



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

เทศบาลเมืองบึงกาฬ
สำนักปลัดเทศบาล งานการเจ้าหน้าที่
โทร.๐-๔๒๔๙-๐๘๗๘ ต่อ ๑
โทรสาร.๐-๔๒๔๙-๑๔๐๘
www.buengkhanml.go.th

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๙ / ๖๖.....

เมื่อวันที่ ๒๓ ก.จ. ๖๖.....



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

เทศบาลเมืองบึงกาฬ

สำนักปลัดเทศบาล งานการเจ้าหน้าที่

โทร.๐-๔๒๔๙-๐๘๗๘ ต่อ ๑

โทรสาร.๐-๔๒๔๙-๑๔๐๘

www.buengkhanml.go.th

คำนำ

เทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ

ซึ่งในการจัดทำกรอบอัตรากำลังครั้งนี้ กำหนดให้นำข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่นพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล ให้เป็นไปตามโครงสร้างเทศบาลสามัญ รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการ โดยภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๗ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นการวางแผนด้านโครงสร้าง และอัตรากำลังของเทศบาล ให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตาม พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และ พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ สิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของพนักงานเทศบาลเมืองบึงกาฬ เพื่อประกาศใช้วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองบึงกาฬให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลเมืองบึงกาฬ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้เกิดการบริหารงานของเทศบาลเมืองบึงกาฬ ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองบึงกาฬ บังเกิดผลดี

เทศบาลเมืองบึงกาฬ

กันยายน ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล วิเคราะห์ความสัมพันธ์ยุทธศาสตร์	๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	
๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ	๓๖
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง (กรอบเดิม/กรอบใหม่)	๔๒
๘.๓ การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับ อปท.อื่น	๕๑
๘.๔ การวิเคราะห์กำหนดกรอบอัตรากำลัง เพิ่ม/ลด (+/-)	๕๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๖๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๗๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๘๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๙๖

ภาคผนวก

- ☞ สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
- ☞ สำเนาประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๗
- ☞ สำเนาประกาศการกำหนดกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล
- ☞ สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ☞ สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘
- ☞ ปริมาณงานทุกกอง
- ☞ สำเนาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ข้อ ๘.๑ ข้อ ๘.๒ ข้อ ๘.๔ ข้อ ๙.๒ ข้อ ๑๐ และข้อ ๑๑ (ฉบับเดิม)
- ☞ สำเนาเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด นั้น

ทั้งนี้ เทศบาลเมืองบึงกาฬ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จ. จังหวัด) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด และกำหนดข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่นพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล ให้เป็นไปตามโครงสร้างเทศบาลสามัญ รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นส่วนราชการ โดยภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หมวด ๒ การกำหนดจำนวน ตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๗ กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นการวางแผนด้านโครงสร้าง และอัตรากำลังของเทศบาล ให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตาม พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖, พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ

(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลเมืองบึงกาฬ โดยให้เทศบาลเมืองบึงกาฬ จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลเมืองบึงกาฬ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลเมืองบึงกาฬ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนามูลค่าบุคลากรของเทศบาลเมืองบึงกาฬให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลเมืองบึงกาฬ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเมืองบึงกาฬ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลเมืองบึงกาฬ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง

เทศบาลเมืองบึงกาฬ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วยนายกเทศมนตรีเมืองบึงกาฬ เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาลเมืองบึงกาฬ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลเมืองบึงกาฬ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลเมืองบึงกาฬ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลเมืองบึงกาฬ บรรลุผลตาม พันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมาย การดำเนินการ นี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบึงกาฬได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่

ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ (๔๐%) ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย การวางแผนอัตราค่าจ้างของเทศบาลเมืองบึงกาฬ ได้กำหนดอัตราค่าจ้างในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ ซึ่งการวางแผนค่าจ้างคนและการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาล และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตราค่าจ้างคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลเมืองบึงกาฬ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๔.๑ ทำให้เทศบาลเมืองบึงกาฬ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลเมืองบึงกาฬสามารถวางแผนค่าจ้างคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลเมืองบึงกาฬ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๔.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลเมืองบึงกาฬ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๔.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลเมืองบึงกาฬ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๔.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๔.๕ ช่วยให้เทศบาลเมืองบึงกาฬ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลเมืองบึงกาฬ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้จนจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลเมืองบึงกาฬ โดยรวม

๓.๔.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลเมืองบึงกาฬ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๔.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน เทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ

กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไป

เทศบาลเมืองบึงกาฬ เป็นเทศบาลขนาดกลาง ตั้งอยู่ในตำบลบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ มีพื้นที่ ๑๔๓.๓๐ ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่ ๒ ตำบล จำนวน ๒๔ หมู่บ้าน ประชากรส่วนใหญ่ทำอาชีพเกษตรกรรมและรับจ้าง จำนวนประชากร ๒๐,๔๘๕ คน เฉลี่ยความหนาแน่นของประชากร ๑๔๒.๙๕ คนต่อตารางกิโลเมตร มีโครงสร้างอัตรากำลัง โดยแบ่งออกเป็น ๘ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองวิชาการและแผน กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๘๑ อัตรา พนักงานครู ๒๗ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๙ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ ๖๙ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๕๓ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๒๓๘ อัตรา ที่รองรับการปฏิบัติการกิจตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ซึ่งเทศบาลเมืองบึงกาฬ ได้ยกฐานะตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ยุบเลิกเทศบาลตำบลวิศิษฐ์ รวมองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาฬกับเทศบาลตำบลบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ และเปลี่ยนแปลงเขตและฐานะเป็นเทศบาลเมืองบึงกาฬ ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๓ ซึ่งได้มีการลงประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๓๗ ตอนพิเศษ ๑๓๙ ง เมื่อวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ โดยกำหนดแนวเขตเทศบาลเมืองบึงกาฬไว้ดังนี้

หลักเขตที่ ๑ ติดต่อสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) ตั้งอยู่บริเวณปากลำห้วยผาคาง ติดต่อดำบลโคสี อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ บริเวณพิกัด UF ๕๙๔๓๕๐

ด้านเหนือ

จากหลักเขตที่ ๑ เป็นเส้นเลียบตามริมฝั่งแม่น้ำโขงไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือตามแนวเขตแดนระหว่างประเทศไทย-ลาว ถึงหลักเขตที่ ๒ บริเวณด้านหลังสถานีตำรวจน้ำบึงกาฬพิกัด UF ๖๙๓๒๑ ระยะทางประมาณ ๘,๔๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๒ เป็นเส้นเลียบตามริมฝั่งแม่น้ำโขงไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือตามแนวเขตแดนระหว่างประเทศไทย-ลาว จนถึงหลักเขตที่ ๓ บริเวณสวนสุขภาพริมโขง บริเวณพิกัด UF ๕๘๐๒๑๓ ระยะทางประมาณ ๑,๔๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๓ เป็นเส้นเลียบตามริมฝั่งแม่น้ำโขงไปทางทิศเหนือตามแนวเขตแดนระหว่างประเทศไทย-ลาว จนถึงหลักเขตที่ ๔ บริเวณพิกัด UF ๕๙๔๓๐๗ ระยะทางประมาณ ๑,๕๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๔ เป็นเส้นเลียบตามริมฝั่งแม่น้ำโขงไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ตามแนวเขตแดนระหว่างประเทศไทย-ลาวจนถึงหลักเขตที่ ๕ บริเวณวัดโพธาราม บ้านท่าไคร้ บริเวณพิกัด UF๖๒๔๒๘๑ ระยะทางประมาณ ๓,๙๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๕ เป็นเส้นเลียบตามริมฝั่งแม่น้ำโขงไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ตามแนวเขตแดนระหว่างประเทศไทย-ลาว จนถึงหลักเขตที่ ๖ บริเวณปากลำห้วยกำแพงเชื่อมกับแม่น้ำโขง ติดต่อดำบลโคกก่อง อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ บริเวณพิกัด UF๖๙๗๒๘๐ ระยะทางประมาณ ๗,๒๐๐ เมตร รวมระยะทางด้านเหนือ ๒๒,๔๐๐ เมตร

ทิศตะวันออก

จากหลักเขตที่ ๖ บริเวณปากลำห้วยกำแพงเชื่อมกับแม่น้ำโขงติดต่อดำบลโคกก่อง อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬบริเวณพิกัด UF ๖๙๗๒๘๐ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ตามแนวกึ่งกลางลำห้วยกำแพง จนถึงหลักเขตที่ ๗ บริเวณหนองกุดทิงใหญ่ บริเวณพิกัด UF ๖๕๖๒๕๔ ระยะทางประมาณ ๔,๘๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๗ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ตามขอบหนองกุดทิงใหญ่ทางทิศใต้ของหนองกุดทิงใหญ่ถึงจนถึงหลักเขตที่ ๘ บริเวณหลักไม้แก่นที่ปักไว้ริมหนองกุดทิงใหญ่ บริเวณพิกัด UF๖๓๐๒๓๖ ระยะทาง ๓,๑๐๐ เมตร รวมระยะทางด้านตะวันออกประมาณ ๗,๙๐๐ เมตร

ด้านใต้

จากหลักเขตที่ ๘ บริเวณหลักไม้แก่นที่ปักไว้ริมหนองกุดทิงใหญ่บริเวณพิกัด UF๖๓๐๒๓๖ ติดต่อดำบลโนนสมบูรณ์ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือถึงหลักเขตที่ ๙ บริเวณห้วยเกาะกลางกุดทิงใหญ่ บริเวณพิกัด UF ๖๒๗๒๔๐ ระยะทาง ๕๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๙ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ตามขอบเกาะกลางทางด้านทิศใต้ของเกาะกุดทิงใหญ่ (เกาะกลางเป็นของตำบลบึงกาฬ) และไปตามกึ่งกลางกุดทิงใหญ่ จนถึงหลักเขตที่ ๑๐ บริเวณจุดปากห้วยคำพู บริเวณพิกัด UF ๕๗๙๒๕๖ ระยะทาง ๕,๐๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๑๐ ไปทางทิศเหนือตามแนวกิ่งกลางห้วยคำพู่ถึงหลักเขตที่ ๑๑ บริเวณถนนลูกช้าง บริเวณพิกัด UF ๕๗๗๒๖๓ ระยะทาง ๗๓๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๑๑ ไปทางทิศตะวันตกตามแนวถนนลูกช้างจนถึงหลักเขตที่ ๑๒ บริเวณจดห้วยแย้ บริเวณพิกัด UF ๕๖๖๒๖๓ ระยะทาง ๑,๐๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๑๒ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ตามแนวกิ่งกลางห้วยแย้ จนถึงหลักเขตที่ ๑๓ บริเวณยอดห้วยแย้ บริเวณพิกัด UF ๕๕๐๒๔๑ ระยะทาง ๒,๗๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๑๓ ไปทางทิศตะวันตกผ่านป่าเป็นแนวตรง จนถึงหลักเขตที่ ๑๔ บริเวณทางสามแยก อยู่ทางทิศใต้ของบ้านเหล่าถาวร ประมาณ ๑ กิโลเมตร ติดต่อดำบลนาสวรรค์ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ บริเวณพิกัด UF ๕๓๑๒๔๓ ระยะทาง ๑,๙๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๑๔ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ตามแนวทางเกวียน จนถึงหลักเขตที่ ๑๕ บริเวณสามแยกทางเกวียน บริเวณพิกัด UF ๕๐๒๒๔๐ ระยะทาง ๒,๙๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๑๕ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ประมาณ ๕๐๐ เมตร จนถึงหลักเขตที่ ๑๖ บริเวณจดยอดห้วยหินกำป็น บริเวณพิกัด UF ๕๐๐๒๔๒ ระยะทาง ๕๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๑๖ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือตามแนวกิ่งกลางห้วยหินกำป็น จนถึงหลักเขตที่ ๑๗ บริเวณจดห้วยบันรังกิตต่อดำบลโป่งเปือย อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ บริเวณพิกัด UF ๔๘๒๒๔๘ ระยะทางประมาณ ๑,๘๐๐ เมตร รวมระยะทางด้านใต้ ๑๗,๐๓๐ เมตร

ทิศตะวันตก

จากหลักเขตที่ ๑๗ ติดต่อดำบลโป่งเปือย อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยมีแนวเขตเริ่มต้นที่ปากห้วยหินกำป็นเชื่อมกับห้วยบันรัง ไปทางทิศเหนือตามแนวกิ่งกลางห้วยบันรัง จนจดหลักเขตที่ ๑๘ บริเวณยอดห้วยบันรัง บริเวณพิกัด UF ๔๘๓๒๘๗ ระยะทาง ๓,๘๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๑๘ ไปทางทิศเหนือจนถึงหลักเขตที่ ๑๙ บริเวณหลักไม้แก่นปักไว้ริมถนน อยู่ทางทิศตะวันออก ของวัดพรชัยธรรมกุล บริเวณพิกัด UF ๔๘๕๒๙๐ ระยะทาง ๓๖๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๑๙ ไปทางทิศเหนือจนจดหลักเขตที่ ๒๐ บริเวณทางเกวียน บริเวณพิกัด UF ๔๘๗๒๙๘ ระยะทาง ๘๓๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๒๐ ไปทางทิศตะวันตกบริเวณกิ่งกลางลำห้วยสามยอด จนถึงหลักเขตที่ ๒๑ บริเวณพิกัด UF ๔๖๕๒๙๙ ระยะทาง ๒,๒๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๒๑ ไปทางทิศตะวันตกผ่านทุ่งนา จนจดหลักเขตที่ ๒๒ บริเวณห้วยสามยอด บริเวณพิกัด UF ๔๕๖๓๐๒ ระยะทาง ๙๕๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๒๒ ไปทางทิศเหนือตามแนวถนนลูกช้าง จนจดหลักเขตที่ ๒๓ บริเวณยอดห้วยไม้ยม บริเวณพิกัด UF ๔๕๑๓๒๖ ระยะทาง ๒,๔๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๒๓ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือตามแนวกิ่งกลางห้วยไม้ยมถึงหลักเขตที่ ๒๔ บริเวณหนองกุดจับ บริเวณพิกัด UF ๔๗๑๓๔๖ ระยะทาง ๒,๘๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๒๔ ไปทางทิศตะวันออกตามขอบหนองกุดจับทางด้านทิศใต้ (หนองกุดจับอยู่ในเขตตำบลโคสี) จนถึงหลักเขตที่ ๒๕ บริเวณปากห้วยผาคาง บริเวณพิกัด UF ๔๘๓๓๔๔ ระยะทาง ๑,๒๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๒๕ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือตามแนวกิ่งกลางห้วยผาคาง จนจดหลักเขตที่ ๑ ติดต่อดำบลนาสวรรค์โดยประชาชนลาว (สปป.ลาว) ตั้งอยู่บริเวณปากลำห้วยผาคาง ติดต่อดำบลโคสี อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ บริเวณพิกัด UF ๔๙๔๓๕๐ ระยะทาง ๑,๒๐๐ เมตร

รวมระยะทางด้านตะวันตกประมาณ ๑๕,๗๔๐ เมตร ดังปรากฏตามแผนที่ท้ายประกาศกระทรวงมหาดไทยฉบับนี้ ตามเส้นแบ่งแนวเขตที่กล่าวไว้ ให้มีหลักเขตย่อยปักไว้เพื่อแสดงแนวเขตพอสมควร

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลเมืองบึงกาฬได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ เส้นทางคมนาคม ปัญหาถนน ทางเท้า
- ๑.๒ น้ำเพื่ออุปโภค บริโภค
- ๑.๓ ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ
- ๑.๔ ปัญหาระบบผังเมือง การจราจร
- ๑.๕ ปัญหาน้ำท่วม

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ขาดแคลนเงินทุนและแหล่งเงินทุนเพื่อใช้ลงทุนประกอบอาชีพ
 - ไม่มีตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
 - รายได้ของประชาชนไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพและค่าใช้จ่าย
 - ประชาชนว่างงานในหลังฤดูเก็บเกี่ยวและไม่มีอาชีพเสริม
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ด้านสังคม - การศึกษา

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๕ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภค ในฤดูแล้ง
- ๓.๖ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
- ๓.๗ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๓.๘ จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่
- ๓.๙ ปัญหาด้านการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น
- ๓.๑๐ กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดแคลนความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

- ๔.๑ ประชาชนขาดความสนใจในการเลือกตั้ง
- ๔.๒ ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องของการเลือกตั้ง
- ๔.๓ ประชาชนไม่ให้ความสนใจในการมีส่วนร่วมในการบริหารและการปกครองในท้องถิ่น
- ๔.๔ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ เทศบาลเมือง
- ๔.๕ ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- ๔.๖ ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
- ๔.๗ เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานที่ตอบสนองวัตถุประสงค์ไม่เพียงพอ
- ๔.๘ บุคลากรอาจขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ คลองต้นเงิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๕.๒ ขาดแคลนระบบบำบัดน้ำเสีย สถานที่กำจัดขยะมูลฝอย
- ๕.๓ ดินเสื่อมโทรม
- ๕.๔ ประชาชนบุกรุก แนวเขตหนองน้ำสาธารณะ
- ๕.๕ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการบำรุงดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความต้องการของประชาชน**๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง,สร้างสะพาน (คสล.),วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ๑.๔ ขุดลอกแหล่งน้ำและสร้างแหล่งกักเก็บน้ำเพิ่ม
- ๑.๕ ขยายเขตไฟฟ้าให้ครอบคลุมพื้นที่
- ๑.๖ ขยายเขตให้บริการไฟฟ้า

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๒.๕ จัดหาแหล่งเงินทุนเพื่อประกอบอาชีพ
- ๒.๖ จัดหาตลาดและแหล่งจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๗ จัดมาตรการเพื่อเพิ่มรายได้และลดรายจ่ายของประชาชน
- ๒.๘ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้ประชาชนให้มีรายได้และมีอาชีพเสริม

๓. ความต้องการด้านสังคม

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๒ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๓.๕ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๓.๖ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ๓.๗ สนับสนุนส่งเสริมให้นักเรียนได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- ๓.๘ ส่งเสริมให้มีการเข้าร่วมกิจกรรมระหว่างประชาชนเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในหมู่ประชาชน
- ๓.๙ จัดงานประเพณีวัฒนธรรมที่ดีของท้องถิ่น

๔. ด้านการเมือง การบริหารจัดการที่ดี และการบริการสาธารณะแก่ประชาชน

- ๔.๑ ประชาชนยังขาดกระบวนการเรียนรู้การเมืองการปกครองทำให้กระบวนการตรวจสอบทางการเมืองยังอ่อนแอ
- ๔.๒ ประชาชนยังขาดความเข้าใจในด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเมืองการปกครอง และการบริหาร หรือพัฒนาท้องถิ่นทำให้การดำเนินการเป็นเพียงการแก้ไขปัญหาของบุคคลบางกลุ่ม

๔.๓ ประชาชนไม่เข้าใจระบบบริหารงาน ของ เทศบาลเมือง ทำให้เกิดความเข้าใจผิดในการติดต่อ ประสานงานอยู่บ่อยครั้ง

๔.๔ ระบบบริหารจัดการของภาครัฐยังมีกฎระเบียบที่มาก ทำให้การให้บริการประชาชนยังขาดความคล่องตัว และมีขั้นตอนมาก

๔.๕ สถานที่รองรับการบริการประชาชนรวมถึงใช้สำหรับปฏิบัติงานไม่เป็นสัดส่วน ไม่เพียงพอและยังไม่มีความปลอดภัย ด้านข้อมูลและทรัพย์สินของ เทศบาลเมืองบึงกาฬ

๕. ด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว และการกีฬา

๕.๑ สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติในพื้นที่ยังไม่ได้รับการพัฒนา หรือปรับปรุงให้เป็นที่รู้จัก

๕.๒ ประชาชนในพื้นที่ขาดการตื่นตัวในการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ

๖. ด้านการศึกษา ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น และภูมิปัญญาของท้องถิ่น

๖.๑ การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียนยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน

๖.๒ การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียนยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัย และเหมาะสมกับการ และเหมาะสมกับการพัฒนาการในวัยนี้

๖.๓ ประชาชนยังขาดแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการศึกษานอกระบบ ทำให้ยังมีความรู้ที่ล้าหลังไม่ทันเหตุการณ์บ้านเมือง

๖.๔ การเสื่อมศีลธรรมทางศาสนาของคนทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมหลายเรื่องตามมา

๖.๕ วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้าน เริ่มสูญหายเนื่องจากไม่ได้รับความสนใจจากเยาวชนรุ่นหลัง

๗. ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และการจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.๑ พื้นที่ป่าเสื่อมโทรมยังไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข หรือฟื้นฟู

๗.๒ พื้นที่ป่าสีเขียวลดน้อยลง เนื่องจากการบุกรุกถางป่า

๗.๓ ขยะและสิ่งปฏิกูล ถือว่าเป็นสิ่งที่กำลังจะสร้างปัญหาให้กับสังคมชนบทหากไม่มีการวางแผนที่ดีจะเป็นปัญหาที่ยากจะแก้ไข

๗.๔ ปัญหาที่เกิดจากภัยธรรมชาติเป็นปัญหาที่สร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจชีวิตและทรัพย์สิน นับวันจะยิ่งรุนแรงขึ้น การเตรียมความพร้อมเสมอ จะช่วยลดความสูญเสียลงได้ในระดับหนึ่ง

๗.๕ เกิดอุบัติเหตุจำนวนมากในช่วงเทศกาลวันหยุด ทำให้เกิดความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน

๘. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจอาชีพและรายได้

๘.๑ ประชาชนมีความยากจนมีภาระหนี้สินจำนวนมาก เนื่องจากยังขาดการวางแผนการประกอบอาชีพที่ดี

๘.๒ ขาดอาชีพเสริมนอกฤดูการทำเกษตร ไม่มีอาชีพที่แน่นอน ทำให้ขาดโอกาสที่จะพัฒนาและสร้างรายได้ให้กับครัวเรือน หรือชุมชน

๘.๓ การขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ ที่ยั่งยืนซึ่งกลุ่มนับว่าเป็นพลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจของชุมชน

๘.๔ การขาดเงินทุนประกอบอาชีพประชาชนส่วนใหญ่ยังอยู่ในฐานะที่ยากจน การลงทุนประกอบอาชีพยังขาดแคลนทุนทรัพย์

๙. ความต้องการด้านการสาธารณสุข ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๙.๑ ธารน้ำจืดให้มีความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง

๙.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๙.๓ จัดทำแนวเขตกั้นหนองน้ำสาธารณะ

๙.๔ ธารน้ำจืดและปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนได้มีจิตสำนึกมีความรักและดูแล

ทรัพยากรธรรมชาติ

- ปัญหาการสนับสนุนกิจกรรมชุมชน หรือปราชญ์ชาวบ้าน รวมถึงภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

วิสัยทัศน์เทศบาลเมืองบึงกาฬ “บึงกาฬเมืองน่าอยู่ ควบคู่อารยธรรมสองฝั่งโขง เชื่อมโยงการค้าการท่องเที่ยว สู่ประชาคมอาเซียน”

เทศบาลเมืองบึงกาฬ มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการและจัดระบบบริการสาธารณะในเขตเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และมียุทธศาสตร์การพัฒนาโดยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๑- ๒๕๘๐) ซึ่งมีทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคงและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดบึงกาฬ ตามแผนพัฒนาจังหวัด ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕) ฉบับ
ทบทวน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนากิจการผลผลิตทางการเกษตรและพัฒนาระบบเกษตรกรรมยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้าและการลงทุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมพัฒนาการท่องเที่ยว และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และพลังงานอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคน สังคม และความมั่นคง สู่สังคมสงบสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาและยกระดับการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลเมืองบึงกาฬ

ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การพัฒนาด้านบริหารจัดการองค์กรและยกระดับการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริการชุมชนและสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตสู่สังคมยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ การพัฒนาด้านเสริมสร้างสวัสดิการทางสังคมและการดำเนินงานอื่น โดยมีเป้าประสงค์ /ตัวชี้วัด ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์
ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การพัฒนาด้านบริหารจัดการองค์กรและบริหารงานทั่วไป	๑. การเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร ๒. การเพิ่มศักยภาพขององค์กร ๓. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ๔. การพัฒนาการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บข้อมูล
ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การพัฒนาด้านบริการชุมชนและสังคมพัฒนาคุณภาพชีวิตสู่สังคมที่ยั่งยืน	๑. บริการด้านสาธารณสุข ๒. การส่งเสริมกีฬาและการออกกำลังกาย ๓. การให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๔. ส่งเสริมและประสานการแก้ไขปัญหาอาชญากรรม ๕. ส่งเสริมสวัสดิการแก่ประชาชน ๕. ส่งเสริมการพัฒนาการสนับสนุนการศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ๖. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางด้านประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติที่ยั่งยืนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	๑. ก่อสร้างและปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางระบายน้ำ ๒. การขยายเขตบริการไฟฟ้า ไฟส่องสว่างและโทรศัพท์ ๓. การก่อสร้างและปรับปรุงระบบน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตร ๔. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและกองทุนต่างๆ ๕. การส่งเสริมระบบเศรษฐกิจตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ๖. การจัดทำมีระบบการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๗. สร้างจิตสำนึกและตระหนักในการดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ การพัฒนาด้านเสริมสร้างสวัสดิการทางสังคมและการดำเนินงานอื่น	๑. ส่งเสริมสวัสดิการแก่ประชาชน ๒. เสริมสร้างสวัสดิการทางสังคมให้แก่ผู้พิการและทุพพลภาพประเภท เบี่ยงชีพคนพิการ ๓. หลักประกันด้านรายได้แก่ผู้สูงอายุ ประเภท เบี่ยงชีพผู้สูงอายุ ๔. สงเคราะห์เบี่ยงชีพผู้ป่วยเอดส์ ๕. สมทบงบประมาณกองทุนหลักประกันสุขภาพ ตำบลบึงกาฬ
ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การพัฒนาด้านบริหารจัดการองค์กรและบริหารงานทั่วไป	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมให้มีความรู้เพิ่มมากขึ้น ๒. องค์กรมีเครื่องมือในการบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

