานทั่วไป)
๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหาดกรวด

ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา

ครู ๒ อัตรา
- ครู ๒ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างเหมาบริการ ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังหมู

ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา

ครู ๑ อัตรา
- ครู ๑ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ๑ อัตรา
- คนงาน (แม่บ้าน) ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างเหมาบริการ ๑ อัตรา

ระดับ	อำนาจการต้น	ปก./ชก.	ชำนาญงาน	ผอ.	ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๑	๒	๓	-	-	๕

โครงสร้างกองส่งเสริมการเกษตร

ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการเกษตร ต้น)

งานบริหารงานทั่วไป

-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๑ อัตรา

งานวิจัยและ พัฒนาการเกษตร

-คนงาน (ปฏิบัติงาน
บันทึกข้อมูล) ๑ อัตรา
-พนักงานจ้างเหมาบริการ
๑ อัตรา

งานส่งเสริมการเกษตร

-คนงาน (ปฏิบัติงานส่งเสริม
การเกษตร) ๒ อัตรา
-คนงาน (ปฏิบัติงานที่ศูนย์)
๑ อัตรา
-คนงาน (ปฏิบัติงานที่ดูแล
กิจการสถานีศูนย์) ๑ อัตรา
-พนักงานจ้างเหมาบริการ ๑ อัตรา

งานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

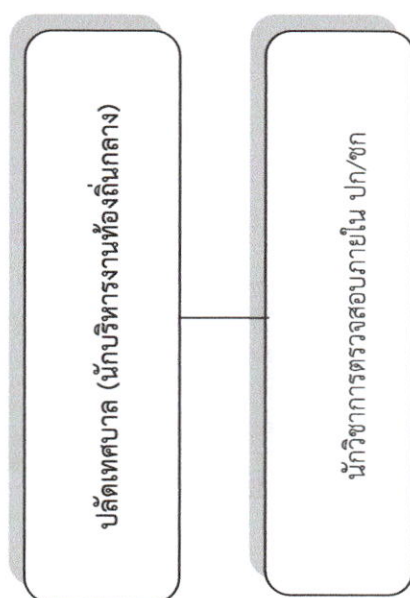
-คนงาน (ปฏิบัติงานทำงาน
อนุรักษ์ฯ) ๑ อัตรา
-พนักงานจ้างเหมาบริการ ๑ อัตรา

งานป้องกันโรคพืชและสัตว์

-คนงาน (ปฏิบัติงานที่
ผลิตสารชีวภัณฑ์) ๑ อัตรา
-พนักงานจ้างเหมาบริการ ๑ อัตรา

ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑	๗

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและผลการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒)

เทศบาลตำบลหาดกรวด อำเภอเมืองอุดรดิตถ์ จังหวัดอุดรดิตถ์

ลำดับ ปีที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ				เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษอื่นๆ	
๑	นางสาวพรรณพิไล สาคำ	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์)	๗๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๗๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๗๑๒,๔๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐		๘๘๐,๔๔๐
๒	นางสาวอารม คุ่มแสง	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์)	๗๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๔-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	(๕๔,๓๗๐x๑๒)	(๗,๐๐๐x๑๒)	(๗,๐๐๐x๑๒)			(๗,๐๐๐x๑๒)
									๖๔๗,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	-	-		๖๘๙,๔๐๐
									(๕๓,๙๕๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)				
ส่วนปลัดเทศบาล														
๓	นายอพล วิทยาลัย	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๗๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล	ต้น	๗๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล	ต้น	๕๕๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐				๕๙๘,๐๘๐
๔	นายนิกร จันทรัสส์	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๗๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	(นักบริหารงานทั่วไป)	ป.ก.	๗๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	(นักบริหารงานทั่วไป)		(๔๓,๖๔๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)				
๕	นายสมชาย จันทร์รัมย์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๗๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล		๗๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๔๑๔,๘๔๐					๔๑๔,๘๔๐
									(๓๔,๕๗๐x๑๒)					
๖	นางสาวสุพรรณิ ไวกอง	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๗๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานทะเบียน	ขง.	๗๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานทะเบียน	ขง.	๓๕๗,๐๐๐					๓๕๗,๐๐๐
									(๒๘,๓๕๐x๑๒)					
๗	สิบเอกฤทธิชัย หอดเสียง	ปวส.(เทคนิคยานยนต์)	๗๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๗๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๓๖๒,๗๖๐					๓๖๒,๗๖๐
									(๓๐,๒๓๐x๑๒)					
๘	นางสาวณัฐวิญา ขาววิทย์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๗๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๖	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	ป.ก.	๗๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๖	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	ป.ก.	๓๘๘,๘๘๐					๓๘๘,๘๘๐
									(๓๓,๖๔๐x๑๒)					
๙	นายศุภพร เกิดมูล	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๗๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๗	(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๗	(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖๙,๒๐๐	๑๘,๐๐๐				๔๘๗,๒๐๐
									(๓๘,๑๐๐x๑๒)	(๑,๕๐๐x๑๒)				
๑๐	นางอังคณา ฤทธิ์อารีย์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๗๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๘	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ขก.	๗๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๘	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ขก.	๔๕๕,๖๔๐	๔๒,๐๐๐				๔๙๗,๖๔๐
									(๓๗,๙๗๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)				
๑๑	นางเลศขวัญ เจือท้าย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๗๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๗๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๔๓๕,๓๖๐					๔๓๕,๓๖๐
									(๓๖,๒๘๐x๑๒)					
๑๒	-	-	-	-	-	-	-	-	๔๐๑,๖๖๐	๑๘,๐๐๐				๔๑๙,๖๖๐
									-	(๑,๕๐๐x๑๒)				
									-					(กำหนดเพิ่ม)