	๓. องค์กรมีหลักนิติธรรม คุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน ทำงานด้วยความโปร่งใส ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มมากยิ่งขึ้น ๔. มีการจัดทำแผนที่ภาษีอย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น
ยุทธศาสตร์ ที่ ๒ การพัฒนาด้านบริการชุมชนและสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตสู่สังคมที่ยั่งยืน	๑. ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารและการบริการทางด้านสาธารณสุขเพิ่มมากขึ้น ๒. ประชาชนได้รับการส่งเสริมการออกกำลังกายเพิ่มมากขึ้น ๓. ประชาชนได้รับการพัฒนาระบบและประสิทธิภาพในการรักษาความสงบปลอดภัยในชุมชนแบบบูรณาการ ทั้งด้านบุคลากร การจัดหา/สนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีทำให้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพิ่มมากขึ้น ๔. ประชาชนได้รับการแก้ไขปัญหาอบายมุขและสิ่งเสพติด ในการกำหนดมาตรฐานป้องกันและแก้ไขอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน สถานศึกษา และสถานที่ทำงาน อย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ๕. ส่งเสริมให้มีศูนย์ความรู้ชุมชนและการศึกษาตามอัธยาศัยเพิ่มมากขึ้น ๖. ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมชุมชนที่เป็นขนบธรรมเนียมจารีตประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่นที่เป็นอัตลักษณ์ของชุมชนให้มีการต่อยอดสร้างรายได้เพิ่มมากขึ้น
ยุทธศาสตร์ ที่ ๓ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติที่ ยั่งยืนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	๑. ประชาชนมีความสะดวกในการสัญจรไปมาได้อย่างปลอดภัยและสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ๒. ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน ๓. ประชาชนได้มีระบบน้ำอุปโภค – บริโภคเพียงพอและสะอาด ๔. ร้อยละ ๘๐ ประชาชนมีรายได้เสริม ๕. ประชาชนรู้จักการใช้พื้นที่ว่างให้เกิดประโยชน์โดยยึดคำว่า “กินทุกอย่างที่ปลูก ปลูกทุกอย่างที่กิน” ๖. ส่งเสริมให้มีการกำจัดขยะต้นทาง โดยจัดตั้งธนาคารขยะ เป็นการลดขยะและสร้างรายได้จากขยะเพิ่มมากขึ้น ๗. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม เช่น หมอกควัน น้ำเน่าเสีย ขยะมูลฝอย เพิ่มมากขึ้น
ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ การพัฒนาด้านเสริมสร้างสวัสดิการทาง สังคมและการดำเนินงานอื่น	๑. ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ติดเชื้อ ได้รับการบริการและให้ความช่วยเหลือเพิ่มมากขึ้น ๒. จำนวนประชาชนที่ได้รับการช่วยเหลือ ๓. จำนวนประชาชนที่ได้รับการช่วยเหลือร้อยละ ๘๐ ๔. จำนวนประชาชนที่ได้รับการช่วยเหลือ ร้อยละ ๘๐ ๕. ประชาชนได้รับการดูแลเรื่องสุขภาพเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๘๐

คำเป้าหมายเพื่อการพัฒนาเทศบาลเมืองบึงกาฬ

๑. การคมนาคมในหมู่บ้าน ตำบล และการขนส่งพืชผลทางการเกษตรสะดวกทั่วถึง มีน้ำอุปโภคบริโภคและการเกษตรเพียงพอมีไฟฟ้าใช้ทั่วครัวเรือน
๒. ประชาชนมีอาชีพหลัก อาชีพเสริมและมีรายได้เพียงพอ
๓. การศึกษามีคุณภาพและทั่วถึงอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรมอันดีงาม
๔. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตและสวัสดิการสังคมที่ดี
๕. บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. สิ่งแวดล้อมไม่เป็นมลพิษ
๗. ประชาชนปลอดภัยจากโรคร้ายมีสุขภาพพลานามัยที่ดี
๘. มีสนามกีฬา มีสวนสาธารณะเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจและการออกกำลังกายที่เพียงพอ
๙. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการขององค์กร

กลยุทธ์การพัฒนาของผู้บริหารเทศบาลเมืองบึงกาฬ

๑. ยกระดับคุณภาพชีวิตและการศึกษาของประชาชน
๒. ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกๆด้าน
๓. ส่งเสริมอาชีพและยกระดับรายได้ให้แก่ประชาชน
๔. ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการและสืบสานศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาชาวบ้าน
๕. ลดภาระการขาดแคลนน้ำเพื่ออุปโภคและบริโภคเพื่อการเกษตร
๖. ส่งเสริมและพัฒนา พื้นฟู อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมการส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองและตามหลักธรรมาภิบาล

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาด้านบริหารทั่วไป
๒. การพัฒนาด้านบริการชุมชนและสังคม
๓. การพัฒนาด้านการเศรษฐกิจ
๔. การพัฒนาด้านการดำเนินงานอื่น

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ ซึ่งเทศบาลเมืองบึงกาฬได้ยกฐานะตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ยุบเลิกเทศบาลตำบลวิศิษฐ์ รวมองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาฬกับเทศบาลตำบลบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ และเปลี่ยนแปลงเขตและฐานะเป็นเทศบาลเมืองบึงกาฬ ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๓ ประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๓๗ ตอนพิเศษ ๑๗๙ ง เมื่อวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ และมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ (ถึงรวมฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ รวมแก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เทศบาลเมืองบึงกาฬ เป็นเทศบาลสามัญ จึงได้กำหนดภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลเป็น ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดไว้ และเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น เมื่อเทศบาลได้ปฏิบัติแล้วจะสามารถแก้ไขปัญหา ของเทศบาลเมืองบึงกาฬได้ เนื่องจากสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ได้เป็นอย่างดี โดย สรุปภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่เทศบาลเมืองบึงกาฬ ต้องดำเนินการได้ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ (ม.๕๐ (๒) พ.ร.บ.เทศบาลฯ)
- ๑.๒ การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (ม.๕๓ (๒) พ.ร.บ.เทศบาลฯ)
- ๑.๓ การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (ม.๕๓ (๗) พ.ร.บ.เทศบาลฯ)
- ๑.๔ การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (ม.๕๔ (๑) พ.ร.บ.เทศบาลฯ)
- ๑.๕ การวางผังเมืองและควบคุมการก่อสร้าง (ม.๕๖ (๗) พ.ร.บ.เทศบาลฯ)

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๒.๑ การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเท้าและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (ม.๕๐ (๓) พ.ร.บ.เทศบาลฯ)
- ๒.๒ การป้องกันและระงับโรคติดต่อ (ม.๕๐ (๔) พ.ร.บ.เทศบาลฯ)
- ๒.๓ การจัดให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (ม.๕๐ (๖) พ.ร.บ.เทศบาลฯ)
- ๒.๔ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (ม.๕๐ (๗) พ.ร.บ.เทศบาลฯ)
- ๒.๕ การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์ (ม.๕๑ (๒) พ.ร.บ.เทศบาลฯ)
- ๒.๖ การจัดให้มีและบำรุงรักษาที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้ (ม.๕๓ (๔) พ.ร.บ.เทศบาลฯ)
- ๒.๗ การจัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา (ม.๕๔ (๙) พ.ร.บ.เทศบาลฯ)
- ๒.๘ การจัดให้มีและ บำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (ม.๕๔ (๑๐) พ.ร.บ.เทศบาลฯ)
- ๒.๙ การจัดให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก (ม.๕๖ (๒) พ.ร.บ.เทศบาลฯ)
- ๒.๑๐ การควบคุมสุลักษณะและอนามัยในร้านจำหน่ายอาหาร โรงมหรสพและสถานบริการอื่น (พ.ร.บ.เทศบาลฯ)
- ๒.๑๑ การจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและการปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม (ม.๕๖ (๕) พ.ร.บ.เทศบาลฯ)

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๓.๑ การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (ม.๕๐ (๑) พ.ร.บ.เทศบาลฯ)
- ๓.๒ การจัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (ม.๕๐ (๕) พ.ร.บ.เทศบาลฯ)
- ๓.๓ การจัดให้มีการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ม.๑๖ (๒๙) พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ)
- ๓.๔ การดำเนินการปราบปรามยาเสพติดตามนโยบายของรัฐบาล (นโยบายรัฐบาล)

๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๔.๑ การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (ม.๕๑(๕) พ.ร.บ.เทศบาลฯ)
- ๔.๒ การจัดให้มีการดำเนินการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น (ม.๕๓(๘) พ.ร.บ.เทศบาลฯ)
- ๔.๓ การส่งเสริมกิจการการท่องเที่ยว (ม.๕๖(๘) พ.ร.บ.เทศบาลฯ)
- ๔.๔ การพาณิชย์ และการ ส่งเสริมการลงทุน (ม.๑๖ (๗) พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ)
- ๔.๕ การส่งเสริมการท่องเที่ยว (ม.๑๖ (๘) พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ)
- ๔.๖ การจัดให้มีสถานที่ในการจำหน่ายสินค้าพื้นเมืองและของดีเมืองบึงกาฬ (นโยบายรัฐบาล)

๕. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๕.๑ การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน (ม.๕๔(๒) พ.ร.บ.เทศบาลฯ)
- ๕.๒ การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (ม.๑๖ (๑๓) พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ)
- ๕.๓ การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ม.๑๖ (๒๔) พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ)
- ๕.๔ การดูแลรักษาที่สาธารณะ (ม.๑๖ (๒๗) พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ)

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (ม.๕๐ (๘) พ.ร.บ. เทศบาลฯ)

๖.๒ การจัดให้มีการอนุรักษ์โบราณวัตถุ และสถานที่สำคัญของทางราชการ (นโยบายรัฐบาล)

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจ ของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๗.๑ จัดการให้ประชาชนได้มีโอกาสมีส่วนร่วมรับรู้แสดงความคิดเห็นหรือร่วมงานกับเทศบาล และ สนับสนุนการดำเนินงานของเทศบาล เช่น โครงการเลือกตั้งกรรมการชุมชน โครงการจัดทำ ห้องสมุดในชุมชนและโครงการผู้บริหารพบปะชาวชุมชน เป็นต้น (นโยบายเทศบาล)

๗.๒ จัดการประชาสัมพันธ์และปลูกฝังสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจและรักษา สิทธิของ ตนเกี่ยวกับกิจการของเทศบาล เช่น โครงการจัดงานวันเทศบาล โครงการเตรียมการ เลือกตั้งฯ เป็นต้น (นโยบายเทศบาล) ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ซึ่งเมื่อได้ปฏิบัติ หน้าที่ ตามภารกิจดังกล่าวแล้ว จะสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลเมืองบึงกาฬได้ เนื่องจากสามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบกับภารกิจทั้ง ๗ ด้านเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของ รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาล ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนดไว้นั้นสามารถ วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่า ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการได้แก่

ภารกิจหลัก ที่เทศบาลเมืองบึงกาฬ มีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

๑. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๓. การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเท้าและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย และ สิ่งปฏิกูล
๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การจัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๖. การจัดให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๘. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๑๐. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
๑๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้
๑๒. การจัดให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ
๑๓. การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๑๔. การจัดให้มีการดำเนินการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น
๑๕. การควบคุมสุขลักษณะ และอนามัยในร้านจำหน่ายอาหาร โรงแรมสหและสถานบริการอื่น
๑๖. การจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและการปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม
๑๗. การวางผังเมืองและควบคุมการก่อสร้าง
๑๘. การส่งเสริมกิจการการท่องเที่ยว

ภารกิจของ เทศบาลเมืองบึงกาฬ อาจจัดทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้

๑. การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๒. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
๓. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๔. การจัดให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
๕. การจัดให้มีและบำรุงโรงพยาบาล
๖. การจัดให้มีการสาธารณสุข
๗. จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
๘. จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา
๙. การจัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา
๑๐. การจัดให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๑. ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น
๑๒. เทศพาณิชย์

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนา

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาสและภัยคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่างๆ ของท้องถิ่นรวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสภาพของท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสภาพการพัฒนายู่ ณ จุดใดและขีดความสามารถของหน่วยงานพร้อมที่จะมีการพัฒนาได้หรือไม่” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไปทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง จุดอ่อน ปัจจัยภายนอก โอกาส และอุปสรรค เป็นเครื่องมือในการศึกษา

การวิเคราะห์ SWOT Analysis ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ โดยพิจารณาจากปัจจัยภายใน ได้แก่

๑. ด้านการบริหาร ได้แก่ การแบ่งส่วนราชการ การวางแผน การประสานงาน การมอบอำนาจ การกำกับดูแล เป็นต้น
๒. ด้านระเบียบ กฎหมาย แนวทางปฏิบัติงาน และข้อราชการต่างๆ
๓. ด้านบุคลากร ได้แก่ อัตรากำลัง คุณภาพ วินัย ทักษะคุณวุฒิคุณธรรม เป็นต้น
๔. งบประมาณและการช่วยเหลือด้านต่างๆจากหน่วยงานที่เหนือขึ้นไป
๕. การประสานงาน อำนาจการ การร่วมมือจากภาคส่วนราชการต่างๆ
๖. ทรัพยากร เครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีในการทำงาน

จากปัจจัยภายในที่กล่าวมาข้างต้นสามารถวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของเทศบาลเมืองบึงกาฬ ได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths = s)

๑. สมาชิกสภาเทศบาลเมืองบึงกาฬ เข้ามามีส่วนร่วมเป็นอย่างดีในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของเทศบาล
๒. การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลยึดหลักกฎระเบียบ อย่างเคร่งครัด
๓. มีการแบ่งส่วนราชการในหน่วยงานอย่างชัดเจน
๔. มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันอย่างชัดเจน ทั้งผู้บริหาร และสายงานปฏิบัติ

๕. มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจในบางเรื่องแก่สายงานปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

๖. การจัดเก็บรายได้และการขยายตัวของฐานภาษีและการเพิ่มอัตราภาษีมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น

๗. มีการกำหนดแผนงานและการพัฒนาท้องถิ่นตามแผนที่กำหนดไว้

๘. มีการกำหนดและเตรียมความพร้อมในด้านอัตรากำลังโดยจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๙. ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐมีแนวโน้มที่เพิ่มมากขึ้น

๑๐. พนักงานเทศบาลมีความตั้งใจในการปฏิบัติราชการอย่างเต็มความสามารถ

๑๑. พนักงานเทศบาลมีความรู้ ความสามารถและสามารถปฏิบัติราชการทดแทนกันได้

๑๒. มีระบบตรวจสอบภายในของหน่วยงาน ทราบถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

๑๓. มีการติดตามและประเมินผลกิจกรรมที่ดำเนินการเมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรม

จุดอ่อน (weakness = w)

๑. นโยบายการทำงานเปลี่ยนแปลงไปตามคณะผู้บริหารที่เข้ามาบริหาร จึงเกิดความไม่ต่อเนื่องในการดำเนินการในบางกิจกรรม

๒. งบประมาณในการกระตุ้นเศรษฐกิจมีจำนวนน้อย

การวิเคราะห์ SWOT Analysis ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ โดยพิจารณาปัจจัยภายนอก ได้แก่

๑. ด้านการเมืองระดับประเทศ ภูมิภาค ท้องถิ่น และกลุ่มผลประโยชน์อื่นๆ

๒. ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ เศรษฐกิจรวมในพื้นที่ การเกษตรกรรม การพาณิชย์กรรม รายได้รายจ่าย การออม การเงิน การคลัง ของท้องถิ่น

๓. ด้านสังคม

๔. นโยบายรัฐบาล/กฎหมาย

๕. เทคโนโลยี

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ประชาชนในชุมชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการจัดกิจกรรมต่างๆของเทศบาลเมืองบึงกาฬเพิ่มมากขึ้น

๒. เกษตรกรส่วนใหญ่ของพื้นที่ปลูกยางพารา จึงมีรายได้เพิ่มขึ้นเพียงพอแก่การดำรงชีพ

๓. มีการส่งเสริมการจัดประเพณีท้องถิ่นของเทศบาลเมืองบึงกาฬ อย่างจริงจัง

๔. เทศบาลเมืองบึงกาฬ มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลอื่นและมีการคมนาคมสะดวกและรวดเร็ว

อุปสรรค (Threat = T)

๑. สภาพทั่วไปของเศรษฐกิจโดยรวมยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๒. การขยายตัวทางเศรษฐกิจยังมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นมีอัตราน้อย

๓. อัตราการว่างงานของแรงงานและการย้ายถิ่นฐานมีอัตราสูง

๔. ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เทศบาลจัดขึ้นเท่าที่ควร

๕. ปัญหาด้านเยาวชน การศึกษา ยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง

๖. การผลิตสินค้า OTOP ยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างจริงจัง

๗. สินค้า OTOP ไม่เป็นที่ยอมรับของตลาด หรือผู้บริโภค

๘. การดำเนินการด้านการส่งเสริมอาชีพขาดความต่อเนื่อง

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๑. การจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีที่รัฐบาลอุดหนุนให้น้อยเกินไปทำให้การกระตุ้นเศรษฐกิจมีจำนวนน้อย และไม่เพียงพอต่อการช่วยเหลือประชาชนที่มีความต้องการสูง โดยเฉพาะโครงสร้างพื้นฐาน

๓. นโยบายด้านการเมืองระดับประเทศ ภูมิภาค ท้องถิ่น และกลุ่มผลประโยชน์อื่นๆ โดยการกระจายอำนาจกระจายงานลงมาโดยไม่ได้คำนึงถึงความสามารถของบุคลากรที่ถ่ายโอนงานลงมา

๔. ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ เศรษฐกิจรวมในพื้นที่โดยเฉพาะราคาทางการเกษตร

๕. ด้านสังคม นิยมด้านวัตถุ นิยมนับถือคนรวย เช่น การติดต่องานราชการ ใช้อำนาจโดยทางลัด

๖. นโยบายรัฐบาล/กฎหมาย เปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้ทำงานไม่ต่อเนื่อง

๗. เทคโนโลยี ความเจริญทางด้านวัตถุเติบโตเร็วเกินไป ทำให้ปรับตัวไม่ทันกับเทคโนโลยีใหม่ๆ เพราะคนในสังคมชนบทยังขาดการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

๘. ทรัพยากรธรรมชาติเสื่อมลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ต้องเสี่ยงงบประมาณในการบำรุงในส่วนนี้เพิ่มขึ้น

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลเมืองบึงกาฬ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง (Strengths = s) ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. บุคลากรมีความสามัคคีกันทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน (weakness = w) ๑. บางภารกิจขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. ข้อจำกัดอาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส (Opportunity = O) ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาและดำเนินกิจกรรมของเทศบาลเมือง เป็นอย่างดี ๒. บุคลากรและประชาชนมีความคุ้นเคยกันทำให้สามารถลดช่องว่างระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐ และประชาชน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลเมือง ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดูแล/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด (Threat = T) ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชนการดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาลเมือง ๓. งบประมาณในการพัฒนามีน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เดิมเทศบาลเมืองบึงกาฬ ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังและแนวทางในการแก้ไขปัญหา โดยปัจจุบันกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๘ ส่วนราชการ โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๒๓๘ อัตรา ดังนี้

ปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา รองปลัดเทศบาล จำนวน ๔ อัตรา

๑. สำนักปลัดเทศบาล	จำนวน ๕๑ อัตรา
๒. กองคลัง	จำนวน ๓๒ อัตรา
๓. กองช่าง	จำนวน ๔๓ อัตรา
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวน ๔๗ อัตรา
๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	จำนวน ๑๐ อัตรา
๖. กองการศึกษา	จำนวน ๓๘ อัตรา
๗. กองสวัสดิการสังคม	จำนวน ๑๑ อัตรา
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวน ๑ อัตรา

เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลเมืองบึงกาฬ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากใน กองคลัง กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ กองการศึกษา และกองสวัสดิการสังคม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ ในกองคลัง กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ กองการศึกษา และกองสวัสดิการสังคม ของเทศบาลเมืองบึงกาฬให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป เพื่อให้เป็นไปตามคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖) ดังนี้

ตามข้อ ๔.๑.๔ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหากพิจารณาแล้วมีลักษณะงาน ภารกิจและประสงค์จะกำหนดจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ.๒๕๖๓ ให้เสนอกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ แต่หากมีการกำหนดจำนวนตำแหน่งเกินกรอบอัตรากำลังที่กำหนดของส่วนราชการ ให้จัดทำข้อมูลและเอกสารนำเสนอตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งด้วย

ตามข้อ ๔.๓) ลูกจ้างประจำที่มีลักษณะงานเหมือนกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ตามข้อ ๔.๔) พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐาน

กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ตามข้อ ๔.๕) ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินอุดหนุนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษาานิเทศก์ ครู ครูผู้ช่วย เนื่องจากตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานเทศการศึกษามีระดับตำแหน่ง แต่เป็นตำแหน่งในระบบวิทยฐานะ ซึ่งทั้งอันดับเงินเดือนและระดับวิทยฐานะจะติดตามตัวผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ

ทั้งนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

กรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร และเทศบาลเมือง และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นหน่วยรับงบประมาณโดยตรงจากสำนักงบประมาณ เมื่อคำนวณจำนวนอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ สถานศึกษาแล้ว ให้แสดงผลการคำนวณระบุตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่พึงจะมีตามเกณฑ์ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พร้อมหมายเหตุในรายการว่า “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว” และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดเลขที่ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามแนวทางปฏิบัติตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เมื่อได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อไป

จากการสรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของเทศบาลเมืองกาฬ โดยพิจารณาตามปริมาณงานดังต่อไปนี้

พิจารณาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของพนักงานเทศบาลเมืองบึงกาฬ
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลเมืองบึงกาฬ ดังนี้

• **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา :** ได้กำหนดชื่อตำแหน่งตามกรอบอัตราที่เคยได้รับจัดสรร โดยใช้เลขที่ตำแหน่งตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแจ้ง การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู ครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ดูแลเด็ก เนื่องจากตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ฐานงานการสอนและสายงานนิเทศการศึกษาไม่มีระดับตำแหน่ง แต่เป็นตำแหน่งในระบบวิทยฐานะซึ่งทั้งอันดับเงินเดือนและระดับเงินวิทยฐานะจะติดตามตัวผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ

• **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่พนักงานเทศบาลเมืองบึงกาฬ เป็นพนักงานเทศบาลเมืองบึงกาฬขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

เทศบาลเมืองบึงกาฬ มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งที่มีลักษณะงาน ภารกิจและประสงค์ จะกำหนดจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ.๒๕๖๓ ให้เสนอกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี ซึ่งเทศบาลเมืองบึงกาฬ ได้มีมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว เห็นควร กำหนดตำแหน่งเพิ่ม สำหรับสำนักปลัด /กองคลัง/กองช่าง/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม/กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ/กองการศึกษา และกองสวัสดิการสังคม ซึ่งยังมีพนักงานเทศบาลในสังกัด กอง/ฝ่าย ไม่เป็นไปตามประกาศฯ และ

ยังมีภารกิจหน้าที่ต้องรับผิดชอบแต่ยังขาดบุคลากรและไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จึงเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ดังนี้

๑. ขออนุมัติดำเนินการตามโครงสร้างที่กำหนด ประกอบด้วย

๑.๑ ปรับปรุง ปรับเปลี่ยน เปลี่ยนเลขที่ตำแหน่ง

สำนักปลัด

- ๑) ตำแหน่ง คนงานทั่วไป เปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็น คนงาน จำนวน ๑ อัตรา
เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลประเภทสามัญ
- ๒) ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล (ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓
เปลี่ยนเลขที่ตำแหน่ง เป็น เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒
- ๓) ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล (ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๔
เปลี่ยนเลขที่ตำแหน่ง เป็น เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓
- ๔) ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล (ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๕
เปลี่ยนเลขที่ตำแหน่ง เป็น เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๔

กองคลัง

- ๑) ตำแหน่ง คนงานทั่วไป เปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็น คนงาน จำนวน ๒ อัตรา
เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลประเภทสามัญ

กองช่าง

- ๑) ตำแหน่ง ผู้ช่วยช่างโยธา เปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็น ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา
เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลประเภทสามัญ
- ๒) ตำแหน่ง คนงานทั่วไป เปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็น คนงาน จำนวน ๗ อัตรา
เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลประเภทสามัญ

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ๑) ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ เปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็น ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลประเภทสามัญ
- ๒) ตำแหน่ง คนงานทั่วไป เปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็น คนงาน จำนวน ๘ อัตรา
เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลประเภทสามัญ

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

- ๑) กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)
เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๗-๔๑๐๑-๐๐๖ จำนวน ๑ อัตรา
เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลประเภทสามัญ

กองการศึกษา

- ๑) กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ผอ.ผดด.) จำนวน ๗ อัตรา
- ๒) ตำแหน่ง คนงานทั่วไป เปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็น คนงาน จำนวน ๒ อัตรา
เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลประเภทสามัญ
- ๓) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๓
เปลี่ยนเลขที่ตำแหน่ง เป็น เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๒

กองสวัสดิการสังคม จำนวน ๓ อัตรา

- ๑) ตำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์ (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๑
- ๒) ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ เปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็น ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลประเภทสามัญ
 ๓) ตำแหน่ง คนงานทั่วไป เปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็น คนงาน จำนวน ๒ อัตรา
 เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลประเภทสามัญ

๑.๒ ขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่ง ดังนี้

- ๑) ยุบเลิกตำแหน่งรองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา
 เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒
 เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ได้รับการคุ้มครองเนื่องจากได้รับผลกระทบภายหลัง
 การยุบเลิกเทศบาลตำบลวิศิษฐ์ รวมองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาฬกับเทศบาล
 ตำบลบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ และเปลี่ยนแปลงเขตและฐานะ
 เทศบาลเมืองบึงกาฬ คงเหลือ ๑ ตำแหน่ง ในราย นางกรองแก้ว ธัญญาลม ตำแหน่ง
 นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.) ระดับกลาง เดิมสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล
 บึงกาฬ ซึ่งหากว่างแล้วต้องยุบเลิกให้เป็นไปตามโครงสร้าง

๒. ขออนุมัติดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ

ประกอบด้วย

สำนักปลัด

- ๑) กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป) จำนวน ๕ อัตรา
 ๒) กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง คนงาน (ทั่วไป) จำนวน ๒ อัตรา

กองคลัง

- ๑) กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง คนงาน (ทั่วไป) จำนวน ๒ อัตรา
 ๒) ปรับปรุงตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒
 เป็นตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๒