ลำดับ บที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินประจำตำแหน่ง			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/		
๑๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวกิตติยา เศวตเวช	ครูศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๓๒๖,๐๔๐		๓๒๖,๐๔๐	
			-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	(๒๗,๑๓๐x๑๒)		๑๔๒,๘๐๐	
			-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	(๑๑๙๐๐x๑๒)		๑๔๒,๘๐๐	
๑๔	นายชุมพล บุญเกิด	ปวส.ช่างเชื่อม	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๒,๐๘๐		๑๓๒,๐๘๐	
๑๖	นางสาวจิตภา วรพงษ์ไพฑูรย์	ปวส.การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๒๑๖,๒๔๐		๒๑๖,๒๔๐	
กองคลัง												
๑๗	นางสาวณภามาต จงอยู่สุข	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๗๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๗๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๕๓๐,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๕๗๒,๑๖๐	
๑๘	นางสาววรัชยา แก้วกุลศรี	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป (บัญชี))	๗๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๗๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	(๔๔,๑๘๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)	๔๘๗,๒๐๐	
๑๙	นางสาวลักขณ์ บุญเป้า	บัญชีบัณฑิต	๗๔-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๗๔-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	(๓๙,๑๐๐x๑๒)	(๑,๕๐๐x๑๒)	๔๓๕,๓๖๐	
๒๐	นางวิไลวรรณ ไตเย็น	บัญชีบัณฑิต	๗๔-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๗๔-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๔๕๕,๖๔๐		๔๕๕,๖๔๐	
๒๑	นางสาวเพลินตา ต่ายลายงค์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๗๔-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง.	๗๔-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ขง.	(๓๗,๙๗๐x๑๒)		๓๔๕,๖๐๐	
๒๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางนันทิชา ชมแสงรัตน์	ปวส. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเงินและบัญชี	-	๒๐๖,๖๔๐		๒๐๖,๖๔๐	
			-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	(๑๗,๒๐๐x๑๒)		๒๐๗,๖๐๐	
๒๔	นางสาวนุจรี ศรีปาน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	(๑๗,๓๐๐x๑๒)		๒๒๕,๙๖๐	
38												

ลำดับ ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง			
								เงินประจำตำแหน่ง			
กองช่าง											
๒๕	นายธวัชชัย โพธิ์ทอง	วิทยาศาสตรบัณฑิต	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	ต้น	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	ต้น	๕๗๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐			๖๑๖,๖๘๐
			(นักบริหารงานช่าง)		(นักบริหารงานช่าง)		(๕๗,๘๕๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)			
๒๖	นายทวีศักดิ์ สอนกานัด	วิทยาศาสตรบัณฑิต	หัวหน้าฝ่ายแบบแปลนและก่อสร้าง	ต้น	หัวหน้าฝ่ายแบบแปลนและก่อสร้าง	ต้น	๕๒๘,๗๖๐	๑๘,๐๐๐			๕๔๖,๗๖๐
			(นักบริหารงานช่าง)		(นักบริหารงานช่าง)		(๕๒,๗๓๐x๑๒)	(๑,๕๐๐x๑๒)			
๒๗	-	-	-	-	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	-				(กำหนดเพิ่ม)
๒๘	นางสาวชวนชม กลิ่นน้อย	บัญชีบัณฑิต	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๓๓๘,๘๔๐				๓๓๘,๘๔๐
							(๒๘,๓๒๐x๑๒)				
พนักงานช่างตามภารกิจ											
๒๙	นายณัฐพงษ์ แก้วมณี	วิทยาศาสตรบัณฑิต	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๒๒๖,๒๐๐				๒๒๖,๒๐๐
							(๑๘,๘๕๐x๑๒)				
๓๐	นายโกวิทย์ เพ็ชรทิม	วิทยาศาสตรบัณฑิต	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๙๖,๙๐๐				๑๙๖,๙๐๐
							(๑๖,๔๐๐x๑๒)				
๓๑	ว่าที่ร.ต.วสันต์ รุ่งเมือง	ปวส.การไฟฟ้า	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๒๓๑,๐๐๐				๒๓๑,๐๐๐
							(๑๙,๒๕๐x๑๒)				
พนักงานช่างทั่วไป											
๓๒	นายมนพดล สุวรรณเกิด	ครุศาสตรบัณฑิต	คนงาน (ปฏิบัติงานหน้าที่เขียนแบบ)	-	คนงาน (ปฏิบัติงานหน้าที่เขียนแบบ)	-	๑๐๘,๐๐๐				๑๐๘,๐๐๐
							(๙,๐๐๐x๑๒)				
๓๓	นายวิรุฒิ อินทิม	ปวส.เครื่องกล	คนงาน (ปฏิบัติงานกิจการประเภท)	-	คนงาน (ปฏิบัติงานกิจการประเภท)	-	๑๐๘,๐๐๐				๑๐๘,๐๐๐
							(๙,๐๐๐x๑๒)				
๓๔	นายวิภากร รุ่งเขต	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	คนงาน (ปฏิบัติงานกิจการประเภท)	-	คนงาน (ปฏิบัติงานกิจการประเภท)	-	๑๐๘,๐๐๐				๑๐๘,๐๐๐
							(๙,๐๐๐x๑๒)				
๓๕	นางสาวลักขณาพร อยู่ยั้ง	ปวส.การบัญชี	คนงาน (ปฏิบัติงานทั่วไป)	-	คนงาน (ปฏิบัติงานทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐				๑๐๘,๐๐๐
							(๙,๐๐๐x๑๒)				
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
๓๖	ว่าง.....	-	ผู้ช่วยนายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	ผู้ช่วยนายสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐			(ว่างเดิม)
			(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)		(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)		(ค่ากลางเงินเดือน)	(๓,๕๐๐x๑๒)			๔๓๕,๖๐๐
๓๗	-	-	-	-	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	-				(กำหนดเพิ่ม)
๓๘	-	-	-	-	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ป.ก./ชก.	-				(กำหนดเพิ่ม)

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/			
๓๙	นายณัฐวิทย์ อินทร์รังษี	ปวส.(การบริหารธุรกิจ)	๗๔-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ.	๗๔-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ.	๓๐๔,๕๖๐ (๒๕,๓๘๐x๑๒)			๓๐๔,๕๖๐		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												-	
๔๐	นายฉัตรชัย ทองแห้ว	ปวส.(ช่างเชื่อม)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๒๓,๓๒๐ (๑๘,๖๑๐x๑๒)			๒๒๓,๓๒๐		
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๔๑	น.ส.สุภาภรณ์ เข้มเพชร	ครูศาสตรบัณฑิต	-	คณงาน (ปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ)	-	-	คณงาน (ปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐		
๔๒	นายยุทธพงษ์ รอดคง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	คณงาน (ปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรค)	-	-	คณงาน (ปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรค)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐		
													-	
กองการศึกษา														
๔๓	นางสาวณภัทร โกละกิตต์	ครูศาสตรบัณฑิต	๗๔-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๗๔-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๕๗,๓๒๐ (๔๕,๖๑๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		(ว่างเดิม)		
๔๔	-	-	-	-	-	๗๔-๒-๐๘-๓๘๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	-			(กำหนดเพิ่ม)		
๔๕	นางสาวชนิดา คตสุข	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๗๔-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๗๔-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ก.	๓๐๐,๐๐๐ (๒๕,๐๐๐x๑๒)			๓๐๐,๐๐๐		
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๔๖	นางสาวอัญชลี สีปาน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	คณงาน (ปฏิบัติงานทั่วไป)	-	-	คณงาน (ปฏิบัติงานทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐		
๔๗	ว่าที่รต.หญิงชนิษฐา เทียงอบ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	คณงาน (ปฏิบัติงานทั่วไป)	-	-	คณงาน (ปฏิบัติงานทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหาดกรวด													
๔๘	ว่าง.....	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	-		รื้อจัดสรร		
๔๙	นางช่อทิพย์ วันอยู่	ครูศาสตรบัณฑิต	๗๔-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๐๓	ครู	คศ.๒	๗๔-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๐๓	ครู	คศ.๒	๔๔๐,๐๔๐ (๓๖,๖๗๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๘๒,๐๔๐		
๕๐	น.ส.กัจจนพร ลิ้มพูล	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๗๔-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๐๕	ครู	คศ.๒	๗๔-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๐๕	ครู	คศ.๒	๔๐๕,๗๒๐ (๓๓,๘๑๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๔๗,๗๒๐		
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๕๑	นางสาววิไลวรรณ จันทร์ศรี	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐		