กองช่าง

- ๑) กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง คนงาน (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ๑) กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา
 ๒) กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง คนงาน (ทั่วไป) จำนวน ๕ อัตรา
 ๓) กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)
 จำนวน ๑ อัตรา
 ๔) ยุบเลิกตำแหน่ง เจ้าพนักงานสัตวบาล (ปง./ชง.)
 เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๖-๔๔๐๓-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

- ๑) กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
 ๒) กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

กองการศึกษา

- ๑) กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา
 ๒) กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง คนงาน (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

กองสวัสดิการสังคม

๑) กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง คนงาน (ทั่วไป)

จำนวน ๒ อัตรา

จากข้อมูลข้างต้น เทศบาลเมืองบึงกาฬ จึงขอรายงานเหตุผลความจำเป็นเพื่อประกอบการพิจารณาในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยมีรายละเอียดเหตุผลความจำเป็นของแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

๑. ขออนุมัติกำหนดเพิ่ม ประกอบด้วย**สำนักปลัด**

๑.๑ กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป) จำนวน ๕ อัตรา

การยุบรวม ๓ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองบึงกาฬ ครอบคลุมพื้นที่ ๒ ตำบล คือตำบลบึงกาฬและตำบลวิศิษฐ์ จำนวน ๒๔ หมู่บ้าน มีพื้นที่ ๑๔๓.๓๐ ตารางกิโลเมตร ทำให้เทศบาลเมืองบึงกาฬมีพื้นที่ในการดูแลรับผิดชอบเป็นบริเวณกว้าง ต้องปฏิบัติงานด้านการป้องกันระวังและบรรเทาสาธารณภัย ตรวจตรา รับแจ้งเหตุ เช่น อัคคีภัย อุทกภัย วาตภัย และภัยพิบัติต่างๆ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยและบรรเทาความเสียหายในด้านชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และฝึกซ้อมการรับมือกับเหตุร้ายในรูปแบบต่างๆ เพื่อดำเนินการป้องกันเชิงรุกก่อนเกิดเหตุการณ์ จัดเตรียม ดูแล บำรุงรักษาเครื่องมืออุปกรณ์ตลอดจนยานพาหนะต่างๆ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความพร้อมในการปฏิบัติงานได้ทันทั่วถึงและให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวบรวม จัดทำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เช่น สำรวจแหล่งน้ำ เส้นทางจราจร แหล่งชุมชนต่างๆ บริเวณหรือพื้นที่ที่เสี่ยงต่อการเกิดภัย เป็นต้น เพื่อจัดทำแผนป้องกันรับสถานการณ์ และเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างสะดวกและทันต่อเหตุการณ์ จัดทำรายงาน บันทึก และสถิติข้อมูลต่างๆ ในงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย เพื่อรายงานผู้บังคับบัญชา ศึกษาและติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ๆ กฎหมาย และระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสนับสนุนให้องค์กรบรรลุภารกิจที่กำหนดไว้

ปัจจุบันงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และงานเทศกิจ ในสังกัดฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัดเทศบาลยังขาดบุคลากรปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวางแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงการดำเนินการจัดทำแผนการทำงานของหน่วยงาน และการประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงานหน่วยงานหรือส่วนราชการเพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ รองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น จึงขอความเห็นชอบกำหนดเพิ่มตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง จำนวน ๕ อัตรา

๑.๒ กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง คนงาน (ทั่วไป) จำนวน ๒ อัตรา

เทศบาลเมืองบึงกาฬ มีการขยายตัวมีการขยายทางเศรษฐกิจ สังคม และชุมชนเมืองอย่างรวดเร็ว มีการเพิ่มของประชากรมากขึ้น มีพื้นที่ในการดูแล ตรวจสอบ การจัดระเบียบตลาด หาบเร่ แผงลอย จุดผ่อนผัน จุดทบทวน จุดกวดขันพิเศษ จุดห้ามขายเด็ดขาด เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การปฏิบัติงานมวลชนสัมพันธ์ งานกิจการพิเศษ งานให้บริการ เช่น งานช่วยอำนวยความสะดวกด้านจราจร งานสายตรวจจักรยาน งานสายตรวจชุมชน งานสายตรวจเดินเท้า งานช่วยอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยว เป็นต้น เพื่อดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ความสงบเรียบร้อยและความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง โครงการเทศกิจ School Care การปฏิบัติงานดูแลความปลอดภัยให้กับนักเรียน ผู้ปกครอง ประชาชนทั่วไป ผู้ใช้ถนนในช่วงเวลาเร่งด่วน ในช่วงเช้า เวลา ๐๖.๐๐-๐๘.๓๐ น. และช่วงบ่าย เวลา ๑๕.๐๐-๑๖.๓๐ น. ณ บริเวณถนนหน้าโรงเรียนอนุบาลบึงกาฬวิศิษฐ์อำนวยการศิลป์และถนนหน้าโรงเรียนบ้านบึงกาฬและโครงการสำรวจพื้นที่และดำเนินการทาสีตีเส้นจราจรเพื่อความ

สวยงามและเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมืองและดำเนินการรื้อถอนป้ายโฆษณาประชาสัมพันธ์ที่ไม่ได้รับอนุญาตและกีดขวางทางเท้าและจราจร

ปัจจุบันงานเทคนิค ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัดเทศบาล ไม่มีตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ช่วยปฏิบัติงานเทคนิคให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนในเขตเทศบาลเมืองบึงกาฬ จึงขอความเห็นชอบกำหนดเพิ่มพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน จำนวน ๒ อัตรา

กองคลัง

๑.๓ กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง คนงาน (ทั่วไป) จำนวน ๒ อัตรา

จากการยกรวมฯ ๓ อบท. และเทศบาลเมืองบึงกาฬต้องดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้าง การจัดหาจัดซื้อ การเบิกจ่าย การเก็บรักษา การซ่อมแซมและการบำรุงรักษา การจัดทำบัญชีทะเบียนพัสดุ งานการจัดทำประกาศการจัดซื้อจัดจ้างงานตรวจสอบพัสดุประจำปี จัดทำเอกสาร บันทึกข้อมูลรายละเอียดของงานต่างๆที่เกี่ยวกับงานพัสดุ จึงจำเป็นต้องให้ผู้มีความรู้ความสามารถด้านงานพัสดุ เพื่อจะได้ทำงานถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายที่กำหนดและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่มีอยู่ คຸ່ມຄ່າ ມີ ປະສິດທິພາບ ຝ່າຍບຶກຮານຄລັງ ການຮະບືບການຄລັງ ການສະໂຕຢາກຄລັງ ການການເງິນແລະບັນຊີ ການຄວບຄຸມ ການເບີກຈ່າຍ ຝ່າຍພັດທະນາຮາຍໄດ້ ການຜົນປະໂຫຍດແລະກິດການພາລິຍະ ການເຮັດຮັດແລະຈັດເກັບຮາຍໄດ້ ຝ່າຍແຜນທີ່ ກາຢີແລະທະເບີຍນທຣັຍພິສິນ ການທະເບີຍນທຣັຍພິສິນ ການປະເມີນກາຢີ ການພັດທະນາຮະບຸບຮາຍໄດ້ພື້ນທີ່ກາຢີ ຝ່າຍພັດທະນາທຣັຍພິສິນ ການຈັດຫາພັດທະນາ ການທະເບີຍນພັດທະນາທຣັຍພິສິນ ການຈັດຫາທຣັຍພິສິນ ການຈຳໜ່າຍ ພັດທະນາ ແລະຕຣາງຕາມການທີ່ຮັບຜິດຊອບໂດຍຕຣາງ ອີກທັງເພື່ອສ້າງຂວັຍຄຳລັງໃຈໃຫ້ພັກງານຈຳໜ່າຍບຶກຮານ ກອງຄລັງ ທະບາດເມືອງບຶກຮານ ຈຶ່ງມີຄວາມຈຳເປັນກຳໜົດເພີ່ມຕຳແໜ່ງ ຄນງານ ປະເທທພັກງານຈຳໜ່າຍ ຈຳນວນ ໒ ອັຕຣາ

กองช่าง

๑.๔ กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง คนงาน (ทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

เนื่องจากเทศบาลเมืองบึงกาฬเป็นเทศบาลที่เกิดจากการยุบรวมระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ แห่ง คือ เทศบาลตำบลบึงกาฬ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาฬ และเทศบาลตำบลวิศิษฐ์ พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เกษตรกรรม ซึ่งมีแนวโน้มที่จะพัฒนาไปอย่างรวดเร็วอย่างก้าวกระโดดจากโครงการต่างๆ ของภาครัฐที่กำลังดำเนินการ การขออนุญาตก่อสร้างอาคารประเภทต่างๆ ภายในเขตเทศบาลเมืองบึงกาฬที่เพิ่มขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ช่วยงาน ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง งานแบบแผนและก่อสร้าง งานควบคุมอาคาร งานผังเมือง งานวิศวกรรมโยธา งานสำรวจและออกแบบ งานควบคุมการก่อสร้าง งานระบบการจราจร ฝ่ายการโยธา งานสาธารณูปโภค งานสวนสาธารณะ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานเครื่องจักรกลงานช่างสุขาภิบาล งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ งานจัดการคุณภาพน้ำ งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานควบคุมและตรวจสอบบำบัดน้ำเสีย เกี่ยวกับงานในหน้าที่และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

ปัจจุบันกองช่าง เทศบาลเมืองบึงกาฬ ยังขาดเจ้าหน้าที่ช่วยงานเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนในเขตเทศบาลเมืองบึงกาฬอย่างรวดเร็ว อีกทั้งเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานจ้างเหมาบริการที่ช่วยงานอยู่เดิม จึงขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่ง คนงาน ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๑.๕ กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)

เนื่องจากปัจจุบันกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีปริมาณงานเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุขเพิ่มมากขึ้นทั้งเป็นงานตามภารกิจเดิมและภารกิจถ่ายโอน โดยเฉพาะงานด้านกองสุขสพสข. ซึ่งมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นทุกปีประกอบกับงานด้านสาธารณสุขได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องทุกปีเช่น

โครงการเกี่ยวกับการป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อ โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้าโครงการส่งเสริม การดูแลสุขภาพและการออกกำลังกาย การคัดกรองโรค การตรวจเยี่ยมผู้ป่วยติดเตียง การส่งเสริมสุขภาพเด็ก นักเรียนในพื้นที่ การส่งเสริมการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ ตลอดจนการส่งเสริมด้านสิ่งแวดล้อม การรณรงค์คัดแยกขยะ (โครงการธนาคารขยะ ทั้ง ๓ ตำบล ก่อนยุบรวมยังคงดำเนินการต่อเนื่อง) เพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ประชาชนในพื้นที่ให้มีสุขภาพที่ดีและสามารถดูแลสุขภาพบุคคลในครอบครัวได้ รวมถึงปัจจุบันมีสถานการณ์ระบาดของ โรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ หรือ COVID ๑๙ มีการแพร่ระบาดและมีผู้เสียชีวิตในประเทศไทย โดยการ ดำเนินการที่ผ่านมามีเจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขโดยตรงมารับผิดชอบ ไม่เพียงพอ มีเพียงการจ้างพนักงานจ้าง เหมารายเดือนมาช่วยปฏิบัติงาน และพนักงานเทศบาลตำแหน่งเจ้าพนักงานสัตวบาล เป็นตำแหน่งว่างเดิม เกิน ๑ ปี ไม่สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ จึงประสงค์ขุบเลิกตำแหน่งเพื่อกำหนดเป็นตำแหน่งอื่น เพื่อ ลดภาระค่าใช้จ่ายและสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานจ้างเหมาบริการ

ปัจจุบันกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลเมืองบึงกาฬ ยังขาดบุคลากรด้านสาธารณสุข ที่มีทักษะความรู้ความสามารถในการให้บริการด้านสาธารณสุขเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนเมืองเทศบาล เมืองบึงกาฬและการพัฒนาด้านการสาธารณสุขให้มีความพร้อมในการดูแลสุขภาพของประชาชน จึงขอความ เห็นชอบกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล จำนวน ๑ อัตรา

๑.๖ กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา

เนื่องจากกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลเมืองบึงกาฬ มีภาระงานเพิ่มมากขึ้นใน ทุกๆด้าน จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติราชการอยู่ไม่เพียงพอที่จะรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นได้ทำให้เกิดความล่าช้า ในการปฏิบัติงาน จากการยุบรวม ๓ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองบึงกาฬ และรวม ทรัพย์สินทั้งหมดเข้าด้วยกัน ประกอบกับเทศบาลจัดซื้อรถบรรทุกขยะเพิ่มจำนวนหลายคัน เพื่อให้เพียงพอต่อ การบริหารจัดการขยะในชุมชนของเทศบาลเมือง จึงต้องการพนักงานขับรถบรรทุกขยะโดยตรง เพื่อปฏิบัติงาน ในด้านการควบคุมดูแลรักษาและขับรถบรรทุกขยะมูลฝอยขนาด ๑ ตัน แบบเทท้ายชนิด ๔ ล้อ ตู้บรรทุกมูล ฝอยมีขนาดความจุไม่น้อยกว่า ๓ ลบ.ม. มีประตูเปิด-ปิด ชนิดล็อกได้ ๒ บาน ยกเทท้ายด้วยระบบไฮดรอลิก บำรุงรักษา ทำความสะอาดรถบรรทุกขยะ และแก้ไขข้อขัดข้องเล็กๆ น้อยๆ ในการใช้รถบรรทุกขยะ และ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ปัจจุบันพนักงานขับรถบรรทุกขยะ เป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ ซึ่งยัง ไม่มีตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ช่วยปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นเพื่อรองรับการขยายตัวของ ชุมชนในเขตเทศบาลเมืองบึงกาฬ จึงขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกขยะ พนักงาน จ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๒ อัตรา

๑.๗ กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง คนงาน (ทั่วไป) จำนวน ๕ อัตรา

เนื่องจากกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลเมืองบึงกาฬ มีภาระงานเพิ่มมากขึ้นใน ทุกๆด้าน จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติราชการอยู่ไม่เพียงพอที่จะรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นได้ทำให้เกิดความล่าช้า ในการปฏิบัติงาน จากการยุบรวม ๓ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองบึงกาฬ และรวม ทรัพย์สินทั้งหมดเข้าด้วยกัน ซึ่งปัจจุบันงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเป็นงานที่ต้องใช้คนจำนวนมาก ในการ ปฏิบัติหน้าที่ในหลายด้าน ช่วยงานในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เช่น ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข งาน ควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรค งานจัดการมูลฝอยและ สิ่งปฏิกูล งานสัตวแพทย์ งานบริหารจัดการตลาด งานสุขาภิบาลชุมชน ฝ่ายบริหารงานทั่วไป งานกองทุน หลักประกันสุขภาพ งานบริการรักษาความสะอาด งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ เกี่ยวกับการเก็บขยะมูลฝอย การนำขยะไปทำลายในสถานที่สำหรับรองรับการทำลายขยะ ดูแลรักษาความสะอาด บำรุงรักษา งานกวาด ถนน งานควบคุมป้องกันโรคติดต่อ รวมทั้งงานบริการทั่วไป งานเอกสาร งานธุรการ และปฏิบัติงานตามที่ ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ซึ่งเดิมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ดำเนินการจ้างเหมาบริการพนักงานที่

ช่วยเหลืองานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมอยู่แล้ว เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้พนักงานที่จ้างเดิมและปฏิบัติหน้าที่มาอย่างต่อเนื่อง จึงขออนุมัติกำหนดเพิ่ม ตำแหน่งคนงาน (ทั่วไป) จำนวน ๕ อัตรา

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ กำหนดให้เป็นไปตามโครงสร้าง จำนวน ๑ อัตรา

๑.๘ กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)

เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๗-๔๑๐๑-๐๐๖

เนื่องจากการกำหนดส่วนราชการในเทศบาลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการเป็น สำนัก/กองระดับต้น หรือระดับกลาง ระดับใดระดับหนึ่ง โดยให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วน ราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓ โดยการกำหนดสำนัก/ กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มี ตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา กรณีจะกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน ในเทศบาลประเภทสามัญ ให้สามารถกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน ได้ตามความเหมาะสม สำหรับการกำหนดฝ่าย ให้กำหนดตำแหน่งประเภท อำนวยการท้องถิ่นเป็นหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน..ระดับต้น) กรณีจะกำหนดเป็นกลุ่มงานจะต้องมีผู้ดำรง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน โดยตำแหน่งประเภทวิชาการที่ จะ กำหนดเป็นหัวหน้ากลุ่มงานนั้น ต้องเป็นตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจของกลุ่มงานนั้นด้วย ทั้งนี้ ฝ่าย/กลุ่ม งาน ให้กำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๒ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการ อย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา

ปัจจุบันกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ ยังมีโครงสร้างไม่เป็นไป ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลฯ และยังไม่มีตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ จึงขอความ เห็นชอบกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วน ราชการของเทศบาลประเภทสามัญ โดยกำหนดเพิ่มตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑.๙ กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณธรรมดาที่ไม่ยาก ภายใต้ การกำกับตรวจสอบโดยใกล้ชิด หรือตามคำสั่ง หรือแบบ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่อย่างแน่ชัด หรือละเอียดถี่ ถ้วน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายลักษณะงานที่ปฏิบัติ รับ-ส่ง ลงทะเบียน แยกประเภทและ จัดส่งหนังสือ เอกสาร ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เก็บและค้นหาหนังสือ กรอกแบบฟอร์มและร่างหนังสือโต้ตอบ ง่ายๆ ตรวจสอบความถูกต้องของตัวเลขและตัวหนังสือ พิมพ์และคัดสำเนา หนังสือเอกสาร ตรวจเอกสาร หลักฐานและคัดลอกลงรายการต่างๆ ช่วยจัดหา ดูแลรักษาและเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์ ช่วยรวบรวมข้อมูลและ สถิติทั่วไป ช่วยทำบันทึก ย่อเรื่อง ช่วยจัดเตรียมและให้บริการในเรื่องสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ช่วยติดต่ออำนวยความสะดวก และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ปัจจุบันกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ เทศบาลเมืองบึงกาฬ ยังขาดเจ้าหน้าที่ช่วยงาน ธุรการต่างๆ จึงขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา

๑.๑๐ กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ เทศบาลเมืองบึงกาฬ มีภาระงานเพิ่มมากขึ้นในทุกๆด้าน จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติราชการอยู่ไม่เพียงพอที่จะรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นได้ทำให้เกิดความล่าช้าในการ ปฏิบัติงาน จากการยุบรวม ๓ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองบึงกาฬ และรวมทรัพย์สิน

ทั้งหมดเข้าด้วยกัน ทำให้จำนวนรถยนต์มีเพิ่มมากขึ้น จึงต้องการพนักงานขับรถยนต์ เพื่อปฏิบัติงานในด้านการควบคุมดูแลรักษารถยนต์ เช่น บำรุงรักษา ทำความสะอาดรถยนต์ส่วนกลาง ตรวจตรา และแก้ไขข้อขัดข้องเล็กๆ น้อยๆ ในการใช้รถยนต์ส่วนกลางดังกล่าว ดูแลและรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ ตลอดจนยานพาหนะต่างๆ ให้อยู่ในสภาพพร้อมที่จะออกไปปฏิบัติงานได้ทุกโอกาส ซึ่งกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ได้มีการจัดซื้อรถยนต์ส่วนกลางประจำกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ เมื่อวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๔ ยี่ห้อ โตโยต้าวิโก้ ดับเบิลแควีขับเคลื่อนสี่ล้อ สีดำ หมายเลขทะเบียน กค ๓๓๕๐ บึงกาฬ แต่ยังไม่ได้รับผิดชอบโดยตรงที่มีประสิทธิภาพ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ปัจจุบันกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ไม่มีตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ช่วยปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนในเขตเทศบาลเมืองบึงกาฬ จึงขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

กองการศึกษา กำหนดให้เป็นไปตามโครงสร้าง จำนวน ๗ อัตรา

ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖) ข้อ ๔.๕ ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินอุดหนุนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษาศึกษานิเทศก์ ครู ครูผู้ช่วย เนื่องจากตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานนิเทศการศึกษาไม่มีระดับตำแหน่ง แต่เป็นตำแหน่งในระบบวิทยฐานะ ซึ่งทั้งอันดับเงินเดือนและระดับวิทยฐานะ จะติดตามตัวผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ

ทั้งนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี จากเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้น กองการศึกษาเทศบาลเมืองบึงกาฬ จึงขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเพิ่มให้เป็นไปตามโครงสร้างฯ ดังนี้

- ๑.๑๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมือง ๑
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก*
- ๑.๑๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมือง ๒
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก*
- ๑.๑๓ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพพงาม
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก*
- ๑.๑๔ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดธรรมามิรมย์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก*
- ๑.๑๕ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีแก้ววนาราม
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก*
- ๑.๑๖ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ศรี
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก*
- ๑.๑๗ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธาราม
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก*

* หมายถึง ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่กำหนดเพิ่ม จะบรรจุก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราตำแหน่งและเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น

๑.๑๘ กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) ประเภทเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

ปัจจุบันกองการศึกษา มีภาระงานเพิ่มมากขึ้นในทุกๆด้าน จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติราชการอยู่ไม่เพียงพอที่จะรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นได้ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน จากการยุบรวม ๓ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองบึงกาฬ และรวมทรัพย์สินทั้งหมดเข้าด้วยกัน ทำให้จำนวนรถยนต์มีเพิ่มมากขึ้น จึงต้องการพนักงานขับรถยนต์ เพื่อปฏิบัติงานในด้านการควบคุมดูแลรักษารถยนต์ เช่น บำรุงรักษา ทำความสะอาดรถยนต์ส่วนบุคคล ตรวจตรา และแก้ไขข้อขัดข้อง เล็กๆ น้อยๆ ในการใช้รถยนต์ส่วนบุคคลดังกล่าว ดูแลและรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ ตลอดจนยานพาหนะต่างๆ ให้อยู่ในสภาพพร้อมที่จะออกไปปฏิบัติงานได้ทุกโอกาส โดยช่วยงานสังกัดกองการศึกษา เพราะเทศบาลเมืองกาฬได้มีการจัดซื้อรถยนต์ส่วนบุคคลประจำกองการศึกษา เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ยี่ห้อ โตโยต้าวิโก้ ดับเบิลแค็บ สีดำ หมายเลขทะเบียน กค ๕๖๔๒ บึงกาฬ

ปัจจุบันกองการศึกษา งานบริหารการศึกษา ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำเป็นต้องมีคำสั่งให้พนักงานคนอื่นในกองที่ว่าง ให้ขับรถยนต์ในการปฏิบัติงานรับส่งหนังสือ ติดต่อราชการ ประสานงานระหว่างหน่วยงานภายนอก เพื่อให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนในเขตเทศบาลเมืองบึงกาฬ ซึ่งปัจจุบันกองการศึกษาได้จ้างเหมาบริการคนงานขับรถยนต์ส่วนบุคคลอยู่เดิมแล้ว ตั้งแต่จัดซื้อรถยนต์มาแล้ว จำนวน ๑ อัตรา แต่ยังไม่ได้รับผู้รับผิดชอบที่มีประสิทธิภาพโดยตรง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย จึงขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

๑.๑๙ กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง คนงาน (ทั่วไป) ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

ปัจจุบันกองการศึกษา งานบริหารการศึกษา ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนในเขตเทศบาลเมืองบึงกาฬ ซึ่งปัจจุบันกองการศึกษาได้จ้างเหมาบริการ พนักงานปฏิบัติงานทางด้านสันนทาการ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับ การคิดค้น การออกแบบ การจัดทำ และการพัฒนาโครงการ และกิจกรรมสันนทาการต่างๆ ที่ส่งเสริมให้ นักเรียน นักศึกษา เยาวชน ผู้สูงอายุ และประชาชนทั่วไปได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ และเกิดสุขภาวะที่ดี เช่น โครงการแข่งขันกีฬา โครงการส่งเสริมการออกกำลังกาย โครงการฝึกทักษะทางด้านกีฬา เป็นต้น รวมทั้งติดต่อประสานงานด้านกิจกรรมสันนทาการกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ตลอดจนเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ถ่ายทอดความรู้ และฝึกอบรมต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แต่ยังไม่ได้รับผู้รับผิดชอบที่มีประสิทธิภาพโดยตรง และเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานจ้างเหมาบริการที่ได้จ้างไว้เดิมอยู่แล้ว จึงขอความเห็นชอบ กำหนดตำแหน่ง คนงาน ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

กองสวัสดิการสังคม กำหนดให้เป็นไปตามโครงสร้าง จำนวน ๑ อัตรา

๑.๒๐ กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์ (ปค./ชก.)

เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๑

เนื่องจากการกำหนดส่วนราชการในเทศบาลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการเป็น สำนัก/กองระดับต้น หรือระดับกลาง ระดับใดระดับหนึ่ง โดยให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่

๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓ โดยการกำหนดสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา กรณีจะกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน ในเทศบาลประเภทสามัญ ให้สามารถกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน ได้ตามความเหมาะสม สำหรับการกำหนดฝ่าย ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นเป็นหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน..ระดับต้น) กรณีจะกำหนดเป็นกลุ่มงานจะต้องมีผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน โดยตำแหน่งประเภทวิชาการที่จะกำหนดเป็นหัวหน้ากลุ่มงานนั้นต้องเป็นต้องที่สอดคล้องกับภารกิจของกลุ่มงานนั้นด้วย ทั้งนี้ ฝ่าย/กลุ่มงาน ให้กำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๒ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา

ปัจจุบันกองสวัสดิการสังคม ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ ซึ่งประกอบด้วย ๒ ฝ่าย มีข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๓ อัตรา โครงสร้างจึงไม่เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลฯ ประกอบกับกองสวัสดิการสังคม ยังไม่มีตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ ที่รับผิดชอบงานสังคมสงเคราะห์และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง จึงขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้มีผู้รับผิดชอบที่มีความรู้ความสามารถโดยตรง ในงานที่ต้องปฏิบัติ และเป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลประเภทสามัญ โดยกำหนดเพิ่มตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑.๒๑ กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง คนงาน (ทั่วไป) ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

ปัจจุบันกองสวัสดิการสังคม ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ ซึ่งประกอบด้วย ๒ ฝ่าย คือ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน งานพัฒนาชุมชน งานกิจการสตรีและคนชรา งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานชุมชนเมือง ฝ่ายบริหารงานทั่วไป งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานบริหารงานทั่วไป มีข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๓ อัตรา โครงสร้างจึงไม่เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลฯ ซึ่งเทศบาลเมืองบึงกาฬ ได้พิจารณา กำหนดเพิ่มตำแหน่งพนักงานเทศบาลที่ไม่เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการแล้วจำนวน ๑ อัตรา และด้วยเหตุผลการรับโอนภารกิจถ่ายโอนจากหน่วยงานอื่น กองสวัสดิการสังคม มีความประสงค์กำหนดเพิ่มตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้มีคนช่วยงาน รวมทั้งเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานจ้างเหมาบริการที่มีอยู่เดิมแล้ว เพื่อปฏิบัติงาน การจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป เทศบาลเมืองบึงกาฬ การประสานงานคณะกรรมการชุมชนเขตพื้นที่ เทศบาลเมืองบึงกาฬ งานกิจการหอพักงานส่งเสริมการสร้างแหล่งเรียนรู้ด้านเศรษฐกิจชุมชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงงานสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของเหล่ากาชาดจังหวัดบึงกาฬ งานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน จึงขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง คนงาน ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

๒. ขออนุมัติเปลี่ยนเลขที่ตำแหน่ง ปรับปรุงตำแหน่ง เปลี่ยนชื่อตำแหน่ง ดังนี้

สำนักปลัด จำนวน ๔ อัตรา

๒.๑ ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล (ระดับต้น)	เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓
เปลี่ยนเลขที่ตำแหน่ง เป็น	เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒
๒.๒ ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล (ระดับต้น)	เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๔
เปลี่ยนเลขที่ตำแหน่ง เป็น	เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓
๒.๓ ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล (ระดับต้น)	เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๕
เปลี่ยนเลขที่ตำแหน่ง เป็น	เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๔

เนื่องจากเป็นตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ที่กำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับบุคคลผู้ได้รับผลกระทบฯ ถ้าภายหลังตำแหน่งดังกล่าวว่างลงให้ยุบเลิกจนกว่าจะมีตำแหน่งรองปลัดเทศบาล คงเหลือ ๒ อัตรา ตามโครงสร้างเทศบาลประเภทสามัญ ตามข้อ ๖ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ แก้ไขเพิ่มเติม
ถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๓

๒.๔ ตำแหน่ง คณงานทั่วไป เปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็น คณงาน จำนวน ๑ อัตรา
เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลประเภทสามัญ

กองคลัง

๒.๑ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒
ปรับปรุงเป็น นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๒

เนื่องจากการปรับปรุงอัตรากำลังให้เหมาะสม ซึ่งตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุเป็น
ตำแหน่งว่างเดิมเกิดจากการยุบรวมฯ ๓ อปท.ไม่มีคนครองตำแหน่ง และเทศบาลเมืองบึงกาฬไม่ได้ขอใช้บัญชีผู้
สอบแข่งขันได้จากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากตำแหน่งนี้ได้หมดบัญชีแล้ว ประกอบกับ
ปัจจุบันเทศบาลเมืองบึงกาฬต้องดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้าง การจัดหา จัดซื้อ การเบิกจ่าย การเก็บรักษา การ
ซ่อมแซมและการบำรุงรักษา การจัดทำบัญชีทะเบียนพัสดุ งานการจัดทำประกาศการจัดซื้อจัดจ้างงาน
ตรวจสอบพัสดุประจำปี จัดทำเอกสาร บันทึกข้อมูลรายละเอียดของงานต่างๆที่เกี่ยวกับงานพัสดุ จึงจำเป็นต้อง
ให้ผู้มีความรู้ความสามารถด้านงานพัสดุ เพื่อจะได้ทำงานถูกต้องตามระเบียบ กฎหมายที่กำหนดและปฏิบัติ
หน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่มีอยู่ คุ่มค่า มีประสิทธิภาพ และตรงตามงานที่
รับผิดชอบโดยตรง อีกทั้งเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานเทศบาลสายงานทั่วไปได้เปลี่ยนสายงานเป็น
ตำแหน่งสายวิชาการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒.๖ ตำแหน่ง คณงานทั่วไป เปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็น คณงาน จำนวน ๒ อัตรา
เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลประเภทสามัญ

กองช่าง จำนวน ๘ อัตรา

๒.๗ ตำแหน่ง ผู้ช่วยช่างโยธา เปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็น ผู้ช่วยนายช่างโยธา
จำนวน ๑ อัตรา

เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลประเภทสามัญ

๒.๘ ตำแหน่ง คณงานทั่วไป เปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็น คณงาน จำนวน ๗ อัตรา
เพื่อให้เป็นตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลประเภทสามัญ

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๒.๙ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ เปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็น ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลประเภทสามัญ

๒.๑๐ ตำแหน่ง คณงานทั่วไป เปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็น คณงาน จำนวน ๘ อัตรา
เพื่อให้เป็นตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลประเภทสามัญ

กองการศึกษา จำนวน ๓ อัตรา

๒.๑๑ ตำแหน่ง คณงานทั่วไป เปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็น คณงาน จำนวน ๒ อัตรา
เพื่อให้เป็นตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลประเภทสามัญ

๒.๑๒ เปลี่ยนเลขที่ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ จากเลขที่ ๒๖-๒-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๓
เปลี่ยนเลขที่ตำแหน่งเป็น เลขที่ ๒๖-๒-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๒

กองสวัสดิการสังคม จำนวน ๓ อัตรา

๒.๑๓ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ เปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็น ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลประเภทสามัญ

๒.๑๔ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป เปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็น คนงาน จำนวน ๒ อัตรา
เพื่อให้เป็นตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลประเภทสามัญ

๓. ขออนุมัติยกเลิกตำแหน่ง จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

๓.๑ ยุบเลิกตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา
เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒

เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ได้รับการคุ้มครองเนื่องจากได้รับผลกระทบภายหลังการยุบเลิกเทศบาลตำบลวิศิษฐ์ รวมองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาฬกับเทศบาลตำบลบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ และเปลี่ยนแปลงเขตและฐานะเทศบาลเมืองบึงกาฬ คงเหลือ ๑ ตำแหน่ง ในราย นางกรองแก้ว ธัญญาลาภ ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.) ระดับกลาง เดิมสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาฬ และเทศบาลเมืองบึงกาฬ ได้ดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งปลัดเทศบาล (ระดับกลาง) แทนตำแหน่ง ปลัดเทศบาลที่ว่าง กรณีเกษียณอายุราชการ โดยวิธีการย้าย ซึ่งตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ(ก.ท.จ.บึงกาฬ) ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ ได้เห็นชอบให้ย้ายพนักงานเทศบาลไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน ในราย นางกรองแก้ว ธัญญาลาภ ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ ย้ายไปดำรงตำแหน่ง ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ จึงขออนุมัติยกเลิกตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างเทศบาลสามัญ

๓.๒ ยุบเลิกตำแหน่ง เจ้าพนักงานสัตวบาล (ปง./ขง.) เลขที่ ๒๖-๒-๐๖-๔๔๐๓-๐๐๑

เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งสูง ซึ่งว่างมานานเกิน ๑ ปี เทศบาลไม่สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ จึงประสงค์ยุบเลิกตำแหน่งนี้เพื่อกำหนดเป็นตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย และสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานจ้างเหมาบริการ

จากเหตุผลดังกล่าว สามารถสรุปจำนวนบุคลากร ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ทำให้มีอัตรากำลังคนรวมทั้งสิ้น ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ จากจำนวนอัตรากำลัง (เดิม) รวมกำหนดเพิ่ม เป็นอัตรากำลัง (ใหม่) ประกอบด้วย

พนักงานเทศบาล	จำนวน	๘๐	อัตรา
ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๙	อัตรา
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๗	อัตรา
พนักงานครูเทศบาล	จำนวน	๑๔	อัตรา
ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๑๓	อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๗๔	อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๗๒	อัตรา
รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น	จำนวน	๒๖๙	อัตรา

จากเหตุผลดังกล่าว สรุปได้ว่า การกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุดำรงตำแหน่งที่ต้องการจำนวน ประเภท ตำแหน่ง และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มาน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ มีอัตรากำลังคนของเทศบาลเมืองบึงกาฬ รวมทั้งสิ้นจำนวน ๒๖๙ อัตรา ซึ่งสอดคล้องกับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายในของเทศบาลเมืองบึงกาฬ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานสามารถกำหนดภารกิจ ลักษณะงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ แต่ยังไม่สามารถเสนอขอกำหนดกลุ่มงาน/ฝ่าย/กอง ขึ้นใหม่ได้ เนื่องจากการพิจารณากำหนดกลุ่มงาน/ฝ่าย/กอง เพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินค่างานตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดก่อนเมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณี มีมติเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการได้แล้วก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป

๘.๑ โครงสร้าง

ตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓, หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๒ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล กรณีไม่มีนายกเทศมนตรี ลงวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

จากประกาศดังกล่าวข้างต้น และสภาพปัญหาของเทศบาลเมืองบึงกาฬ ซึ่งมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่ง ให้ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และในระบอบการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่นั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของสำนัก กอง ฝ่าย งาน ตามคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๔ (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖) และในระยะต่อไปหากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานสามารถกำหนดงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้น เทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จะจัดทำแบบประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นเฉพาะก่อน เมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณี มีมติเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการได้แล้ว และดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป โดยเทศบาลเมืองบึงกาฬ ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ออกเป็น ๘ ส่วนราชการ ภายในเช่นเดิม ตามข้อ ๘.๑ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)	หมายเหตุ
<u>โครงสร้างเทศบาลเมืองบึงกาฬ</u> <u>๑.สำนักปลัดเทศบาล</u> ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ -งานการเจ้าหน้าที่ -ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว -งานส่งเสริมการเกษตร -งานเลขานุการผู้บริหาร -งานกิจการสภาเทศบาล -งานธุรการ -งานสารบรรณ -งานรัฐพิธี ๑.๒ ฝ่ายปกครอง -งานทะเบียนราษฎร -งานบัตรประจำตัวประชาชน -งานเลือกตั้ง -งานนิติการและการพาณิชย์ ๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานรักษาความสงบเรียบร้อย -งานเทศกิจ -งานจราจร <u>๒.กองคลัง</u> ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง -งานระเบียบการคลัง -งานสถิติการคลัง -งานการเงินและบัญชี -งานควบคุมการเบิกจ่าย ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ -งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	<u>โครงสร้างเทศบาลเมืองบึงกาฬ</u> <u>๑.สำนักปลัดเทศบาล</u> ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ -งานการเจ้าหน้าที่ -ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร -งานส่งเสริมการท่องเที่ยว -งานส่งเสริมการเกษตร -งานเลขานุการผู้บริหาร -งานกิจการสภาเทศบาล -งานบริหารงานทั่วไป -งานสารบรรณ -งานรัฐพิธี ๑.๒ ฝ่ายปกครอง -งานทะเบียนราษฎร -งานบัตรประจำตัวประชาชน -งานเลือกตั้ง -งานนิติการและการพาณิชย์ -งานบริหารงานทั่วไป ๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานรักษาความสงบเรียบร้อย -งานเทศกิจ -งานจราจร -งานบริหารงานทั่วไป <u>๒.กองคลัง</u> ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง -งานระเบียบการคลัง -งานสถิติการคลัง -งานการเงินและบัญชี -งานควบคุมการเบิกจ่าย -งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ -งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	ปรับตามโครงสร้าง ปรับตามโครงสร้าง ปรับตามโครงสร้าง ปรับตามโครงสร้าง

-งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานทะเบียนทรัพย์สิน -งานประเมินภาษี -งานพัฒนาระบบฐานข้อมูลแผนที่ภาษี ๒.๔ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน -งานจัดหาพัสดุ -งานทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน -งานจัดทำงบทรัพย์สิน -งานจำหน่ายพัสดุ	-งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ -งานบริหารงานทั่วไป ๒.๓ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน -งานทะเบียนทรัพย์สิน -งานประเมินภาษี -งานพัฒนาระบบฐานข้อมูลแผนที่ภาษี -งานบริหารงานทั่วไป ๒.๔ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน -งานจัดหาพัสดุ -งานทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน -งานจัดทำงบทรัพย์สิน -งานจำหน่ายพัสดุ -งานบริหารงานทั่วไป	ปรับตาม โครงสร้าง ปรับตาม โครงสร้าง ปรับตาม โครงสร้าง
๓.กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง -งานแบบแผนและก่อสร้าง -งานควบคุมอาคาร -งานผังเมือง -งานวิศวกรรมโยธา -งานสำรวจและออกแบบ -งานควบคุมการก่อสร้าง -งานระบบการจราจร ๓.๒ ฝ่ายการโยธา -งานสาธารณูปโภค -งานสวนสาธารณะ -งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง -งานเครื่องจักรกล -งานช่างสุขาภิบาล -งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะงาน -งานจัดการคุณภาพน้ำ -งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล -งานควบคุมและตรวจสอบบำบัดน้ำเสีย	๓.กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง -งานแบบแผนและก่อสร้าง -งานควบคุมอาคาร -งานผังเมือง -งานวิศวกรรมโยธา -งานสำรวจและออกแบบ -งานควบคุมการก่อสร้าง -งานระบบการจราจร -งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ ฝ่ายการโยธา -งานสาธารณูปโภค -งานสวนสาธารณะ -งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง -งานเครื่องจักรกล -งานช่างสุขาภิบาล -งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะงาน -งานจัดการคุณภาพน้ำ -งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล -งานควบคุมและตรวจสอบบำบัดน้ำเสีย -งานบริหารงานทั่วไป	ปรับตาม โครงสร้าง ปรับตาม โครงสร้าง ปรับตาม โครงสร้าง
๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานป้องกันและควบคุมโรค	๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานป้องกันและควบคุมโรค	ปรับตาม โครงสร้าง

-งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา -งานการเงินและบัญชี -งานพัสดุ ๖.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน -งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ -งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา -งานนิเทศการศึกษา -งานรัฐพิธี ๗.กองสวัสดิการสังคม ๗.๑ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม -งานสังคมสงเคราะห์ -งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน -งานพัฒนาชุมชน -งานกิจการสตรีและคนชรา -งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ -งานชุมชนเมือง ๗.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป -งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน -งานบริหารงานทั่วไป -งานรัฐพิธี ๘.หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน	-งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา -งานการเงินและบัญชี -งานพัสดุ -งานบริหารงานทั่วไป ๖.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน -งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ -งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา -งานนิเทศการศึกษา -งานรัฐพิธี -งานบริหารงานทั่วไป ๗.กองสวัสดิการสังคม ๗.๑ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม -งานสังคมสงเคราะห์ -งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน -งานพัฒนาชุมชน -งานกิจการสตรีและคนชรา -งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ -งานชุมชนเมือง -งานบริหารงานทั่วไป ๗.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป -งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน -งานบริหารงานทั่วไป -งานรัฐพิธี ๘.หน่วยตรวจสอบภายใน -งานตรวจสอบภายใน	ปรับตาม โครงสร้าง ปรับตาม โครงสร้าง ปรับตาม โครงสร้าง
--	---	--

หมายเหตุ :

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานสามารถกำหนดภารกิจ ลักษณะงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มเติมได้ แต่ยังไม่สามารถเสนอขอกำหนดกลุ่มงาน/ฝ่าย/กอง ขึ้นใหม่ได้ เนื่องจากการพิจารณากำหนดกลุ่มงาน/ฝ่าย/กอง เพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินค่างานตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดก่อนเมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณี มีมติเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการได้แล้วก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้างของเทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ หน้าที่และปริมาณงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลเมืองบึงกาฬ และเพื่อให้การบริหารงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาลเมืองบึงกาฬ ให้สอดคล้อง ตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ และหนังสือสำนักงาน ก.ท.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๒ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล กรณีไม่มีนายกเทศมนตรี ลงวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ประกอบกับประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ประกาศเมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓, ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศเมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ และคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖) ซึ่งเทศบาลเมืองบึงกาฬ ได้ดำเนินการจัดทำ กรอบอัตรากำลัง ซึ่งกรอบอัตรากำลังที่รับโอนมีการปรับเปลี่ยนให้เป็นไปตามโครงสร้างของเทศบาลสามัญ เพื่อรองรับปริมาณงานให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาล และเพื่อแก้ไขปัญหา ผู้ได้รับผลกระทบจากกรณีดังกล่าว ไปแล้วนั้น

เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๖๓ ให้เทศบาลประเภทสามัญ กำหนดสำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารงานของเทศบาล ลำดับแรก นั้น

สรุป จำนวนบุคลากรในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ ภายใต้อำนาจจำนวน ๘ ส่วนราชการ ดังนี้

ปลัด/รองปลัด	จำนวน ๔ อัตรา
๑. สำนักปลัดเทศบาล	จำนวน ๕๘ อัตรา
๒. กองคลัง	จำนวน ๓๔ อัตรา
๓. กองช่าง	จำนวน ๔๔ อัตรา
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จำนวน ๕๔ อัตรา
๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	จำนวน ๑๓ อัตรา
๖. กองการศึกษา	จำนวน ๔๗ อัตรา
๗. กองสวัสดิการสังคม	จำนวน ๑๔ อัตรา
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน	จำนวน ๑ อัตรา
รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น	จำนวน ๒๖๙ อัตรา

ใช้วิธีคิดจากข้อ ๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลเมืองบึงกาฬ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ในการคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มา เปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตรากนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ตามข้อ ๘.๒, ตารางข้อ ๘.๓, ตารางข้อ ๘.๔, ตารางข้อ ๙ ข้อ ๑๐ และ ข้อ ๑๑ ดังนี้

๘.๒ การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๘) เทศบาลเมืองบึงกาฬ			หมายเหตุ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙ เทศบาลเมืองบึงกาฬ			หมายเหตุ
ปลัด/รองปลัดเทศบาล (๐๐) ๕ อัตรา				ปลัด/รองปลัดเทศบาล (๐๐) ๕ อัตรา			
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑		ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)*,**	กลาง	๑			-		เกษียณ ๑ ค.ค.บ.บ
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)**	ต้น	๑		รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)*,**	ต้น	๑	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)**	ต้น	๑		รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)*,**	ต้น	๑	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)**	ต้น	๑		รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)*,**	ต้น	๑	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) ๒๑ อัตรา				สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) ๒๑ อัตรา			
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	(ขรก.ถ่ายโอน)	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	(ขรก.ถ่ายโอน)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑		หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑		หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑		หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	
นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑		นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	
นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑		นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	
นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑		นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๑		นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๑	
นิติกร	ชก.	๑		นิติกร	ชก.	๑	
นิติกร	ปก.	๑		นิติกร	ปก.	๑	
นิติกร	ชก.	๑		นิติกร	ชก.	๑	
นักวิชาการเกษตร	ปก.	๑		นักวิชาการเกษตร	ปก.	๑	
นักจัดการงานเทศกิจ	ปก.	๑		นักจัดการงานเทศกิจ	ปก.	๑	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑		นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑		เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	ว่างเดิม	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑		เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	
เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง./ชง.	๑	ว่างเดิม	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง.	๑	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	ว่างเดิม	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานเทศกิจ	ปง.	๑		เจ้าพนักงานเทศกิจ	ปง.	๑	
ลูกจ้างประจำ (๒ อัตรา)				ลูกจ้างประจำ (๒ อัตรา)			
นักจัดการงานทั่วไป	สนับสนุน	๑	ว่างให้ยุบเลิก	นักจัดการงานทั่วไป	สนับสนุน	๑	ว่างให้ยุบเลิก
เจ้าพนักงานธุรการ	สนับสนุน	๑	ว่างให้ยุบเลิก	เจ้าพนักงานธุรการ	สนับสนุน	๑	ว่างให้ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๙ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๙ อัตรา			
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑		ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑		ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร		๑		ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร		๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	

ก.ท.จ.บึงกาฬ

 ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ 9 / 256๕
 เมื่อวันที่ 21 ก.ย. 2566

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔) เทศบาลเมืองปึงกาฬ			หมายเหตุ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓- ๒๕๖๔ เทศบาลเมืองปึงกาฬ			หมายเหตุ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค		๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค		๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค		๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค		๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑๑ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑๑ อัตรา			
พนักงานขับรถยนต์		๑		พนักงานขับรถยนต์		๑	
พนักงานขับรถยนต์		๑		พนักงานขับรถยนต์		๑	
พนักงานขับรถยนต์		๑		พนักงานขับรถยนต์		๑	
พนักงานขับรถยนต์		๑		พนักงานขับรถยนต์		๑	
พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา		๑		พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา		๑	
พนักงานขับรถดับเพลิง		๑	ว่างเดิม	พนักงานขับรถดับเพลิง		๑	ว่างเดิม
พนักงานขับรถดับเพลิง		๑	ว่างเดิม	พนักงานขับรถดับเพลิง		๑	ว่างเดิม
พนักงานขับรถดับเพลิง		๑		พนักงานขับรถดับเพลิง		๑	
พนักงานดับเพลิง		๑		พนักงานดับเพลิง		๑	
พนักงานดับเพลิง		๑		พนักงานดับเพลิง		๑	
นักการภารโรง		๑		นักการภารโรง		๑	
พนักงานจ้างทั่วไป (๔ อัตรา)				พนักงานจ้างทั่วไป (๑๕ อัตรา)			
แม่บ้าน		๑		แม่บ้าน		๑	
แม่บ้าน		๑		แม่บ้าน		๑	
ยาม		๑		ยาม		๑	
พนักงานดับเพลิง		๑		พนักงานดับเพลิง		๑	
พนักงานดับเพลิง		๑		พนักงานดับเพลิง		๑	
พนักงานดับเพลิง		๑		พนักงานดับเพลิง		๑	
พนักงานดับเพลิง		๑		พนักงานดับเพลิง		๑	
				พนักงานดับเพลิง		๑	กำหนดเพิ่ม
				พนักงานดับเพลิง		๑	กำหนดเพิ่ม
				พนักงานดับเพลิง		๑	กำหนดเพิ่ม
				พนักงานดับเพลิง		๑	กำหนดเพิ่ม
				พนักงานดับเพลิง		๑	กำหนดเพิ่ม
คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑		คนงาน		๑	เปลี่ยนชื่อ ตน
				คนงาน		๑	กำหนดเพิ่ม
				คนงาน		๑	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง (๐๔) ๑๔ อัตรา				กองคลัง (๐๔) ๑๔ อัตรา			
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑		ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑		หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	ว่างเดิม	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑		หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	
หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	ว่างเดิม	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	ว่างเดิม

ก.ท.จ.ปึงกาฬ

ก.ท.จ.ปึงกาฬ ครั้งที่ ๙ / 25๖๖
 เมื่อวันที่ 21 ก.ย. 2566

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๘) เทศบาลเมืองบึงกาฬ			หมายเหตุ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙ เทศบาลเมืองบึงกาฬ			หมายเหตุ
นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑		นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	
นักวิชาการคลัง	ชก.	๑		นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	ว่างเดิม	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑	
นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑		นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	
				นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	ปรับมาจาก ชว. ๑/๑๕
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑		เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	ว่างเดิม	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	-	ปรับจาก ปก. ๑/๑๕
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	ว่างเดิม	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	
ลูกจ้างประจำ (๓ อัตรา)				ลูกจ้างประจำ (๓ อัตรา)			
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	สนับสนุน	๑	ว่างให้ยุบเลิก	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	สนับสนุน	๑	ว่างให้ยุบเลิก
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	สนับสนุน	๑	ว่างให้ยุบเลิก	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	สนับสนุน	๑	ว่างให้ยุบเลิก
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	สนับสนุน	๑	ว่างให้ยุบเลิก	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	สนับสนุน	๑	ว่างให้ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ) ๑๒ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ) ๑๒ อัตรา			
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี		๑		ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี		๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	ว่างเดิม	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	ว่างเดิม	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		๑		ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		๑	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		๑		ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	ว่างเดิม	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑ อัตรา			
พนักงานขับรถยนต์		๑		พนักงานขับรถยนต์		๑	
พนักงานจ้างทั่วไป (๒ อัตรา)				พนักงานจ้างทั่วไป (๔ อัตรา)			
คนงานทั่วไป		๑		คนงาน		๑	เปลี่ยนชื่อ ดน.
คนงานทั่วไป		๑		คนงาน		๑	เปลี่ยนชื่อ ดน.
				คนงาน		๑	กำหนดเพิ่ม
				คนงาน		๑	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง (๐๕) ๑๑ อัตรา				กองช่าง (๐๕) ๑๑ อัตรา			
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑		ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑		หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	ว่างเดิม	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	ว่างเดิม
วิศวกรโยธา	ปก.	๑		วิศวกรโยธา	ปก.	๑	

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๙ / 25๖๖
 เมื่อวันที่ 21 ก.ย. 2566

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๘) เทศบาลเมืองบึงกาฬ			หมายเหตุ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙ เทศบาลเมืองบึงกาฬ			หมายเหตุ
วิศวกรโยธา	ชก.	๑		วิศวกรโยธา	ชก.	๑	
นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๑	ว่างเดิม	นักจัดการงานช่าง	ปก.	๑	
เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑		เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	
นายช่างโยธา	ชง.	๑		นายช่างโยธา	ชง.	๑	
นายช่างโยธา	ชง.	๑		นายช่างโยธา	ชง.	๑	
นายช่างโยธา	ชง.	๑		นายช่างโยธา	ชง.	๑	
นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑		นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑	
ลูกจ้างประจำ (๓ อัตรา)				ลูกจ้างประจำ (๓ อัตรา)			
ผู้ช่วยช่างศิลป์	ช่าง	๑	ว่างให้ยุบเลิก	ผู้ช่วยช่างศิลป์	ช่าง	๑	ว่างให้ยุบเลิก
พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอน)	ช่าง	๑	ว่างให้ยุบเลิก	พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอน)	ช่าง	๑	ถ่ายโอนว่างให้ยุบเลิก
เจ้าพนักงานธุรการ	สนับสนุน	๑	ว่างให้ยุบเลิก	เจ้าพนักงานธุรการ	สนับสนุน	๑	ว่างให้ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๘ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๘ อัตรา			
ผู้ช่วยช่างโยธา		๑		ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	เปลี่ยนชื่อ ตน
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		๑		ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		๑	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	ว่างเดิม	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	
ผู้ช่วยนายช่างศิลป์		๑		ผู้ช่วยนายช่างศิลป์		๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๖ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๖ อัตรา			
พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า		๑		พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า		๑	
พนักงานผลิตน้ำประปา		๑		พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	
พนักงานผลิตน้ำประปา		๑		พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	
พนักงานผลิตน้ำประปา		๑		พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	
ช่างเครื่องสูบน้ำ		๑		ช่างเครื่องสูบน้ำ		๑	
ช่างเครื่องสูบน้ำ		๑		ช่างเครื่องสูบน้ำ		๑	
พนักงานจ้างทั่วไป (๑๕ อัตรา)				พนักงานจ้างทั่วไป (๑๖ อัตรา)			
ช่างเครื่องสูบน้ำ		๑	ว่างเดิม	ช่างเครื่องสูบน้ำ		๑	
ช่างเครื่องสูบน้ำ		๑		ช่างเครื่องสูบน้ำ		๑	
คนสวน		๑		คนสวน		๑	
คนสวน		๑		คนสวน		๑	
คนสวน		๑		คนสวน		๑	
ช่างก่อสร้าง		๑		ช่างก่อสร้าง		๑	ว่างเดิม
ช่างก่อสร้าง		๑		ช่างก่อสร้าง		๑	
ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า		๑		ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า		๑	
คนงานทั่วไป		๑		คนงาน		๑	เปลี่ยนชื่อ ตน
คนงานทั่วไป		๑		คนงาน		๑	เปลี่ยนชื่อ ตน
คนงานทั่วไป		๑		คนงาน		๑	เปลี่ยนชื่อ ตน

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๖
 เมื่อวันที่ ๒๑ ก.ย. ๒๕๖๖

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔) เทศบาลเมืองบึงกาฬ			หมายเหตุ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙ เทศบาลเมืองบึงกาฬ			หมายเหตุ
คนงานทั่วไป		๑		คนงาน		๑	เปลี่ยนชื่อ คน
คนงานทั่วไป		๑		คนงาน		๑	เปลี่ยนชื่อ คน
คนงานทั่วไป		๑		คนงาน		๑	เปลี่ยนชื่อ คน
คนงานทั่วไป		๑		คนงาน		๑	เปลี่ยนชื่อ คน
				คนงาน		๑	กำหนดเพิ่ม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ๔ อัตรา				กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ๗ อัตรา			
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	๑		ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	๑	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	ว่างเดิม	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑		หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	
นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑		นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑	
นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	ว่างเดิม	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	ว่างเดิม
นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๑		นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๑	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๑		เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๑	
เจ้าพนักงานสัตวบาล	ปง./ชง.	๑	ว่างเดิม	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ปง./ชง.	-	ยุบเลิก
ลูกจ้างประจำ (๑ อัตรา)				ลูกจ้างประจำ (๑ อัตรา)			
พนักงานขับรถยนต์	สนับสนุน	๑	ว่างให้ยุบเลิก	พนักงานขับรถยนต์	สนับสนุน	๑	ว่างให้ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๕ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๖ อัตรา			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข		๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข		๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข		๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข		๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล		๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล		๑	
				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล		๑	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	เปลี่ยนชื่อ คน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๙ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑๑ อัตรา			
พนักงานขับรถยนต์		๑		พนักงานขับรถยนต์		๑	
พนักงานขับรถยนต์		๑		พนักงานขับรถยนต์		๑	
พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา		๑		พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา		๑	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		๑		พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		๑	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		๑	ว่างเดิม	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		๑	ว่างเดิม
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		๑		พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		๑	
				พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		๑	กำหนดเพิ่ม
				พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		๑	กำหนดเพิ่ม
คนงานประจำรถขยะ		๑		คนงานประจำรถขยะ		๑	
คนงานประจำรถขยะ		๑		คนงานประจำรถขยะ		๑	
คนงานประจำรถขยะ		๑		คนงานประจำรถขยะ		๑	
พนักงานจ้างทั่วไป (๒๔ อัตรา)				พนักงานจ้างทั่วไป (๒๙ อัตรา)			
คนงานประจำรถขยะ		๑		คนงานประจำรถขยะ		๑	
คนงานประจำรถขยะ		๑		คนงานประจำรถขยะ		๑	
คนงานประจำรถขยะ		๑		คนงานประจำรถขยะ		๑	

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๒๑ ก.ย. ๒๕๖๖



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๘) เทศบาลเมืองบึงกาฬ			หมายเหตุ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙ เทศบาลเมืองบึงกาฬ			หมายเหตุ
คณงานประจำรถขยะ		๑		คณงานประจำรถขยะ		๑	
คณงานประจำรถขยะ		๑		คณงานประจำรถขยะ		๑	
คณงานประจำรถขยะ		๑		คณงานประจำรถขยะ		๑	
คณงานประจำรถขยะ		๑		คณงานประจำรถขยะ		๑	
คณงานประจำรถขยะ		๑		คณงานประจำรถขยะ		๑	
คณงานประจำรถขยะ		๑		คณงานประจำรถขยะ		๑	
คณงานประจำรถขยะ		๑		คณงานประจำรถขยะ		๑	
คณงานประจำรถขยะ		๑		คณงานประจำรถขยะ		๑	
คณงานประจำรถขยะ		๑		คณงานประจำรถขยะ		๑	
คณงานประจำรถขยะ		๑		คณงานประจำรถขยะ		๑	
คณงานประจำรถขยะ		๑		คณงานประจำรถขยะ		๑	
คณงานประจำรถขยะ		๑		คณงานประจำรถขยะ		๑	
คณงานประจำรถขยะ		๑		คณงานประจำรถขยะ		๑	
คณงานทั่วไป		๑	ว่างเดิม	คณงาน		๑	ว่างเดิม เปลี่ยนชื่อ คน
คณงานทั่วไป		๑		คณงาน		๑	เปลี่ยนชื่อ คน
คณงานทั่วไป		๑		คณงาน		๑	เปลี่ยนชื่อ คน
คณงานทั่วไป		๑		คณงาน		๑	เปลี่ยนชื่อ คน
คณงานทั่วไป		๑		คณงาน		๑	ว่างเดิม เปลี่ยนชื่อ คน
คณงานทั่วไป		๑		คณงาน		๑	เปลี่ยนชื่อ คน
คณงานทั่วไป		๑		คณงาน		๑	เปลี่ยนชื่อ คน
คณงานทั่วไป		๑		คณงาน		๑	เปลี่ยนชื่อ คน
				คณงาน		๑	กำหนดเพิ่ม
				คณงาน		๑	กำหนดเพิ่ม
				คณงาน		๑	กำหนดเพิ่ม
				คณงาน		๑	กำหนดเพิ่ม
				คณงาน		๑	กำหนดเพิ่ม
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗) ๖ อัตรา				กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗) ๗ อัตรา			
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑		ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑		หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑		หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	
นักประชาสัมพันธ์	ปก./ชก.	๑	ว่างเดิม	นักประชาสัมพันธ์	ปก.	๑	
				เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๑	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๔ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๕ อัตรา			
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๑		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๑	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์		๑		ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์		๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		๑	

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๒๑ ก.ย. ๒๕๖๖



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔) เทศบาลเมืองปึงกาฬ			หมายเหตุ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙ เทศบาลเมืองปึงกาฬ			หมายเหตุ
				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	กำหนดเพิ่ม
				พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา			
				พนักงานขับรถยนต์		๑	กำหนดเพิ่ม
กองการศึกษา (๑๘) ๔ อัตรา				กองการศึกษา (๑๘) ๔ อัตรา			
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑		ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	ว่างเดิม	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	ว่างเดิม	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑		นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	
นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	ว่างเดิม	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	
นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑		นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	
เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	ว่างเดิม	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑		เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	
				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑ อัตรา			
				พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป (๒ อัตรา)				พนักงานจ้างทั่วไป (๓ อัตรา)			
คนงานทั่วไป		๑		คนงาน		๑	เปลี่ยนชื่อ คน.
คนงานทั่วไป		๑		คนงาน		๑	เปลี่ยนชื่อ คน.
				คนงาน		๑	กำหนดเพิ่ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองปึงกาฬ ๑ (ครู ๔ อัตรา)				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองปึงกาฬ ๑ (ครู ๕ อัตรา)			
				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	*กำหนดเพิ่ม
ครู	-	๑		ครู	-	๑	
ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑	ว่างเดิม	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑	ว่างเดิม
ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑	ว่างเดิม	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑	ว่างเดิม
ครู	ชก.	๑		ครู	ชก.	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา			
ครูสอนเด็กด้อยโอกาส		๑		ครูสอนเด็กด้อยโอกาส		๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑ อัตรา			
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	
พนักงานจ้างทั่วไป (๒ อัตรา)				พนักงานจ้างทั่วไป (๒ อัตรา)			
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑		ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	ว่างเดิม	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองปึงกาฬ ๒ (ครู ๔ อัตรา)				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองปึงกาฬ ๒ (ครู ๕ อัตรา)			
				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	*กำหนดเพิ่ม
ครู	ชพ.	๑		ครู	ชพ.	๑	
ครู	ชก.	๑		ครู	ชก.	๑	
ครู	ชก.	๑		ครู	ชก.	๑	
ครู	-	๑		ครู	-	๑	

ก.ท.จ.ปึงกาฬ

ก.ท.จ.ปึงกาฬ ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๑ ก.ย. ๒๕๖๖

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔- ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๘) เทศบาลเมืองบึงกาฬ			หมายเหตุ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙ เทศบาลเมืองบึงกาฬ			หมายเหตุ				
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา							
ผู้ช่วยครู			๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย			๑	เปลี่ยนชื่อ คน.			
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๓ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๓ อัตรา							
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑				
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑	ว่างเดิม	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑	ว่างเดิม		
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพรงงาม ๒ อัตรา				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพรงงาม ๓ อัตรา							
				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			-	๑	*กำหนดเพิ่ม		
ครู			ขพ.	๑	ครู			ขพ.	๑		
ครู			ขก.	๑	ครู			ขก.	๑		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดธรรมาราม ๑ อัตรา				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดธรรมาราม ๒ อัตรา							
				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			-	๑	*กำหนดเพิ่ม		
ครู			ขก.	๑	ครู			ขก.	๑		
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑ อัตรา							
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีแก้ววนาราม ๑ อัตรา				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีแก้ววนาราม ๒ อัตรา							
				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			-	๑	*กำหนดเพิ่ม		
ครู			ขก.	๑	ครู			ขก.	๑		
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๒ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๒ อัตรา							
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑				
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ศรี ๑ อัตรา				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ศรี ๒ อัตรา							
				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			-	๑	*กำหนดเพิ่ม		
ครู			ขก.	๑	ครู			ขก.	๑		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธาราม ๑ อัตรา				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธาราม ๒อัตรา							
				ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			-	๑	*กำหนดเพิ่ม		
ครู			ขก.	๑	ครู			ขก.	๑		
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๒ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๒ อัตรา							
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑				
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๑				
กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ๖ อัตรา				กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ๗ อัตรา							
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)			ต้น	๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)			ต้น	๑		
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)			ต้น	๑	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)			ต้น	๑		
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)			ต้น	๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)			ต้น	๑		
นักพัฒนาชุมชน			ปก.	๑	นักพัฒนาชุมชน			ปก.	๑		
นักพัฒนาชุมชน			ปก./ขก.	๑	ว่างเดิม	นักพัฒนาชุมชน			ปก./ขก.	๑	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน			ปก.	๑	นักพัฒนาชุมชน			ปก.	๑		
					นักสังคมสงเคราะห์			ปก./ขก.	๑	กำหนดเพิ่มเติม โครงสร้าง	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๓ อัตรา				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๓ อัตรา							

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๑ / ๖๖
 เมื่อวันที่ 21 ก.ย. 2566

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕- ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๘) เทศบาลเมืองบึงกาฬ			หมายเหตุ	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๘ เทศบาลเมืองบึงกาฬ			หมายเหตุ
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	เปลี่ยนชื่อ ตน
พนักงานทั่วไป (๒ อัตรา)				พนักงานทั่วไป (๔ อัตรา)			
คนงานทั่วไป		๑		คนงาน		๑	เปลี่ยนชื่อ ตน
คนงานทั่วไป		๑		คนงาน		๑	เปลี่ยนชื่อ ตน
				คนงาน		๑	กำหนดเพิ่ม
				คนงาน		๑	กำหนดเพิ่ม
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) ๑ อัตรา				หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) ๑ อัตรา			
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑		นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	
อัตรากำลังเดิม ๒๓๘ อัตรา				อัตรากำลังใหม่ ๒๖๙ อัตรา			

หมายเหตุ :-

****ย้ายตำแหน่ง** หมายถึง ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล เป็นการกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับบุคคลผู้ได้รับผลกระทบฯ ถ้าภายหลังตำแหน่งดังกล่าวว่างลงให้ยุบเลิกจนกว่าจะมีตำแหน่งรองปลัดเทศบาล คงเหลือ ๒ อัตรา ตามโครงสร้างเทศบาลประเภทสามัญ ตามข้อ ๖ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๓

๑). จำเริญศิริพงษ์ จันทร์อ้วน ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล) ระดับต้น

๒). นางสุพรรณิ กุลสุวรรณ ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล) ระดับต้น

๓). นายเชิดชัย เจริญดี ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล) ระดับต้น

***กำหนดเพิ่ม** หมายถึง ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่กำหนดเพิ่ม จะบรรจุก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราตำแหน่งและเงินเดือน พนักงานส่วนท้องถิ่นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เท่านั้น

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๑ ก.ย. ๒๕๖๖

ข้อ ๘.๓ การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างที่จ้างเลี้ยงดูช้างเลี้ยงที่มีงบประมาณ และอำนาจหน้าที่ใกล้เคียงกัน

ที่	อปท.	กำหนด ส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่าย ปี ๒๕๖๗	พนักงานเทศบาล			ลูกจ้างประจำ			ผอ.สตด./ครู/ครูผู้ช่วย			ผู้ดูแลเด็ก			พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างทั่วไป			รวม
				มีตน ครอง	ว่าง	ยุบเลิก/ เพิ่ม	มีตน ครอง	ว่าง	ยุบเลิก/ เพิ่ม	มีตน ครอง	ว่าง	ยุบเลิก/ เพิ่ม	มีตน ครอง	ว่าง	ยุบเลิก/ เพิ่ม	มีตน ครอง	ว่าง	ยุบเลิก/ เพิ่ม	มีตน ครอง	ว่าง	ยุบเลิก/ เพิ่ม	
๑	เทศบาลเมืองบึงกาฬ	๘	๒๐๗,๗๗๗,๐๐๐	๖๗	๑๑	๒	๙	-	-	๑๒	๒	๗	๑๑	๒	-	๖๒	๗	๕	๔๘	๕	๑๙	๒๖๙
๒	เทศบาลตำบลศรีวิไล	๘	๑๑๓,๖๐๓,๑๕๐	๓๖	๘	๑๒	-	-	-	๙	๙	๓	๖	๒	-	๕๖	๔	-	-	-	-	๑๔๕
๓	เทศบาลตำบลพรเจริญ	๘	๘๘,๙๗๕,๗๔๐	๓๘	๘	๒	๒	-	-	๒๑	-	-	๑๑	-	-	๓๘	๒	๒	-	-	-	๑๓๐

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๒๑ ก.ย. ๒๕๖๖



๘.๔ วิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง (กำหนดเพิ่ม + / ลด -)

เทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ		กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ปลัด/รองปลัดเทศบาล (๐๐) ๕ อัตรา									
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)*,**	กลาง	๑	-	-	-	- (๑)	-	-	ยุบเลิก ๑ ต.ค.๖๖
๓	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)**	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)**	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)*	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) ๒๑ อัตรา									
๖	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ขรก.ถ่ายโอน)
๗	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	นิติกร	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	นิติกร	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	นิติกร	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	นักจัดการงานเทศกิจ	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๖	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ (๒ อัตรา)									
๒๗	นักจัดการงานทั่วไป	สนับสนุน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ	สนับสนุน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณสมบัติ) ๙ อัตรา									
๒๙	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖
 เมื่อวันที่ ๒๑ ก.ย. ๒๕๖๖

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ		กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑๑ อัตรา									
๓๘	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	พนักงานขับรถดับเพลิง		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๔	พนักงานขับรถดับเพลิง		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๕	พนักงานขับรถดับเพลิง		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	นักการภารโรง		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป (๘ อัตรา)									
๔๙	แม่บ้าน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐	แม่บ้าน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑	ยาม		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๒	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๔	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๕	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๖	พนักงานดับเพลิง		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๗	พนักงานดับเพลิง		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๘	พนักงานดับเพลิง	ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๖	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๙	พนักงานดับเพลิง	เมื่อวันที่ ๒.๑ ก.ย. ๒๕๖๖	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖๐	พนักงานดับเพลิง		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖๑	คนงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ ต.น.
๖๒	คนงาน		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖๓	คนงาน		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	กองคลัง (๐๔) ๑๔ อัตรา									
๖๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๖	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖๗	หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๘	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ		กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๐	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๒	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๓	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ปรับปรุงจาก จพง.พัสดุ
๗๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชก.	๑	-	-	-	-๑	-	-	ปรับปรุงเป็น นวช.พัสดุ
๗๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ (๓ อัตรา)									
๗๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	สนับสนุน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
๗๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	สนับสนุน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
๘๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	สนับสนุน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ) ๑๒ อัตรา									
๘๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๘๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๘๘	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๙	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๙๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑ อัตรา									
๙๓	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป (๒ อัตรา)									
๙๔	คนงาน	ก.ท.จ.บึงกาฬ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ ต.น.
๙๕	คนงาน	ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ ต.น.
๙๖	คนงาน	ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ / ๒๕๖๖	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๙๗	คนงาน	เมื่อวันที่ ๒๑ ก.ย. ๒๕๖๖	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	กองช่าง (๐๕) ๑๑ อัตรา									
๙๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙๙	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐๐	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ		กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๐๒	วิศวกรโยธา	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐๓	นักจัดการงานช่าง	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐๕	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐๖	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐๗	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐๘	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ถูกจ้างประจำ (๓ อัตรา)										
๑๐๙	ผู้ช่วยช่างศิลป์	ช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
๑๑๐	พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอน)	ช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
๑๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	สนับสนุน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๘ อัตรา										
๑๑๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ ต.น.
๑๑๓	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๑๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑๗	ผู้ช่วยนายช่างศิลป์		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๖ อัตรา										
๑๒๐	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒๑	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒๒	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒๓	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒๔	ช่างเครื่องสูบน้ำ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒๕	ช่างเครื่องสูบน้ำ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป (๑๕ อัตรา)										
๑๒๖	ช่างเครื่องสูบน้ำ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒๗	ช่างเครื่องสูบน้ำ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒๘	คนสวน	ก.ท.จ.ปึงกาฬ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒๙	คนสวน	ก.ท.จ.ปึงกาฬ ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓๐	คนสวน	เมื่อวันที่ ๒๑ ก.ย. ๒๕๖๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓๑	ช่างก่อสร้าง		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๓๒	ช่างก่อสร้าง		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓๓	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓๔	คนงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ ต.น.
๑๓๕	คนงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ ต.น.
๑๓๖	คนงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ ต.น.

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๓๗	คนงาน		๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ ต.น.
๑๓๘	คนงาน		๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ ต.น.
๑๓๙	คนงาน		๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ ต.น.
๑๔๐	คนงาน		๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ ต.น.
๑๔๑	คนงาน		-	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) ๗ อัตรา								
๑๔๒	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	กลาง	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๔๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔๕	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๔๗	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๑	๑	๑	-	-	-	
	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ปง./ขง.	๑	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
	ลูกจ้างประจำ (๑ อัตรา)								
๑๔๙	พนักงานขับรถยนต์	สนับสนุน	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๖ อัตรา								
๑๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข		๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข		๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล		๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล		-	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ ต.น.
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑๑ อัตรา								
๑๕๖	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕๗	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา		๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕๙	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖๐	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๖๑	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖๒	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		-	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๖๓	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		-	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๖๔	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖๕	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖๖	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป (๒๙ อัตรา)								
๑๖๗	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖๘	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖๙	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑	-	-	-	

ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๘
เมื่อวันที่ ๒๑ ก.ย. ๒๕๖๘

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ		กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๗๐	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗๑	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗๒	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๗๓	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗๔	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗๕	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗๖	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗๗	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗๘	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗๙	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘๐	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘๑	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘๒	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘๓	คนงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เปลี่ยนชื่อ ตน
๑๘๔	คนงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ ตน.
๑๘๕	คนงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ ตน.
๑๘๖	คนงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ ตน.
๑๘๗	คนงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม เปลี่ยนชื่อ ตน
๑๘๘	คนงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ ตน.
๑๘๙	คนงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ ตน.
๑๙๐	คนงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ ตน.
๑๙๑	คนงาน		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๙๒	คนงาน		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๙๓	คนงาน		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๙๔	คนงาน		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๙๕	คนงาน		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗) ๗ อัตรา									
๑๙๖	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙๗	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่มเติมโครงสร้าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๕ อัตรา									
๒๐๓	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐๕	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์		๑	๑	๑	๑	ก.ท.จ.บึงกาฬ			
๒๐๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๑ ก.ย. ๒๕๖๖

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ		กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๐๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)									
๒๐๘	พนักงานขับรถยนต์		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	กองการศึกษา (๐๘) ๘ อัตรา									
๒๐๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑๐	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๑๑	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๑๒	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑๓	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา									
๒๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑ อัตรา									
๒๑๘	พนักงานขับรถยนต์		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
	พนักงานจ้างทั่วไป (๓ อัตรา)									
๒๑๙	คนงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ ต.น.
๒๒๐	คนงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ ต.น.
๒๒๑	คนงาน		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองบึงกาฬ ๑ (ครู ๕ อัตรา)									
๒๒๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	๑	๑	+๑			*กำหนดเพิ่ม
๒๒๓	ครู	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒๔	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๒๕	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๒๖	ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา									
๒๒๗	ครูสอนเด็กด้อยโอกาส		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑ อัตรา									
๒๒๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป (๒ อัตรา)									
๒๒๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองบึงกาฬ ๒ (ครู ๕ อัตรา)									
๒๓๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	๑	๑	+๑			*กำหนดเพิ่ม
๒๓๒	ครู	ชพ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓๓	ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓๔	ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓๕	ครู	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๕
 เมื่อวันที่ ๒๑ ก.ย. ๒๕๖๕

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ		กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา									
๒๓๖	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ ต.น.
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๓ อัตรา									
๒๓๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพรงงาม ๓ อัตรา									
๒๔๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	๑	๑	+๑			*กำหนดเพิ่ม
๒๔๑	ครู	ชพ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔๒	ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดธรรมามภิรมย์ ๒ อัตรา									
๒๔๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	๑	๑	+๑			*กำหนดเพิ่ม
๒๔๔	ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑ อัตรา									
๒๔๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีแก้ววนาราม ๒ อัตรา									
๒๔๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	๑	๑	+๑			*กำหนดเพิ่ม
๒๔๗	ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๒ อัตรา									
๒๔๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ศรี ๒ อัตรา									
๒๕๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	๑	๑	+๑			*กำหนดเพิ่ม
๒๕๑	ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธาราม ๒ อัตรา									
๒๕๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	๑	๑	+๑			*กำหนดเพิ่ม
๒๕๓	ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๒ อัตรา									
๒๕๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ๗ อัตรา									
๒๕๖	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕๗	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕๙	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖๐	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๖๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖๒	นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๓ อัตรา						ก.ท.จ.ปึงกาฬ			

ก.ท.จ.ปึงกาฬ ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๒
 เมื่อวันที่ ๒๓-๑๒-๒๕๖๖

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๖๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ ต.น.
	พนักงานทั่วไป (๕ อัตรา)								
๒๖๖	คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ ต.น.
๒๖๗	คณงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อ ต.น.
๒๖๘	คณงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๖๙	คณงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) ๑ อัตรา								
๒๗๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๒๓๘	๒๖๙	๒๖๙	๒๖๙	+๓๑			

หมายเหตุ :-

****ท้ายตำแหน่ง** หมายถึง ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล เป็นการกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับบุคคลผู้ได้รับผลกระทบฯ ถ้าภายหลังตำแหน่งดังกล่าวว่างลงให้ยุบเลิกจนกว่าจะมีตำแหน่งรองปลัดเทศบาล คงเหลือ ๒ อัตรา ตามโครงสร้างเทศบาลประเภทสามัญ ตามข้อ ๖ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๓

๑). จำเอกศิริพงษ์ จันทร์อ้วน ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล) ระดับต้น

๒). นางสุพรรณิ กุลสุวรรณ ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล) ระดับต้น

๓). นายเชิดชัย เจริญดี ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัดเทศบาล) ระดับต้น

***กำหนดเพิ่ม** หมายถึง ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่กำหนดเพิ่ม จะบรรจุก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราตำแหน่งและเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เท่านั้น

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๑ ก.ย. ๒๕๖๖

ก.ท.จ.บึงกาฬ
พร.ค.ร.ท.
๑ /
๒๑ ก.ย. ๒๕๕๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนเปรียบเทียบระหว่างปีงบประมาณ						การนำใช้จ่ายเพิ่มเติมขึ้น				ค่าใช้จ่ายรวม		หมายเหตุ	การพิจารณา อ.ก.ก. แผนฯ จ.บ.ก.
				เงินเดือน (๑)	ค่าแรง(๒)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	ปีงบประมาณ ๒๕๖๓	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙			
๑๔	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๑๕	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๑๖	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๑๗	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๑๘	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๑๙	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๒๐	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๒๑	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๒๒	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๒๓	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๒๔	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๒๕	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๒๖	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๒๗	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๒๘	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๒๙	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๓๐	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๓๑	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๓๒	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๓๓	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๓๔	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๓๕	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๓๖	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๓๗	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๓๘	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๓๙	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๔๐	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๔๑	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๔๒	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๔๓	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๔๔	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๔๕	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๔๖	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๔๗	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๔๘	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๔๙	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๕๐	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๕๑	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๕๒	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๕๓	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๕๔	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๕๕	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๕๖	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๕๗	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๕๘	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๕๙	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๖๐	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๖๑	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๖๒	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๖๓	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๖๔	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๖๕	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๖๖	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๖๗	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๖๘	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๖๙	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๗๐	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๗๑	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๗๒	พนักงานขับรถคัน	๑	๑	๑๓,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
๗๓	พนักงานขับรถคัน	๑																	