ลำดับ บ.ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/		
ศูนย์พัฒนเด็กเล็กบ้านวังหมู													
๕๒	ว่าง.....	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	รอจัดสรร
๕๓	นางจิตภา จันท	ครูศาสตรบัณฑิต	๗๔-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๐๔	ครู	คศ.๒	๗๔-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๐๔	ครู	คศ.๒	๔๕๗,๔๔๐	๕๒,๐๐๐			๔๙๙,๔๔๐
											(๓,๕๐๐x๑๒)		
พนักงานจ้างทั่วไป													
๕๔	นางสาวนภาพร ชิมขาว	ปวส.(คหกรรม)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐				๑๐๘,๐๐๐
											(๙,๐๐๐x๑๒)		
๕๕	นางละเอียด ปานหลาย	ม.ปลาย	-	คนงาน (แม่บ้าน)	-	-	คนงาน (แม่บ้าน)	-	๑๐๘,๐๐๐				๑๐๘,๐๐๐
											(๙,๐๐๐x๑๒)		
กองส่งเสริมการเกษตร													
๕๖	นายจกรีก วงศ์เปรมรัตน์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๗๔-๒-๑๔-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการส่งเสริมการเกษตร	ต้น	๗๔-๒-๑๔-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการส่งเสริมการเกษตร	ต้น	๔๙๐,๘๐๐	๕๒,๐๐๐			๕๓๒,๘๐๐
				(นักบริหารงานการเกษตร)			(นักบริหารงานการเกษตร)		(๔๒,๑๓๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)			
๕๗	ลูกจ้างประจำ นายสมประสงค์ เล็งประสาร	ป.๔	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-					ยกเลิกตำแหน่ง
๕๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวน้ำผึ้ง กล่อมบาง	ปวส.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๒๖,๔๔๐				๒๒๖,๔๔๐
									(๑๘,๘๗๐x๑๒)				
๕๙	พนักงานจ้างทั่วไป นายภัทริทธิ์ ทัตตัน	ปวช.(ก่อสร้าง)	-	คนงาน (ปฏิบัติงานบันทึกข้อมูล)	-	-	คนงาน (ปฏิบัติงานบันทึกข้อมูล)	-	๑๐๘,๐๐๐				๑๐๘,๐๐๐
๖๐	น.ส.อาทิตย์รา เมฆเฒ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	คนงาน (ดูแลกิจการสถานีสูบน้ำ)	-	-	คนงาน (ดูแลกิจการสถานีสูบน้ำ)	-	๑๐๘,๐๐๐				๑๐๘,๐๐๐
๖๑	นายนิรุทธิ์ ดังทุก	ปวส.(เครื่องกล)	-	คนงาน (ปฏิบัติงานบันทึกข้อมูล)	-	-	คนงาน (ปฏิบัติงานบันทึกข้อมูล)	-	๑๐๘,๐๐๐				๑๐๘,๐๐๐
๖๒	นายอดิศักดิ์ พรหมน้อย	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	คนงาน (ปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร)	-	-	คนงาน (ปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร)	-	๑๐๘,๐๐๐				๑๐๘,๐๐๐
๖๓	นายสมศักดิ์ สุขคร	ป.๖	-	คนงาน (ปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร)	-	-	คนงาน (ปฏิบัติงานส่งเสริมการเกษตร)	-	๑๐๘,๐๐๐				๑๐๘,๐๐๐
๖๔	นางสาวณณมล ขาวริ้วชัย	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	คนงาน (ปฏิบัติงานบันทึกข้อมูล)	-	-	คนงาน (ปฏิบัติงานบันทึกข้อมูล)	-	๑๐๘,๐๐๐				๑๐๘,๐๐๐
											(๙,๐๐๐x๑๒)		

ลำดับ ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/		
๖๕	นายอำนาจ ทองอ่อน	ปวช.(ช่างเชื่อม)	-	คนงาน (ปฏิบัติงานที่สถานีรถไฟ)	-	-	คนงาน (ปฏิบัติงานที่สถานีรถไฟ)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)				๑๐๘,๐๐๐
๖๖	ว่าง.....	-	๗๔-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก	๗๔-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-		(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหาดกรวด

เทศบาลตำบลหาดกรวด กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ในทุกตำแหน่ง ทุกสายงานและทุกระดับ ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลหาดกรวดต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายแห่งรัฐ จังหวัด ประกอบด้วย การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลหาดกรวดจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน

ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคล ภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นสำคัญ โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้ กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหาดกรวดตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ โดยเทศบาลตำบลหาดกรวดได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหาดกรวด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหาดกรวด

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหาดกรวดมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