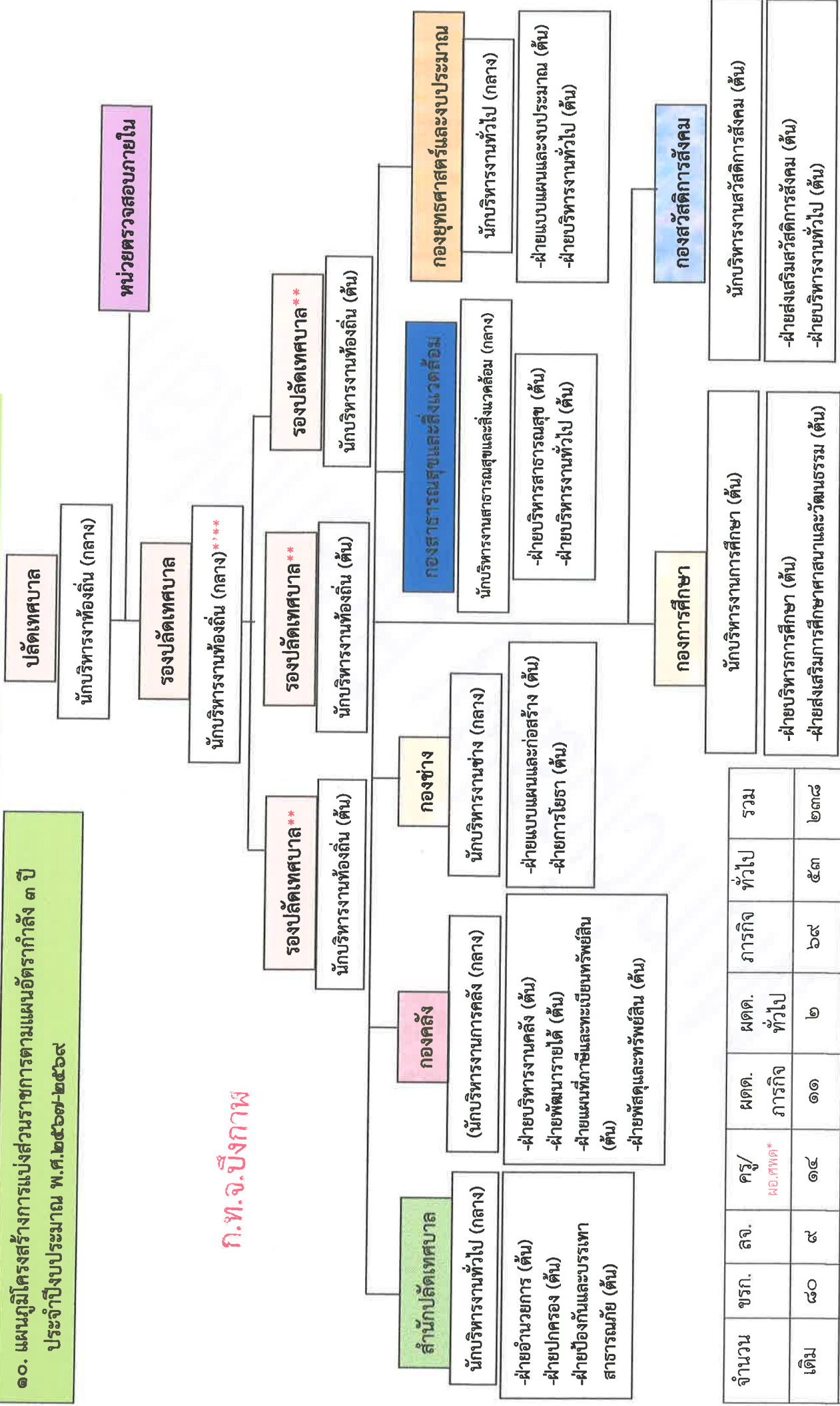
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน คน	จำนวนที่ปฏิบัติงาน		อัตราส่วนที่คาดว่าจะส่งผลให้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	การพิจารณา อ.ก.ก. ก.พ.ก. แนบมา จ.ก.ก.
				เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑๔๖๐	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๑๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๔๖๑	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๑๘,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๔๖๒	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๔๖๓	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๔๖๔	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๔๖๕	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๔๖๖	พนักงานขับรถขยะ	-	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๔๖๗	พนักงานขับรถขยะ	-	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๔๖๘	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๔๖๙	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๔๗๐	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๔๗๑	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๔๗๒	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๔๗๓	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๔๗๔	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๔๗๕	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๔๗๖	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๔๗๗	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๔๗๘	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๔๗๙	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๔๘๐	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๔๘๑	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๔๘๒	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๔๘๓	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๔๘๔	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๔๘๕	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๔๘๖	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๔๘๗	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๔๘๘	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๔๘๙	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๔๙๐	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๔๙๑	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๔๙๒	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๔๙๓	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๔๙๔	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๔๙๕	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๔๙๖	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๔๙๗	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๔๙๘	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๔๙๙	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๕๐๐	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๕๐๑	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๕๐๒	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๕๐๓	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๕๐๔	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๕๐๕	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๕๐๖	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๕๐๗	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๕๐๘	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๕๐๙	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๕๑๐	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๕๑๑	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๕๑๒	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๕๑๓	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๕๑๔	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๕๑๕	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๕๑๖	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๕๑๗	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๕๑๘	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๕๑๙	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๕๒๐	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๕๒๑	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๕๒๒	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๕๒๓	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๕๒๔	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๕๒๕	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๕๒๖	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๕๒๗	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๕๒๘	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๕๒๙	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๕๓๐	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๕๓๑	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๕๓๒	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๕๓๓	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๕๓๔	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๕๓๕	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๕๓๖	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๕๓๗	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๕๓๘	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๕๓๙	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๕๔๐	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐		
๑๕๔๑	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑๒๖,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๖๐	๒,๕๖๐			

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่ย่อยปัจจุบัน		อัตราส่วนที่หักค่าคงที่จะใช้ ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า						การแก้ไขเพิ่มเติม				ค่าใช้จ่ยรวม (๔)	หมายเหตุ	การพิจารณา อ.ก.ก. ก.พ.ค. แผนฯ จ.ก.ก.	
				เงินเดือน (๑)	ค่าแรง(๒)	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕				๒๕๖๖
๑๑๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ทท.	๑	๑๕๕,๗๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๕๕,๗๐๐	
๑๑๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ทท.	๑	๑๖๐,๒๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๒๕๖๙	๑๖๐,๒๖๐	
๑๑๗	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก.	๑	๑๓๐,๗๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๓๐,๗๐๐	
๑๑๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ท.๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๓๐,๗๐๐	
๑๑๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๕ อัตรา																		
๑๒๓	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	ด	๑	๑๓๕,๗๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๓๕,๗๐๐	
๑๒๔	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ	ด	๑	๑๖๐,๒๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๒๕๖๙	๑๖๐,๒๖๐	
๑๒๕	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	ด	๑	๑๖๕,๐๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๒๕๖๙	๑๖๕,๐๕๐	
๑๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ด	๑	๑๓๐,๗๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๓๐,๗๐๐	
๑๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ด	๑	๑๓๕,๗๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๓๕,๗๐๐	
๑๒๘	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)																		
๑๒๘	พนักงานขับรถ		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๑๕,๐๐๐	
๑๒๙	กษัตริศึกษา (๑๖ ๕ อัตรา)																		
๑๒๙	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา นักบริหารการศึกษา	ค	๑	๑๓๕,๗๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๓๕,๗๐๐	
๑๓๐	หัวหน้าหน่วยบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ค	๑	๑๓๓,๖๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๒๕๖๙	๑๓๓,๖๐๐	
๑๓๑	หัวหน้างานบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ค	๑	๑๓๓,๖๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๒๕๖๙	๑๓๓,๖๐๐	
๑๓๒	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑	๑๓๕,๕๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๓๕,๕๕๐	
๑๓๓	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑	๑๓๕,๕๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๓๕,๕๕๐	
๑๓๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๑	๑๓๕,๕๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๓๕,๕๕๐	
๑๓๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑	๑๓๕,๕๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๓๕,๕๕๐	
๑๓๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก.	๑	๑๓๕,๕๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๓๕,๕๕๐	
๑๓๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๑๕,๐๐๐	
๑๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๓๐,๗๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๓๐,๗๐๐	
๑๓๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑ อัตรา		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๑๕,๐๐๐	
๑๔๐	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๑๕,๐๐๐	
๑๔๑	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๑๕,๐๐๐	
๑๔๒	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๑๕,๐๐๐	
๑๔๓	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๑๕,๐๐๐	
๑๔๔	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๑๕,๐๐๐	
๑๔๕	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๑๕,๐๐๐	
๑๔๖	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๑๕,๐๐๐	
๑๔๗	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๑๕,๐๐๐	
๑๔๘	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๑๕,๐๐๐	
๑๔๙	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๑๕,๐๐๐	
๑๕๐	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๑๕,๐๐๐	
๑๕๑	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๑๕,๐๐๐	
๑๕๒	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๑๕,๐๐๐	
๑๕๓	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๑๕,๐๐๐	
๑๕๔	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๑๕,๐๐๐	
๑๕๕	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๑๕,๐๐๐	
๑๕๖	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๑๕,๐๐๐	
๑๕๗	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๑๕,๐๐๐	
๑๕๘	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๑๕,๐๐๐	
๑๕๙	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๑๕,๐๐๐	
๑๖๐	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๑๕,๐๐๐	
๑๖๑	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๑๕,๐๐๐	
๑๖๒	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๑๕,๐๐๐	
๑๖๓	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๑๕,๐๐๐	
๑๖๔	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๑๕,๐๐๐	
๑๖๕	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๑๕,๐๐๐	
๑๖๖	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๑๕,๐๐๐	
๑๖๗	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๑๕,๐๐๐	
๑๖๘	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๑๕,๐๐๐	
๑๖๙	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๑๕,๐๐๐	
๑๗๐	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๑๕,๐๐๐	
๑๗๑	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๑๕,๐๐๐	
๑๗๒	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๑๕,๐๐๐	
๑๗๓	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๑๕,๐๐๐	
๑๗๔	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๑๕,๐๐๐	
๑๗๕	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๑๕,๐๐๐	
๑๗๖	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๑๕,๐๐๐	
๑๗๗	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๑๕,๐๐๐	
๑๗๘	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๓๐๐	๑๓,๓๐๐	๒๕๖๙	๑๑๕,๐๐๐	
๑๗๙	พนักงานจ้างทั่วไป (๑ อัตรา)		-	๑๑๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑</											

[illegible]

โครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลเมืองบึงกาฬ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙



จำนวน	ขรก.	ธจ.	ครู/ ผอ.สพด.*	ผดด. การกจ	ผดด. ท่วไป	การกจ	ท่วไป	รวม
เต็ม	๘๐	๙	๑๔	๑๑	๒	๖๙	๕๓	๒๓๘
ปัจจุบัน	๘๐	๙	๒๑	๑๑	๒	๗๔	๗๒	๒๖๙

โครงการสร้างเทศบาลเมืองปึงกาฬ

ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
นางกรรณแก้ว วัฒนกุล (๐๐๑)

รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)**

รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)**

รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)**

สำนักปัสเตศบาล
นักบริหารงานทั่วไป (กลาง)
นางหทัยรัตน์ มาพลาญ (๐๐๑)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
นักบริหารงานทั่วไป (ต้น) (๐๐๑)

- งานการเจ้าหน้าที่
- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานแผนกการสื่อสาร
- งานกิจกรรมทางพล
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานรัฐพิธี

นักบริหารงานทั่วไป (ต้น) (๐๐๔)

- งานทะเบียนราษฎร
- งานบัตรประจำตัวประชาชน
- งานเลือกตั้ง
- งานนิติการและการพาณิชย์
- งานนิติการ
- งานบริหารงานทั่วไป

หน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
นักบริหารงานทั่วไป (ตบ) (๐๐๕)

- งานป้องกันและบรรเทา
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย
- งานเทศกิจ
- งานจราจร
- งานบริหารงานทั่วไป

ผู้อำนวยการกองคลัง
นักบริหารงานการคลัง (กลาง)
นางสาวสมหมาย สุกอัมพันธ์ (๐๐๑)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง
นักบริหารงานการคลัง (ตบ) (๐๐๒)

- งานระเบียบการคลัง
- งานสถิติการคลัง
- งานการเงินและบัญชี
- งานควบคุมการเบิกจ่าย
- งานบริหารงานทั่วไป

หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้
นักบริหารงานการคลัง (ต้น) (๐๐๓)

งานผลประโยชน์และกิจการ
พาณิชย์
-งานเร่ร่อนและจัดเก็บรายได้
-งานบริหารงานทั่วไป

หัวหน้าฝ่ายแผนกที่ปรึกษาและงานวิจัยมหาวิทยาลัย
นักบริหารงานการคลัง (ต้น) (๐๐๔)

- งานทะเบียนทรัพย์สิน
- งานประเมินภาษี
- งานพัฒนากระบวนการข้อมูลแผนที่ภาษี
- งานบริหารงานทั่วไป

หัวหน้าฝ่ายผลิตและทรัพย์สิน
นักบริหารงานการคลัง (ต้น) (๑๐๕)

- งานจัดหาที่ดิน
- งานทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน
- งานจัดทำงบทรัพย์สิน
- งานจัดทำบัญชี
- งานบริหารงานทั่วไป

ผู้อำนวยการกองช่าง
นักบริหารงานช่าง (กลาง)
นายเป็ติกร วงศ์มหาเศรษฐ์ (๓๓)

หัตถ์วิมาลายแบบแผนและก่อสร้าง

- งานแบบแผนและก่อสร้าง
- งานควบคุมอาคาร
- งานผังเมือง
- งานวิศวกรรมโยธา
- งานควบคุมอาคารก่อสร้าง
- งานระบบการจราจร
- งานบริหารงานทั่วไป

หัวหน้าฝ่ายการโยธา *
นักบริหารงานช่าง (ต้น) (๐๐๓)

- งานสาธารณูปโภค
- งานสวนสาธารณะ
- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- งานเครื่องจักรกล
- งานช่างไฟฟ้ากล
- งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า

สาธารณะ

- งานจัดการคุณภาพน้ำ
- งานบริหารงานทั่วไป

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข
นักบริหารงานสาธารณสุข (กลาง)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- งานควบคุมและจัดการคุณภาพ
- สิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- งานสัตวแพทย์
- งานบริหารจัดการตลาด
- งานสุขาภิบาลชุมชน
- งานบริหารงานทั่วไป

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
นักบริหารงานทั่วไป (ตัม) (๐๐๖)

- งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ
- งานบริการวิชาการสะอาด
- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุ
- งานรัฐพิธี
- งานบริหารงานทั่วไป

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
นักบริหารงานทั่วไป (กลาง)

หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานงบประมาณและเงินอุดหนุน
- งานยุทธศาสตร์และแผนงาน
- งานวิจัยและประเมินผล
- งานเศรษฐกิจสังคมและประเมินผล
- งานบริหารงานทั่วไป

หัวทหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
นักบริหารงานทั่วไป (ต้น) (๐๐๘)

- งานประชาสัมพันธ์
- งานโสตทัศนศึกษา
- งานส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการ
- งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ
- งานรัฐพิธี
- งานบริหารงานทั่วไป

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
นักบริหารงานการศึกษา (ต้น)

หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา

- งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร
- งานแผนงานและโครงการ
- งานการศึกษาผู้มวัย
- งานกิจกรรมโรงเรียน
- งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- งานบริหารหลักสูตรของ
- พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา
- งานบริหารงานทั่วไป

หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา
ศาสนาและวัฒนธรรม
นักบริหารงานการศึกษา (ต้น) (๐๐๓)

- ภารกิจรวมเด็กและเยาวชน
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
- งานพิเศษการศึกษา
- งานรัฐพิธี
- งานบริการงานทั่วไป

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ตป)

หัวท้ายฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม

- งานสังคมสงเคราะห์
- งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน
- งานพัฒนาชุมชน
- งานกิจการสตรีและคนชรา
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- งานชุมชนเมือง
- งานบริหารทั่วไป

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
นักบริหารงานทั่วไป (ต้น) (๑๐๙)
(๑๐๓)

- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้
- เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานรัฐพิธี

ก.พ.จ.บึงกาฬ

โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล (๐๑)

หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) (๐๐๑)

นางพยัคฆ์รัตน์ มาพลา

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๐๐๓)

นางสาว เกษร หนูเดช

หัวหน้าฝ่ายปกครอง

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๐๐๔)

พันเอก ยุทธนา อาจจินดา

หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๐๐๕)

จำเริญ พันิจ สีนาง

งานการเจ้าหน้าที่

งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

งานส่งเสริมการเกษตร

- นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) (๒)
- นักจัดการงานทั่วไป (ชก.) (๑)
- นักวิชาการเกษตร (ป.ก.) (๑)

ลูกจ้างประจำ

- เจ้าพนักงานธุรการ (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)

- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๒)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)

- นักการภารโรง (๑)

- พนักงานขับรถยนต์ (๒)

งานทะเบียนราษฎร

งานบัตรประจำตัวประชาชน

งานเลือกตั้ง

งานนิติการและการพาณิชย์

- นิติกร (ชก.) (๒)
- นิติกร (ป.ก.) (๑)
- นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ป.ก.) (๑)
- เจ้าพนักงานทะเบียน (ป.ก.) (๑)

ลูกจ้างประจำ

- นักจัดการงานทั่วไป (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)

- ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร (๑)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ก.ท.จ.บึงกาฬ

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

งานรักษาความสงบเรียบร้อย

งานเทศกิจ งานจราจร

- นักจัดการงานเทศกิจ (ชก.) (๑)
- นักป้องกันและบรรเทา (ป.ก.) (๑)
- เจ้าพนักงานป้องกัน (ชก.) (๑) (ป.ก.) (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ก.) (๑)
- เจ้าพนักงานเทศกิจ (ป.ก.) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ (๒)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)

- พนักงานขับรถยนต์ (๒)

- พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา (๑)

- พนักงานขับรถดับเพลิง (๓)

- พนักงานดับเพลิง (๒)

พนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานดับเพลิง (๙)

- คนงาน (๓)

ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			รวม
	ต้น	กลาง	ต้น	กลาง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ (คุณวุฒิ)		ภารกิจ (ทักษะ)	ทั่วไป		
กรอบเดิม	-	-	๓	๑	๕	๕	-	๖	๑	-	๒	๙	๑๑	๘	๕๑	
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	๓	๑	๕	๕	-	๖	๑	-	๒	๙	๑๑	๑๕	๕๔	

โครงสร้างองค์กร (๐๔)

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) (๐๐๑)
นางสาวสมหมาย สุนทรพันธ์

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๐๐๒)
นางสาวนุชราภรณ์ แพงสุข

งานระเบียบการคลัง
งานสถิติการคลัง
งานการเงินและบัญชี
งานควบคุมการเบิกจ่าย
- นักวิชาการเงินและบัญชี(ชก.) (๑)
- นักวิชาการคลัง(ชก.) (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปจ.) (๑)
ลูกจ้างประจำ
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)
- ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)
- พนักงานช่วยบรรณรักษ์(๑)

หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๐๐๓)
(ว่าง)

งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปจ.) (๑)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ชง.) (๑)
ลูกจ้างประจำ
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๒)
พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงาน(๑)

ก.ท.จ.บึงกาฬ

หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๐๐๔)
นางฉัตร สุวรรณทรัพย์

งานทะเบียนทรัพย์สิน
งานประเมินภาษี
งานพัฒนาระบบฐานข้อมูลแผนที่ภาษี
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปจ.) (๑)
ลูกจ้างประจำ
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(๒)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๑)
- ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ(๒)
พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงาน(๒)

หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๐๐๕)
(ว่าง)

งานจัดพัสดุ
งานทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน
งานจัดทำงบประมาณทรัพย์สิน
งานจำหน่ายพัสดุ
- นักวิชาการพัสดุ(ชก.) (๑)
- นักวิชาการพัสดุ(ปจ./ชก.) (๑)
- เจ้าพนักงานพัสดุ(ปจ.) (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(๑)
- คนงาน (๑)

ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง			รวม
	ต้น	กลาง	ต้น	กลาง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)	ทั่วไป	
กรอบเดิม	-	-	๔	๑	๑	๓		๓	๒		๓	๑๒	๑	๒	๓๒
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	๔	๑	๑	๔		๒	๒		๓	๑๒	๑	๔	๓๔

โครงสร้างกองช่าง (๐๕)

ผู้อำนวยการกองช่าง
นักบริหารงานช่าง (กลาง) (๐๐๑)
นายนิติกร วงศ์หาญชัย

หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๐๐๒)

นาย สุเจษฎ์ ศรีเทศ

งานแบบแผนและก่อสร้าง

งานควบคุมอาคาร

งานผังเมือง

งานวิศวกรรมโยธา

งานสำรวจและออกแบบ

งานควบคุมการก่อสร้าง

งานระบบการจราจร

- วิศวกรโยธา(ปก.)X(๑)

- นายช่างโยธา(ชง.)X(๒)

ลูกจ้างประจำ

- เจ้าพนักงานธุรการ(๑)

- ผู้ช่วยช่างศิลป์(๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)

- ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (๑)

- ผู้ช่วยนายช่างศิลป์(๑)

- ผู้ช่วยช่างโยธา(๑)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๑)

พนักงานจ้างทั่วไป

- ช่างก่อสร้าง(๒)

- ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า(๑)

- คนงาน(๔)

ก.ท.จ.บึงกาฬ

หัวหน้าฝ่ายการโยธา

(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (๐๐๓)

(ว่าง)

งานสาธารณูปโภค

งานสวนสาธารณะ

งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง

งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ

งานจัดการคุณภาพน้ำ

- วิศวกรโยธา(ชก.)X(๑)

- นักจัดการงานช่าง(ปก.)X(๑)

- นายช่างไฟฟ้า(ปง.)X(๑)

- นายช่างโยธา(ชง.)X(๑)

- เจ้าพนักงานธุรการ(ชง.)X(๑)

ลูกจ้างประจำ

- พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโอม) (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า(๓)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)

- พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า(๑)

- พนักงานผลิตน้ำประปา(๓)

- ช่างเครื่องสูบน้ำ(๒)

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนสวน(๓)

- คนงาน(๔)

- ช่างเครื่องสูบน้ำ(๒)

ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			รวม
	ต้น	กลาง	ต้น	กลาง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)	ทั่วไป	
กรอบเดิม	-	-	๒	๑	๒	๑		๓	๒		๘	๖	๑๕	๔๓
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	๒	๑	๒	๑		๓	๒		๘	๖	๑๖	๔๕

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง) (๐๐๑)

นายประทีป กลิ่นพวล

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (๐๐๒)
(ว่าง)

งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
งานส่งเสริมสุขภาพ
งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
งานป้องกันและควบคุมโรค
งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
งานสัตวแพทย์
งานบริหารจัดการตลาด
งานสุขาภิบาลชุมชน
- นักวิชาการสาธารณสุข(ชก.)(๑)
- นักวิชาการสุขาภิบาล(ปก.)(๑)

ลูกจ้างประจำ

- พนักงานขับรถยนต์(๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข(๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล(๒)

พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)

- พนักงานขับรถยนต์(๒)
- พนักงานขับรถยนต์(๕)
- พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลเบา(๑)
- คนงานประจำรถยนต์(๓)

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานประจำรถยนต์(๒๖)
- คนงาน(๑๐)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๐๐๖)

จำเอก อิศรากร สารสี

งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ
งานบริการรักษาความสะอาด
งานการเงินและบัญชี
งานพัสดุ
งานรัฐพิธี
- นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.)(๑)
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข(ปง.)(๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (๑)
พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงาน(๓)

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			รวม
	ต้น	กลาง	ต้น	กลาง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)	ทั่วไป	
กรอบเดิม	-	-	๒	๑	๒	๑		๒			๑	๕	๙	๒๔	๔๗
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	๒	๑	๒	๑		๒			๑	๖	๑๑	๒๙	๕๔

โครงสร้างกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) (๐๐๒)

นางสาวนิดา เกษางาม

หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๐๐๓)

นางสาวนุชรา อักษร

งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
งานงบประมาณและเงินอุดหนุน
งานยุทธศาสตร์และแผนงาน
งานวิจัยและประเมินผล
งานตรวจติดตามและประเมินผล
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ชก.) (๒)
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน(๑)
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป(๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๑)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๐๐๔)

นางจารุวรรณ พรเจริญ

งานประชาสัมพันธ์
งานวิเทศสัมพันธ์
งานส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการ
งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ
งานรัฐพิธี
นักประชาสัมพันธ์ (ปก.) (๑)
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)
- ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์(๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์(๑)
พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานขับรถยนต์(๑)

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง			รวม
	ต้น	กลาง	ต้น	กลาง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)	ทั่วไป	
กรอบเดิม	-	-	๒	๑		๓	-	-	-	-	-	๔	-	-	๑๐
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	๒	๑		๓	-	๑	-	-	-	๕	-	๑	๑๓

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม (๑๑)

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๐๐๑)
นายสมบุญ ไสวงาม

หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม(ต้น) (๐๐๒)
(นายอาทิตย์ แก้วจิตตะ)

งานสังคมสงเคราะห์
งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน
งานพัฒนาชุมชน
งานชุมชนเมือง

- นักพัฒนาชุมชน (ปก.๕๑)
- นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.๕๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน(๒)
พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงาน(๓)

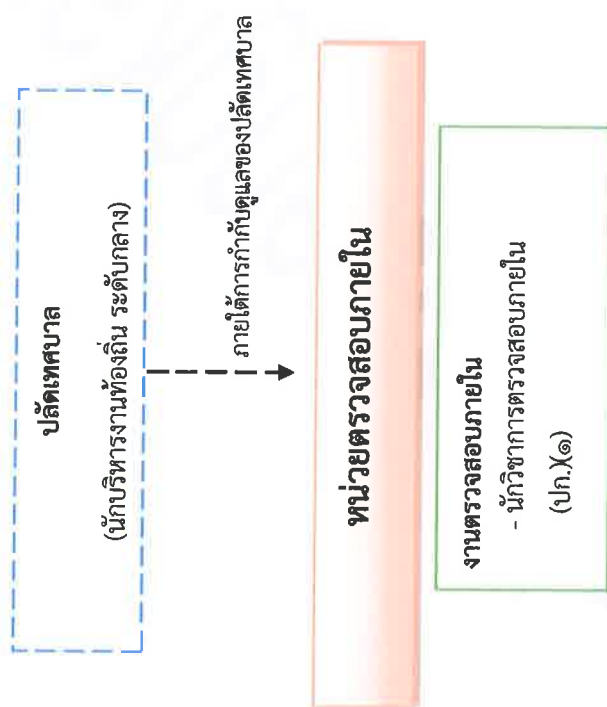
ก.ท.จ.บึงกาฬ

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๐๐๗)
พันจ่าเอกสมพร การบุรุษ

งานธุรการ
งานสารบรรณ
งานเลขานุการผู้บริหาร
งานรัฐพิธี
- นักพัฒนาชุมชน(ปก.๕๑)
- นักสังคมสงเคราะห์ (ปก./ชก.) (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๑)
พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงาน(๑)

ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			รวม
	ต้น	กลาง	ต้น	กลาง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ (คุณวุฒิ)		ภารกิจ (ทักษะ)	ทั่วไป		
กรอบเดิม	-	-	๓	-	๒	๑	-	-	-	-	-	๓	-	๒	๑๑	
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	๓	-	๔	-	-	-	-	-	-	๓	-	๔	๑๔	

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)



ก.ท.จ.ปึงกาฬ

ระดับ	วิชาการ			รวม
	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	
กรอบเดิม	๑	-	-	๑
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	๑	-	-	๑

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘

[illegible]

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม		กรอบอัตราจ้างใหม่		ลำดับ	กรอบอัตราจ้างใหม่				เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน เงินพิเศษอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่งในกรมการงาน	ชื่อตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง		ชื่อตำแหน่งในกรมการงาน	ระดับ	ระดับ					
๓๖	นายธีระศักดิ์ ไกรศรี	ปวส.(เครื่องกล)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	ระดับ	๓๕.๕๐๐			
๓๗	นายประชาติ ปิงเงอ	ปวท.(ช่างอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	ระดับ	๓๖.๕๔๐			
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑๑ อัตรา															
๓๘	นายอนุชา คำสุวรรณ	ปวส.(การบัญชี)	-	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ระดับ	๓๖.๕๔๐			
๓๙	นายพลฤทธิ์ สายากัน	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ระดับ	๓๖.๕๔๐			
๔๐	นายพุทธพล สุทธิรักษ์	ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)	-	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ระดับ	๓๖.๕๔๐			
๔๑	นายปิยะพงษ์ นันทะลาด	ปวท.(ช่างยนต์)	-	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ระดับ	๓๖.๕๔๐			
๔๒	นายภูศักดิ์ บุตรดา	วปบ.(การปกครองท้องถิ่น)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	ทักษะ	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	ระดับ	๓๖.๕๔๐			
๔๓	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ระดับ	-			ว่างเดิม
๔๔	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ระดับ	-			ว่างเดิม
๔๕	นายเอกชัย สายหลัก	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ระดับ	๓๖.๖๓๐			
๔๖	นายสมพร ปุณนา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ระดับ	๓๖.๔๐๐			
๔๗	นายธินันท์ จันทอง	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ระดับ	๓๖.๕๓๐			
๔๘	นายไกรวิทย์ สุทธิรักษ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	นักการภารโรง	นักการภารโรง	ทักษะ	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	ระดับ	๓๖.๕๒๐			
พนักงานจ้างทั่วไป (๑๕ อัตรา)															
๔๙	นางธิดาพร กาญจนา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	แม่บ้าน	แม่บ้าน	ทั่วไป	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	ระดับ	๔.๐๐๐			
๕๐	นางจิรภัทร์ นามคุณ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	แม่บ้าน	แม่บ้าน	ทั่วไป	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	ระดับ	๔.๐๐๐			
๕๑	นายธรรมรัตน์ พิลาบุตร	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ยาม	ยาม	ทั่วไป	ยาม	-	-	ยาม	ระดับ	๔.๐๐๐			
๕๒	นายวรวิทย์ กองทิพย์	ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	ทั่วไป	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	ระดับ	๔.๐๐๐			
๕๓	นายสมพร จันทะรัมย์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ระดับ	๔.๐๐๐			
๕๔	นายเนติพงษ์ จันทะรัมย์	ปวส.(ไฟฟ้าใช้หรืออิเล็กทรอนิกส์)	-	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ระดับ	๔.๐๐๐			
๕๕	นายณวัฒน์ อ่อนตัน	ปวส.(ช่างกลโรงงาน)	-	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ระดับ	๔.๐๐๐			
๕๖	-	-	-	-	-	ทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ระดับ	๔.๐๐๐			กำหนดเพิ่ม
๕๗	-	-	-	-	-	ทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ระดับ	๔.๐๐๐			กำหนดเพิ่ม
๕๘	-	-	-	-	-	ทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ระดับ	๔.๐๐๐			กำหนดเพิ่ม
๕๙	-	-	-	-	-	ทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ระดับ	๔.๐๐๐			กำหนดเพิ่ม
๖๐	นายธีรศักดิ์ พงษ์มณฑ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ระดับ	๔.๕๐๐			เปลี่ยนชื่อ ตำแหน่ง
๖๑	-	-	-	-	-	ทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ระดับ	๔.๕๐๐			กำหนดเพิ่ม
๖๒	-	-	-	-	-	ทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ระดับ	๔.๕๐๐			กำหนดเพิ่ม
กรอบอัตราจ้างใหม่ (๑๕) ๑๕ อัตรา															
๕๓	นางสาวสมหมาย สุทธิพันธ์	ศส.บ.(การบัญชี)	๒๖-๒-๐๕-๒๐๑๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ผู้ช่วยงานการคลัง	กลาง	๒๖-๒-๐๕-๒๐๑๒-๐๐๑	ผู้ช่วยงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	กลาง	๕๖๐๐	๕๖๐๐			
๕๔	นางสาวสุพรรณณี เพ็งสุข	บธ.ม.(บริหารธุรกิจ)	๒๖-๒-๐๕-๒๐๑๒-๐๐๒	นักบริหารงานการคลัง	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง	ต้น	๒๖-๒-๐๕-๒๐๑๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๕๐๒๐๐	๑.๕๐๐			
๕๕	-	-	๒๖-๒-๐๕-๒๐๑๒-๐๐๓	นักบริหารงานการคลัง	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	๒๖-๒-๐๕-๒๐๑๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	-	๑.๕๐๐			ว่างเดิม
๖๐	นายณิธี สุวรรณทรัพย์	บธ.บ.(การบัญชี)	๒๖-๒-๐๕-๒๐๑๒-๐๐๓	นักบริหารงานการคลัง	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	๒๖-๒-๐๕-๒๐๑๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๗.๕๐๐	๑.๕๐๐			
๖๑	-	-	๒๖-๒-๐๕-๒๐๑๒-๐๐๔	นักบริหารงานการคลัง	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	๒๖-๒-๐๕-๒๐๑๒-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๗.๕๐๐	๑.๕๐๐			
๖๒	นางนันทพร อุดมโคกทรัพย์	บธ.ม.(บริหารธุรกิจ)	๒๖-๒-๐๕-๒๐๑๒-๐๐๔	นักบริหารงานการคลัง	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน	ต้น	๒๖-๒-๐๕-๒๐๑๒-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๖.๕๐๐	๑.๕๐๐			ว่างเดิม
๖๓	นายอนุรัตน์ คำเมืองชุม	ศส.บ.(การจัดการ)	๒๖-๒-๐๕-๒๐๑๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	นักวิชาการเงินและบัญชี	ท.ก.	๒๖-๒-๐๕-๒๐๑๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการคลัง	ท.ก.	๓๖.๕๐๐	๑.๕๐๐			
๖๔	นายธิดาวดี สนิตญา	ค.บ.(เศรษฐศาสตร์)	๒๖-๒-๐๕-๒๐๑๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง	ท.ก.	๒๖-๒-๐๕-๒๐๑๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง	ท.ก.	๓๖.๕๐๐	๑.๕๐๐			
๖๕	นางจันทร์จิรา รักษาคุณ	บธ.บ.(การบัญชี)	๒๖-๒-๐๕-๒๐๑๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง	ท.ก.	๒๖-๒-๐๕-๒๐๑๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง	ท.ก.	๓๐.๕๐๐	๑.๕๐๐			
๖๖	นายปริญญะจิตต์ เจ้าวัฒนาพิสด	-	-	นักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	ท.ก.	๒๖-๒-๐๕-๒๐๑๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	ท.ก.	๓๐.๕๐๐	๑.๕๐๐			
๖๗	นางสาวณัฐสิดา มณีมัย	ปวท.(การบัญชี)	๒๖-๒-๐๕-๒๐๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง.	๒๖-๒-๐๕-๒๐๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง.	๓๔.๕๐๐	๑.๕๐๐			

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

แผนพัฒนาพนักงานเทศบาลเมืองบึงกาฬ

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล กำหนดให้เทศบาลดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลเพื่อให้พนักงานเทศบาลได้มีความรู้ ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน และมีทักษะความชำนาญเฉพาะด้านของงานในแต่ละตำแหน่ง ทั้งด้านการบริหาร การบริการ ด้านคุณธรรม และจริยธรรม บุคลากรขององค์กรถือเป็นปัจจัยหลักและเป็นกลไกสำคัญต่อการบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์กร ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้ ได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ ตลอดจนมีโลกทัศน์ที่กว้างไกล มีความรู้ประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนามาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่อไป

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลเมืองบึงกาฬจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑.เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒.ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา

ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓.องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการ วิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการ ตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างสมกับบทบาทของตน

๔.การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การ ฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายใน ภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

เป้าหมายการพัฒนา

๑.การพัฒนาพนักงานผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทาง ราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ หน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง เป็นประมุขและแนวทางการปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่บรรจุแต่งตั้งใหม่

- การพัฒนาโดยการปฐมนิเทศ โดยกระทำก่อนที่จะมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ
- การพัฒนาในระหว่างการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อให้ได้เรียนรู้ถึงเทคนิค วิธีการในการ ปฏิบัติงาน โดยให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายคอยแนะนำ กำกับดูแล ช่วยเหลือให้รู้จักวิธีการ ปฏิบัติงานที่ถูกต้อง กล่าวคือ เป็นการพัฒนาโดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

๒.การพัฒนาพนักงานเทศบาลผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้ว เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

- ด้านความรู้ทั่วไปการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ
- ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
- ด้านการบริหาร ได้แก่ การบริหารงาน การบริหารคน เช่น ในเรื่องของการวางแผน การมอบ หมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

- ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดี การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย
- ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล

- เทศบาลเมืองบึงกาฬ มีหลักการในการพัฒนาพนักงานเทศบาล การเลือกวิธีการพัฒนากระทำได้หลายวิธี เช่น

๑.การปฐมนิเทศ

๒.การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน โดยส่งตัวเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรหรือโครงการที่หน่วยงานต่าง ๆ กำหนดขึ้น เช่น การฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๓.การศึกษาหรือดูงาน โดยการจัดโครงการให้พนักงานเทศบาลได้ไปศึกษาดูงาน วิธีการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในหน่วยงานอื่น เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ทำงาน อันอาจนำมาใช้ปรับปรุงการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อไป

ขั้นตอนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา แบ่งได้ดังนี้

(๑) การเตรียมการและการวางแผน ให้กระทำดังนี้

(ก) การหาความจำเป็นในการพัฒนา

การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ ดูว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

(ข) ประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

(๒) การดำเนินการพัฒนา ให้กระทำดังนี้

(ก) การเลือกวิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่สมควรจะได้รับการพัฒนามีใครบ้าง และแต่ละคนสมควรจะได้รับการพัฒนาในเรื่องอะไร ต่อจากนั้นก็เลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นวิธีการที่ดำเนินการได้ในขณะปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน การสับเปลี่ยนงาน การให้คำปรึกษา หรืออาจเป็นวิธีการพัฒนาอื่น ๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น

(ข) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเลือกใช้วิธีการพัฒนาได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การรักษาราชการแทนหรือรักษาการในตำแหน่ง การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรมประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

(๓) ขั้นตอนการทดลองปฏิบัติ ให้กระทำดังนี้

(ก) ให้ทดลองปฏิบัติ โดยเริ่มต้นจากงานที่ง่ายๆ ก่อน แล้วค่อยให้ทำงานที่ยากขึ้นตามลำดับ

(ข) ให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนถึงเหตุผลและขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อตรวจสอบดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจและเรียนรู้วิธีการทำงานมากน้อยเพียงใด

(ค) ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น โดยควรคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ด้วยคือหลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ให้ยกย่องชมเชยก่อนที่จะแก้ไขข้อผิดพลาด ให้ผู้เข้ารับการสอนแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดให้เกินขอบเขต อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดต่อหน้าผู้อื่น และอย่าด่วนตำหนิผู้เข้ารับการสอนเร็วเกินไป

(ง) กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีกำลังใจและความเชื่อมั่นในตัวเองที่จะเรียนรู้งานต่อไป

(จ) ให้ดำเนินการสอนต่อไปเรื่อย ๆ จนแน่ใจได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้และสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ถูกต้องจึงยุติการสอน

(๔) ขั้นตอนติดตามผลให้กระทำได้ดังนี้

(ก) มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง

(ข) เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา

(ค) ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อยๆ ลดการตรวจสอบลง เมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับ การสอนได้ถูกต้อง

(ง) แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้การปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยการประเมินผลงานให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้

(๑) ปริมาณงาน

(๒) คุณภาพของผลงาน

(๓) ความทันเวลา

(๔) ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้ และประสิทธิผลของงาน

ส่วนการประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้

(๑) ความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน

(๒) การรักษาวินัย

(๓) การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาล

โดยให้พนักงานเทศบาลเมือง ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้าง สมัครเพื่อเข้าสู่ระบบ เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อสำรวจทักษะของตนเอง

แผนพัฒนาบุคลากร
เทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ที่	แนวทางการพัฒนา	เป้าหมาย	งบประมาณและที่มา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑	- การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเอง	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	ตามที่ได้โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพื่อพัฒนาความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานปฏิบัติงาน	สำนักปลัดเทศบาล
๒	- การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่หน่วยงานอื่นจัด	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	ตามที่ได้หลักสูตรกำหนด (งบประมาณ)	เพื่อพัฒนาความรู้ในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	สำนักปลัดเทศบาล
๓	- การอบรมและศึกษาดูงานหน่วยงานอื่น	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	ตามที่ได้โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพื่อพัฒนาความรู้ในประเด็นและพัฒนาศักยภาพความรู้ในเรื่องต่าง ๆ	งานการเจ้าหน้าที่
๔	- การฝึกอบรมตามโครงการการเรียนรู้ของเทศบาล	อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง	ตามที่ได้โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพื่อถ่ายทอดและเพิ่มพูนความรู้ในด้านต่าง ๆ ให้พนักงานทุกคนทราบ	สำนักปลัดเทศบาล
๕	- การฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมของคณะผู้บริหาร และพนักงานเทศบาล	อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	ตามที่ได้โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพื่อพัฒนาด้านความคิดและจิตใจ และเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ให้กับทุกคนในองค์กร	งานการเจ้าหน้าที่
๖	- การประชุมประจำเดือนของคณะผู้บริหาร พนักงานเจ้าหน้าที่ทุกระดับ	อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง	-	เพื่อติดตามความเคลื่อนไหวในการทำงานของเจ้าหน้าที่ และแจ้งประชาสัมพันธ์ข่าวสาร โครงการ และภารกิจต่าง ๆ ขององค์กร	สำนักปลัดเทศบาล

ที่	แนวทางการพัฒนา	เป้าหมาย	งบประมาณและที่มา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๗	- อบรมกลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	๑ หลักสูตร	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพิ่มความรู้ ทักษะการบริหารงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่	สำนักปลัดเทศบาล
๘	- อบรมความรู้เกี่ยวกับงานด้านธุรการงานสารบรรณ และรายงานการประชุม	๑ หลักสูตร	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพิ่มความรู้ ทักษะการบริหารงานทั่วไป และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่	สำนักปลัดเทศบาล
๙.	- อบรมหลักสูตรเกี่ยวกับกองทุนหลักประกันสุขภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑ หลักสูตร	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพิ่มความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่	สำนักปลัดเทศบาล
๑๐.	- อบรมหลักสูตรด้านการบริหารงานบุคคล	๓ หลักสูตร	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพิ่มความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่	สำนักปลัดเทศบาล
๑๑.	- อบรมหลักสูตรด้านการบริหารงานการเงินการคลัง /งบประมาณและการเบิกจ่าย	๑ หลักสูตร	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพิ่มความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่	สำนักปลัดเทศบาล
๑๒.	- อบรมหลักสูตรเกี่ยวกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑ หลักสูตร	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพิ่มความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่	สำนักปลัดเทศบาล
๑๓.	- อบรมหลักสูตรการจัดทำงบประมาณรายจ่ายด้านการศึกษาและการบริหารงบประมาณของอปท.	๑ หลักสูตร	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพิ่มความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในหน้าที่	สำนักปลัดเทศบาล

ที่	แนวทางการพัฒนา	เป้าหมาย	งบประมาณและที่มา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑๔.	- อบรมหลักสูตรด้านการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	๑ หลักสูตร	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพิ่มความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ให้ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานในหน้าที่	สำนักปลัดเทศบาล
๑๕.	- อบรมหลักสูตรระบบบัญชีคอมพิวเตอร์สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (E-las)	๑ หลักสูตร	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพิ่มความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ให้ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง
๑๖.	- อบรมหลักสูตรเกี่ยวกับงานการจัดเก็บรายได้ / งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑ หลักสูตร	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพิ่มความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ให้ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานในหน้าที่	สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง
๑๗.	- อบรมหลักสูตรเทคนิคการบริหารงานพัสดุและการจัดซื้อจัดจ้างสำหรับงานพัสดุ	๑ หลักสูตร	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพิ่มความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ให้ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานในหน้าที่	สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง
๑๘.	- อบรมด้านการดูแลเด็กเล็กของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ อปท.	๑ หลักสูตร	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพิ่มความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานในหน้าที่	สำนักปลัดเทศบาล กองการศึกษา
๑๙.	- อบรมหลักสูตร “เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานเทศบาล แต่ละตำแหน่ง แต่ละประเภท”	๑ หลักสูตร	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพิ่มความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	รายตำแหน่ง สังกัด ส่วนราชการภายใน
๒๐.	- อบรมหลักสูตร “เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจ แต่ละตำแหน่ง แต่ละประเภท”	๑ หลักสูตร	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพิ่มความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	รายตำแหน่ง สังกัด ส่วนราชการภายใน

ที่	แนวทางการพัฒนา	เป้าหมาย	งบประมาณและที่มา	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	หน่วยงานรับผิดชอบ
๒๑	- อบรมหลักสูตรอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)	๑ หลักสูตร	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพิ่มความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	สำนักปลัดเทศบาล
๒๒.	- อบรมหลักสูตรคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย	๑ หลักสูตร	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพิ่มความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	สำนักปลัดเทศบาล
๒๓.	- อบรมหลักสูตรการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น	๑ หลักสูตร	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพิ่มความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ
๒๔.	- อบรมหลักสูตรการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี	๑ หลักสูตร	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพิ่มความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ
๒๕.	- อบรมหลักสูตรเกี่ยวกับงานก่อสร้าง งานผังเมือง งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑ หลักสูตร	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพิ่มความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	สำนักปลัดเทศบาล กองช่าง
๒๖.	- อบรมหลักสูตรการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ หลักสูตร	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพิ่มความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	สำนักปลัดเทศบาล
๒๗.	- อบรมหลักสูตรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับพนักงานเทศบาล ทุกประเภทตำแหน่งทุกระดับ	อย่างน้อยตำแหน่งละ ๑ หลักสูตร	ตามที่โครงการกำหนด (งบประมาณ)	เพิ่มความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

เทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อให้ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามกฎหมายกำหนด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ 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. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลเมืองบึงกาฬ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลังสามปี ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ด้วยเทศบาลเมืองบึงกาฬ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี ของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ (ก.ท.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ให้เหมาะสม ทั้งยังใช้แนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ให้เหมาะสมสำหรับแผนอัตรากำลังสามปี ฉบับนี้

อาศัยอำนาจตามความในตามมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ (ก.ท.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า “ประกาศเทศบาลเมืองบึงกาฬ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙”

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ รวมแก้ไขเพิ่มเติมทุกฉบับ โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งฉบับนี้แทน

ดังนั้น เทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ ฉบับประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นแผนอัตรากำลังสามปีของเทศบาลเมืองบึงกาฬ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายราชนันท์ วัฒนาพรหม)

นายกเทศมนตรีเมืองบึงกาฬ

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๑ ก.ย. ๒๕๖๖



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด เทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ
ที่ บก ๕๒๐๐๑.๑/ ๒๐๓

วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ,แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ และ
ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีเมืองบึงกาฬ

๑.ต้นเรื่อง

ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด นั้น

๒.ข้อเท็จจริง

เทศบาลเมืองบึงกาฬ มีส่วนราชการหลักตามประกาศที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว จึงไม่ได้ทำการจัดตั้งหรือกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการอื่น เพิ่มเติม เพียงแต่จะต้องดำเนินการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อให้สอดคล้องกับชื่อตามบัญชีโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และได้ขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ.บึงกาฬ แล้ว ซึ่งมีมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ (ก.ท.จ.บึงกาฬ) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบให้เทศบาลเมืองบึงกาฬ จัดทำและปรับปรุงเพิ่มเติมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙, จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ และประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๖ ตามที่ได้เสนอขอปรับปรุงต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ (ก.ท.จ.บึงกาฬ) เป็นที่เรียบร้อยแล้ว นั้น

๓. ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน และโครงสร้างส่วนราชการภายใน ให้เหมาะสมกับภารกิจ หน้าที่และปริมาณงาน ในการให้บริการประชาชนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อประชาชนและองค์กร ตามประกาศดังกล่าวข้างต้น จึงเสนอร่างประกาศดังกล่าวไว้ข้างต้น เพื่อพิจารณาลงนามและประกาศใช้โดยทั่วกัน รายละเอียดตามประกาศฯ และเอกสารที่แนบท้ายบันทึกข้อความนี้

(ลงชื่อ)

(นางสาวโสพิน โพธิ์สอาด)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/ความเห็น....

ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ เนืงดา ปิระณอนวุฒิ ประทศโรจน์เดชภักดิ์ ฐ. จ.

(ลงชื่อ)

(นางสาวเกษร หนูเดช)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เนืงดา ปิระณอนวุฒิ ประทศโรจน์เดชภักดิ์ ฐ. จ.

(ลงชื่อ)

(นางหทัยรัตน์ มาพลาย)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาล เนืงดา ปิระณอนวุฒิ ประทศโรจน์เดชภักดิ์ ฐ. จ.

(ลงชื่อ)

(นายจรเดช ภูระวรรณ)

ปลัดเทศบาลเมืองบึงกาฬ

คำสั่งของผู้บริหารท้องถิ่น

☒ อนุมัติ

☐ ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....

(ลงชื่อ)

(นายราชันย์ วัฒนาพรหม)

นายกเทศมนตรีเมืองบึงกาฬ



ประกาศเทศบาลเมืองบึงกาฬ

เรื่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ พ.ศ.๒๕๖๖

โดยที่ เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๔ ให้สอดคล้องกับประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ เพื่อให้เทศบาลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความ รับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒๕๑ ข้อ ๒๕๒ วรรคสาม และข้อ ๒๕๓ วรรคสอง ของประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ ประกอบกับความในข้อ ๒๕๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศ เรื่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลเมืองบึงกาฬ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลเมืองบึงกาฬ เรื่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ พ.ศ. ๒๕๖๖

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้เทศบาลเมืองบึงกาฬ เป็นเทศบาลประเภทสามัญ และมีส่วนราชการ ดังนี้

- ๓.๑ สำนักปลัดเทศบาล
- ๓.๒ กองคลัง
- ๓.๓ กองช่าง
- ๓.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๓.๕ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- ๓.๖ กองการศึกษา
- ๓.๗ กองสวัสดิการสังคม
- ๓.๘ หน่วยตรวจสอบภายใน

ให้ส่วนราชการตาม (๓.๑) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก สำหรับ (๓.๘) เป็นส่วนราชการที่มี ฐานะต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดเทศบาล

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒.๑.๒๕. ๒๕๖๖

ข้อ ๔ ให้เทศบาลเมืองบึงกาฬ มีกองและส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ดังนี้

๔.๑ สำนักปลัดเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานในส่วนราชการออกเป็น ดังนี้

๔.๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ

- (๑) งานการเจ้าหน้าที่
- (๒) งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
- (๓) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) งานส่งเสริมการเกษตร
- (๕) งานเลขานุการผู้บริหาร
- (๖) งานกิจการสภาเทศบาล
- (๗) งานบริหารงานทั่วไป
- (๘) งานสารบรรณ
- (๙) งานรัฐพิธี

๔.๑.๒ ฝ่ายปกครอง

- (๑) งานทะเบียนราษฎร
- (๒) งานบัตรประจำตัวประชาชน
- (๓) งานเลือกตั้ง
- (๔) งานนิติการและการพาณิชย์
- (๕) งานบริหารงานทั่วไป

๔.๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- (๑) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) งานรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๓) งานเทศกิจ
- (๔) งานจราจร
- (๕) งานบริหารงานทั่วไป

๔.๒ กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่าย

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๑ / 25๖๖
 เมื่อวันที่ 21 ก.ย. 2566 

ต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือน และประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภทงาน บริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สินงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานในส่วนราชการออกเป็น ดังนี้

๔.๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง

- (๑) งานระเบียบการคลัง
- (๒) งานสถิติการคลัง
- (๓) งานการเงินและบัญชี
- (๔) งานควบคุมการเบิกจ่าย
- (๕) งานบริหารงานทั่วไป

๔.๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้

- (๑) งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์
- (๒) งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- (๓) งานบริหารงานทั่วไป

๔.๒.๓ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

- (๑) งานทะเบียนทรัพย์สิน
- (๒) งานประเมินภาษี
- (๓) งานพัฒนาระบบฐานข้อมูลแผนที่ภาษี
- (๔) งานบริหารงานทั่วไป

๔.๒.๔ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน

- (๑) งานจัดหาพัสดุ
- (๒) งานทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน
- (๓) งานจัดทำบทรัพย์สิน
- (๔) งานจำหน่ายพัสดุ
- (๕) งานบริหารงานทั่วไป

๔.๓ กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตาม ระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการ ใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งาน เกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อเก็บ รักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้าน วิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานในส่วนราชการออกเป็น ดังนี้

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๒๑ ก.ย. ๒๕๖๖

17/25

๔.๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

- (๑) งานแบบแผนและก่อสร้าง
- (๒) งานควบคุมอาคาร
- (๓) งานผังเมือง
- (๔) งานวิศวกรรมโยธา
- (๕) งานสำรวจและออกแบบ
- (๖) งานควบคุมการก่อสร้าง
- (๗) งานระบบการจราจร
- (๘) งานบริหารงานทั่วไป

๔.๓.๒ ฝ่ายการโยธา

- (๑) งานสาธารณูปโภค
- (๒) งานสวนสาธารณะ
- (๓) งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- (๔) งานเครื่องจักรกล
- (๕) งานช่างสุขาภิบาล
- (๖) งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ
- (๗) งานจัดการคุณภาพน้ำ
- (๘) งานบริหารงานทั่วไป

๔.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวัง และตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูล ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่าง ๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและ ที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานในส่วนราชการออกเป็น ดังนี้

๔.๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- (๑) งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- (๒) งานส่งเสริมสุขภาพ

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๖
 เมื่อวันที่ ๒๑ ก.ย. ๒๕๖๖

- (๓) งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
- (๔) งานป้องกันและควบคุมโรค
- (๕) งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๖) งานสัตวแพทย์
- (๗) งานบริหารจัดการตลาด
- (๘) งานสุขาภิบาลชุมชน
- (๙) งานบริหารงานทั่วไป

๔.๔.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- (๑) งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ
- (๒) งานบริการรักษาความสะอาด
- (๓) งานการเงินและบัญชี
- (๔) งานพัสดุ
- (๕) งานรัฐพิธี
- (๖) งานบริหารงานทั่วไป

๔.๕ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาเทศบาล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของเทศบาล งานจัดทำเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการงาน ประชาสัมพันธ์ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานสถิติข้อมูล งานสารสนเทศ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานในส่วนราชการออกเป็น ดังนี้

๔.๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

- (๑) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- (๒) งานงบประมาณและเงินอุดหนุน
- (๓) งานยุทธศาสตร์และแผนงาน
- (๔) งานวิจัยและประเมินผล
- (๕) งานตรวจติดตามและประเมินผล
- (๖) งานบริหารงานทั่วไป

๔.๕.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- (๑) งานประชาสัมพันธ์
- (๒) งานวิเทศสัมพันธ์
- (๓) งานส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการ
- (๔) งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ
- (๕) งานรัฐพิธี
- (๖) งานบริหารงานทั่วไป

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๖
 เมื่อวันที่ ๒๑ ก.ย. ๒๕๖๖

๔.๖ กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานในส่วนราชการออกเป็น ดังนี้

๔.๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา

- (๑) งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร
- (๒) งานแผนงานและโครงการ
- (๓) งานการศึกษาปฐมวัย
- (๔) งานกิจการโรงเรียน
- (๕) งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา
- (๖) งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
- (๗) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- (๘) งานบริหารบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา
- (๙) งานบริหารงานทั่วไป

๔.๖.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- (๑) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- (๒) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- (๓) งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
- (๔) งานนิเทศการศึกษา
- (๕) งานรัฐพิธี
- (๖) งานบริหารงานทั่วไป

๔.๗ กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานจ่ายเงินเบี้ยยัง

ก.ท.จ. บึงกาฬ

ก.ท.จ. บึงกาฬ ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๑ ก.ย. ๒๕๖๖



ชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งงานในส่วนราชการออกเป็น ดังนี้

๔.๗.๑ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม

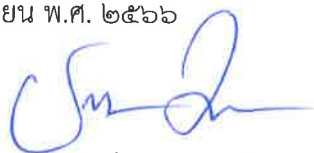
- (๑) งานสังคมสงเคราะห์
- (๒) งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน
- (๓) งานพัฒนาชุมชน
- (๔) งานกิจการสตรีและคนชรา
- (๕) งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- (๖) งานชุมชนเมือง
- (๗) งานบริหารงานทั่วไป

๔.๗.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- (๑) งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน
- (๒) งานบริหารงานทั่วไป
- (๓) งานรัฐพิธี

๔.๘ หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและ การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายราชนันท์ วรรณพรม)

นายกเทศมนตรีเมืองบึงกาฬ

ก.ท.จ.บึงกาฬ

ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๒.๑ ก.ย. ๒๕๖๖





คำสั่งเทศบาลเมืองบึงกาฬ
ที่ ๓๒๗/ ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๔ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล และเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ของเทศบาลด้วย

ทั้งนี้ เทศบาลเมืองบึงกาฬ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จ.จังหวัด) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตรากำลัง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและเทศบาลเมืองบึงกาฬ มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๓ และมาตรา ๒๓ วรราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๖ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๔ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๑. นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๙. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑๐. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	กรรมการและเลขานุการ
๑๒. นักทรัพยากรบุคคล ๒ อัตรา	ผู้ช่วยเลขานุการ

/๑. คณะกรรมการ...

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้อง และคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาลเมือง ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล ตลอด ระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบเทศบาลเมืองบึงกาฬ ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาล (พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม) ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบึงกาฬได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และ ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคน ที่มี อยู่ ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนา หรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสม กับความรู้ความสามารถ ของแต่ละคน

๒.๖ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบ ของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๗ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน จัดทำและขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายราชนัย วัฒนาพรหม)

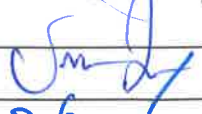
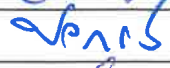
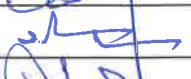
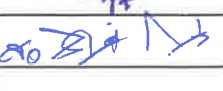
นายกเทศมนตรีเมืองบึงกาฬ

รายชื่อผู้เข้าประชุมปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

เทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลเมืองบึงกาฬ

วันที่ ๒๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น. เป็นต้นไป

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
ผู้มาประชุม				
๑	นายราชันย์ วัฒนาพรหม	นายกเทศมนตรีเมืองบึงกาฬ		
๒	นายจรเดช ภูระวรรณ	ปลัดเทศบาลเมืองบึงกาฬ		
๓	นางหทัยรัตน์ มาพลาย	หัวหน้าสำนักปลัด		
๔	นางสาวสมหมาย สุขณพันธ์	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๕	นายนิติกร วงศ์หาบุศย์	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๖	นายประทีป กลิ่นหวล	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ		
๗	นางสาวนิตา เกษางาม	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ		
๘	นางศศิวิมลค์ อันซีน	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		
๙	นายสมบูรณ์ ไสวงาม	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		
๑๐	นางสาวเกษร หนูเดช	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ		
๑๑	นางสาวโสพิน โพธิ์สอาด	นักทรัพยากรบุคคล		
๑๒	สิบเอกทวีทรัพย์ โนนจันทร์	นักทรัพยากรบุคคล		
ผู้เข้าร่วมประชุม				
๑	นายจักรวาล อุทัยหงษ์	นิติกร		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำและคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

วันที่ ๒๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลเมืองบึงกาฬ

ผู้มาประชุม

๑. นายราชันย์ วัฒนาพรหม	นายกเทศมนตรีเมืองบึงกาฬ	ประธานกรรมการ
๒. นายจรเดช ภูระวรรณ์	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นางหทัยรัตน์ มาพลาย	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔. นางสาวสมหมาย สุขคุณพันธ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายนิติกร วงศ์หาบุศย์	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นายประทีป กลิ่นทวล	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๗. นางสาววนิดา เกษางาม	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ	กรรมการ
๘. นางศจีวัลค์ อันชื่น	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๙. นายสมบูรณ์ ไสวงาม	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑๐. นางสาวเกษร หนูเดช	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	เลขานุการ
๑๑. นางสาวโสพิน โพธิ์สอาด	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๒. สิบเอก ทวีทรัพย์ โนนจันทร์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายจรเดช ภูระวรรณ์ ปลัดเทศบาล ตำแหน่งปลัดเทศบาลเมืองบึงกาฬ

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายจักรวาล อุทัยหงษ์ ตำแหน่ง นิติกร

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๑๐ น.

เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ นายราชันย์ วัฒนาพรหม ตำแหน่งนายกเทศมนตรีเมืองบึงกาฬ ประธานกรรมการ กล่าวเปิดการประชุมคณะกรรมการฯ ตามระเบียบวาระการประชุมดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมได้รับทราบ

นายราชันย์ วัฒนาพรหม
ประธานกรรมการ

แจ้งคำสั่ง เทศบาลเมืองบึงกาฬ ที่ ๓๖๙ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง คณะกรรมการจัดทำแผนและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามรายชื่อดังต่อไปนี้

๑. นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	กรรมการ
๙. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๑๐. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑๑. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	เลขานุการ
๑๒. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลเมืองบึงกาฬประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาลเมือง ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาลรวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลเมืองที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลเมืองตลอดระยะเวลา ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ โดยมีแนวทางปฏิบัติตามประกาศให้เทศบาลประเภทสามัญ กำหนดส่วนราชการหลัก ประกอบด้วยสำนักปลัดเทศบาล, สำนัก/กองคลัง, สำนัก/กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน

โดยจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลเมืองบึงกาฬประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้อง และคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาลเมือง ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาลรวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

ศึกษาวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบเทศบาลเมืองบึงกาฬ ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาล (พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม) ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบึงกาฬได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และ ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคน ที่มีอยู่ ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสม กับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การ กำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน จัดทำและขอปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง เสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

๓.๑ วิเคราะห์การจัดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความ ต้องการกำลังคน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

นายราชันย์ วัฒนาพรหม
ประธานกรรมการ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดบึงกาฬ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ ซึ่งแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ให้เทศบาลประเภทสามัญ กำหนดส่วนราชการหลัก ประกอบด้วยสำนักปลัดเทศบาล , สำนัก/กองคลัง, สำนัก/กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน

ซึ่งคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖) ให้ฝ่ายเลขานุฯ ชี้แจง

นางสาวเกษร หนูเดช
(เลขานุการฯ)

จากที่ได้รวบรวม ข้อมูลโครงสร้างของแต่ละส่วนราชการ และรายละเอียดต่างๆ เพื่อนำมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายฯ ก็ได้นำมาจัดทำเป็นร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ ซึ่งในการประชุมวันนี้ ทางคณะกรรมการฯ จะต้องดำเนินการพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และสำหรับในส่วนของแผนอัตรากำลัง ๓ ปีหากมีการประกาศใช้แล้วก็สามารถที่จะดำเนินการขอย้ายกรอบ และปรับปรุงใหม่ได้ตามเหตุผลที่สมควร โดยขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ ต่อไป

ซึ่งปัจจุบัน มีภาระค่าใช้จ่ายงบบุคลากรตามทั้งสิ้น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ คำนวณจากร่างงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ตั้งไว้ ๒๐๗,๗๗๗,๐๐๐.- บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๙๒ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ปรากฏตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ

สรุปค่าใช้จ่ายงบบุคลากร (ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒) จ่ายจริงประจำปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๑๗๐,๘๖๖,๒๖๒.๕๔ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๑๙ ตาม

แบบแสดงรายจ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นลูกจ้างและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ (ที่จ่ายจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุน และเงินกู้หรือเงินอื่นใด ตามนัยมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

ในส่วนของรายละเอียดต่างๆ ขอให้คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทุกท่านได้พิจารณาตามร่างปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ได้แจกให้ทุกท่านไปแล้วนั้น ซึ่งหากมีข้อสงสัยใดๆ ให้เชิญซักถามได้ หรือมีข้อมูลในส่วนใดไม่ถูกต้อง ให้ทักท้วงก่อนทำการพิจารณา

นายจรเดช ฐระวรรณ
กรรมการ

สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคาดคะเนว่าจะมีเรื่องใด เพิ่มขึ้น ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาของเทศบาลเมืองบึงกาฬ นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล และผู้บริหารฯ ตลอดจนสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ อ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินงานประจำปีที่ยังรายงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจน เพื่อประกอบการพิจารณาว่า ภารกิจในแต่ละด้านนั้นจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังอย่างไรและจำนวนเท่าใด ฉะนั้นให้แต่ละส่วนราชการ เสนอให้ทางเลขานุการคณะทำงานฯ ได้ รวบรวมและนำมาจัดทำร่างแผนฯ รวมทั้งนำมาคำนวณบัญชี ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนค่าตอบแทนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการและพนักงานจ้าง

นางสาวเกษร หนูเดช
เลขานุการ

ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด นั้น

เทศบาลเมืองบึงกาฬ มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งที่มีลักษณะงานภารกิจและประสงค์จะกำหนดจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓

และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ.๒๕๖๓ ให้เสนอกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี ซึ่งเทศบาลเมืองบึงกาฬ ได้มีมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว เห็นควร กำหนดตำแหน่งเพิ่ม สำหรับกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ /กองสวัสดิการสังคม/กองการศึกษา ซึ่งยังมีพนักงานเทศบาลในสังกัดกอง/ฝ่าย ไม่เป็นไปตามประกาศฯ ที่กล่าวมาข้างต้น จำนวน ๙ ตำแหน่ง จึงเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ดังนี้

๑.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ กำหนดให้เป็นไปตามโครงสร้างจำนวน ๑ อัตรา

๑.๑ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๗-๔๑๐๑-๐๐๖

เนื่องจากการกำหนดส่วนราชการในเทศบาลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการเป็นสำนัก/กองระดับต้น หรือระดับกลาง ระดับใดระดับหนึ่ง โดยให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓ โดยการกำหนดสำนัก/กองระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา กรณีจะกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน ในเทศบาลประเภทสามัญให้สามารถกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน ได้ตามความเหมาะสม สำหรับการกำหนดฝ่าย ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นเป็นหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน..ระดับต้น) กรณีจะกำหนดเป็นกลุ่มงานจะต้องมีผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน โดยตำแหน่งประเภทวิชาการที่จะกำหนดเป็นหัวหน้ากลุ่มงานนั้นต้องเป็นต้องที่สอดคล้องกับภารกิจของกลุ่มงานนั้นด้วย ทั้งนี้ ฝ่าย/กลุ่มงาน ให้กำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๒ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา

ปัจจุบันกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ ยังมีโครงสร้างไม่เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลฯ และยังไม่มีตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ จึงขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

๒. กองการศึกษา กำหนดให้เป็นไปตามโครงสร้าง จำนวน ๗ อัตรา

ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖) ข้อ ๔.๕ ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับเงินอุดหนุนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดเฉพาะชื่อตำแหน่ง ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ศึกษาานิเทศก์ ครู ครูผู้ช่วย เนื่องจากตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และสายงานนิเทศการศึกษาไม่มีระดับตำแหน่ง แต่เป็นตำแหน่งในระบบวิทยฐานะ ซึ่งทั้งอันดับเงินเดือนและระดับวิทยฐานะ จะติดตามตัวผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ

ทั้งนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

ด้วยเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้นเทศบาลเมืองบึงกาฬ จึงขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเพิ่มให้เป็นไปตามประกาศโครงสร้างส่วนราชการที่กล่าวมาข้างต้น คือ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก* โดยขอกำหนดเพิ่มแบบมีเงื่อนไข กำหนดไว้สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดเทศบาลเมืองบึงกาฬ ทุกศูนย์

* หมายถึง ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่กำหนดเพิ่ม จะบรรจุก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เท่านั้น

๓. กองสวัสดิการสังคม กำหนดให้เป็นไปตามโครงสร้าง จำนวน ๑ อัตรา

๓.๑ ตำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์ (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง

๒๖-๒-๑๑-๓๘๐๒-๐๐๑

เนื่องจากการกำหนดส่วนราชการในเทศบาลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการเป็นสำนัก/กองระดับต้น หรือระดับกลาง ระดับใดระดับหนึ่ง โดยให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓ โดยการกำหนดสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่าจำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา กรณีจะกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน ในเทศบาลประเภทสามัญให้สามารถกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน ได้ตามความเหมาะสม สำหรับการกำหนดฝ่าย ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นเป็นหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน..ระดับต้น) กรณีจะ

กำหนดเป็นกลุ่มงานจะต้องมีผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน โดยตำแหน่งประเภทวิชาการที่จะกำหนดเป็นหัวหน้ากลุ่มงานนั้นต้องเป็นต้องที่สอดคล้องกับภารกิจของกลุ่มงานนั้นด้วย ทั้งนี้ ฝ่าย/กลุ่มงาน ให้กำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๒ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา

ปัจจุบันกองสวัสดิการสังคม ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ ซึ่งประกอบด้วย ๒ ฝ่าย มีข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวน ๓ อัตรา โครงสร้างจึงไม่เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลฯ ประกอบกับกองสวัสดิการสังคม ยังไม่มีตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ ที่รับผิดชอบงานสังคมสงเคราะห์และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง จึงขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

มติที่ประชุม

มีมติเห็นชอบ ด้วยเสียงเป็นเอกฉันท์

นางหทัยรัตน์ มาพลาย
กรรมการ

๓.๒ พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ปัจจุบันงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และงานเทศกิจ ในสังกัดฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัดเทศบาลยังขาดบุคลากรปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวางแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงการดำเนินการจัดทำแผนการทำงานของหน่วยงาน และการประสานการทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกทีมงานหน่วยงานหรือส่วนราชการเพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ รองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น จึงขอความเห็นชอบกำหนดเพิ่มตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง จำนวน ๕ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ช่วยปฏิบัติงานเทศกิจให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนในเขตเทศบาลเมืองบึงกาฬ จึงขอความเห็นชอบกำหนดเพิ่มพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

นางสาวสมหมาย สุขณพันธ์
กรรมการ

กองคลัง เทศบาลเมืองบึงกาฬ มีความจำเป็นกำหนดตำแหน่งเพิ่มและปรับปรุงตำแหน่ง ที่ช่วยงานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานทะเบียนทรัพย์สิน งานประเมินภาษี งานพัฒนาระบบฐานข้อมูลแผนที่ภาษี ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน งานจัดหาพัสดุ งานทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน งานจัดทำบทรัพย์สิน งานจำหน่ายพัสดุ ฯลฯ จึงขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ที่เป็นตำแหน่งว่าง เป็นตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ จำนวน ๑ ตำแหน่ง และขออนุมัติกำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง คนงาน ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานจ้างเหมาบริการ

นายนิติกร วงศ์หาญชัย
กรรมการ

กองช่าง เทศบาลเมืองบึงกาฬ มีความจำเป็นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพราะยังไม่มีเจ้าหน้าที่ช่วยงานในฝ่ายการโยธา เนื่องจากขยายตัวของชุมชนในเขตเทศบาลเมืองบึงกาฬอย่างรวดเร็ว ซึ่งมีแนวโน้มที่จะพัฒนาไปอย่างรวดเร็วอย่างก้าวกระโดดจากโครงการต่างๆ ของภาครัฐที่กำลังดำเนินการ การขออนุญาตก่อสร้างอาคารประเภทต่างๆ ภายในเขตเทศบาลเมืองบึงกาฬที่เพิ่มขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ช่วยงาน อีกทั้งเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานจ้างเหมาบริการที่ช่วยงานอยู่เดิม จึงขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่ง คนงาน ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

นายประทีป กลิ่นทวล
กรรมการ

เนื่องจากกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลเมืองบึงกาฬ มีภาระงานเพิ่มมากขึ้นในทุกๆด้าน จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติราชการอยู่ไม่เพียงพอที่จะรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นได้ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน จากการยกรวม ๓ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองบึงกาฬ และรวมทรัพย์สินทั้งหมดเข้าด้วยกัน ซึ่งปัจจุบันงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเป็นงานที่ต้องใช้คนจำนวนมาก ในการปฏิบัติหน้าที่ในหลายด้าน ช่วยงานในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เช่น ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรค งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล งานสัตวแพทย์ งานบริหารจัดการตลาด งานสุขาภิบาลชุมชน ฝ่ายบริหารงานทั่วไป งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ งานบริการรักษาความสะอาด งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ เกี่ยวกับการเก็บขยะมูลฝอย การนำขยะไปทำลาย ในสถานที่สำหรับรองรับการทำลายขยะ ดูแลรักษาความสะอาด บำรุงรักษา งานกวาดถนน งานควบคุมป้องกันโรคติดต่อ รวมทั้งงานบริการทั่วไป งานเอกสาร งานธุรการ และปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ซึ่งเดิมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ดำเนินการจ้างเหมาบริการพนักงานที่ช่วยเหลืองานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมอยู่แล้ว เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้พนักงานที่จ้างเดิมและปฏิบัติหน้าที่มาอย่างต่อเนื่อง จึงขออนุมัติกำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทั้กษะ) จำนวน ๒ อัตรา กำหนดเพิ่มตำแหน่งคนงาน (ทั่วไป) จำนวน ๕ อัตรา และขอปรับปรุงตำแหน่ง เจ้าพนักงานสัตวบาล เป็นตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล จำนวน ๑ ตำแหน่ง เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย และสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานจ้างเหมาบริการ

นางสาววนิดา เกษางาม
กรรมการ

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ต้องการเจ้าหน้าที่ช่วยปฏิบัติงานขั้นต้น เกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณธรรมดาที่ไม่ยาก ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยใกล้ชิด หรือตามคำสั่ง หรือแบบ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่อย่างแน่ชัดหรือละเอียด ถัดวัน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายลักษณะงานที่ปฏิบัติ รับ-ส่ง ลงทะเบียน แยกประเภทและจัดส่งหนังสือ เอกสาร ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เก็บและค้นหาหนังสือ กรอกแบบฟอร์มและร่างหนังสือได้ตอบง่าย ๆ ตรวจทานความถูกต้องของตัวเลขและตัวหนังสือ พิมพ์และคัดสำเนา หนังสือ เอกสาร ตรวจเอกสารหลักฐานและคัดลอกลงรายการต่างๆ ช่วยจัดหา ดูแลรักษา และเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์ ช่วยรวบรวมข้อมูลและสถิติทั่วไป ช่วยทำบันทึก ย่อเรื่อง ช่วยจัดเตรียมและให้บริการในเรื่องสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ช่วยติดต่ออำนวยความสะดวก และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง จึงขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา และกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ได้มีการจัดซื้อรถยนต์ส่วนบุคคลประจำกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ เมื่อวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๔ ยี่ห้อ โตโยต้าวิโก้ ดับเบิลแคว๊ซขับเคลื่อนสี่ล้อ สีดำ หมายเลขทะเบียน กค ๓๓๕๐ บึงกาฬ แต่ยังไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรงที่มีประสบการณ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย จึงขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

นางศจีวัลค์ อันขึ้น
กรรมการ

กองการศึกษา ได้มีการจัดซื้อรถยนต์ส่วนกลางประจำกองการศึกษา เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ยี่ห้อ โตโยต้าวิโก้ ดับเบิลแคว้ สีดำ หมายเลขทะเบียน กค ๕๖๔๒ บึงกาฬ ปัจจุบันกองการศึกษา งานบริหารการศึกษา ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำเป็นต้องมีคำสั่งให้พนักงานคนอื่นในกองที่ว่างให้ขับรถยนต์ในการปฏิบัติงานรับส่งหนังสือ ติดต่อราชการ ประสานงานระหว่างหน่วยงานภายนอก เพื่อให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนในเขตเทศบาลเมืองบึงกาฬ ซึ่งปัจจุบันกองการศึกษาได้จ้างเหมาบริการคนงานขับรถยนต์ส่วนกลางอยู่เดิมแล้ว ตั้งแต่จัดซื้อรถยนต์มาแล้ว จำนวน ๑ อัตรา แต่ยังไม่ได้รับผิดชอบที่มีประสิทธิภาพโดยตรง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย จึงขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

ปัจจุบันกองการศึกษา งานบริหารการศึกษา ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนในเขตเทศบาลเมืองบึงกาฬ ซึ่งปัจจุบันกองการศึกษาได้จ้างเหมาบริการ พนักงานปฏิบัติงานทางด้านสันตนาการ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับ การคิดค้น การออกแบบ การจัดทำ และการพัฒนาโครงการ และกิจกรรมสันตนาการต่างๆ ที่ส่งเสริมให้ นักเรียน นักศึกษา เยาวชน ผู้สูงอายุ และประชาชนทั่วไปได้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ และเกิดสุขภาวะที่ดี เช่น โครงการแข่งขันกีฬา โครงการส่งเสริมการออกกำลังกาย โครงการฝึกทักษะทางด้านกีฬา เป็นต้น รวมทั้ง ติดต่อประสานงานด้านกิจกรรมสันตนาการกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ตลอดจนเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ถ่ายทอดความรู้ และฝึกอบรมต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แต่ยังไม่ได้รับผิดชอบที่มีประสิทธิภาพโดยตรง และเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานจ้างเหมาบริการที่ได้จ้างไว้เดิมอยู่แล้ว จึงขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่ง คนงาน ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

นายสมบุญ ไสวงาม
กรรมการ

ปัจจุบันกองสวัสดิการสังคม ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ ซึ่งประกอบด้วย ๒ ฝ่าย คือ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน งานพัฒนาชุมชน งานกิจการสตรีและคนชรา งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานชุมชนเมือง ฝ่ายบริหารงานทั่วไป งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานบริหารงานทั่วไป มีข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติจำนวน ๓ อัตรา โครงสร้างจึงไม่เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลฯ ซึ่งเทศบาลเมืองบึงกาฬ ได้พิจารณากำหนดเพิ่มตำแหน่งพนักงานเทศบาลที่ไม่เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการแล้วจำนวน ๑ อัตรา และด้วยเหตุผลการรับโอนภารกิจถ่ายโอนจากหน่วยงานอื่น กองสวัสดิการสังคม มีความประสงค์กำหนดเพิ่มตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้มีคนช่วยงาน รวมทั้งเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานจ้างเหมาบริการที่มีอยู่เดิมแล้ว เพื่อปฏิบัติงาน การจัดตั้งศูนย์บริการคนพิการทั่วไป เทศบาลเมืองบึงกาฬ การประสานงานคณะกรรมการชุมชนเขตพื้นที่ เทศบาลเมืองบึงกาฬ งานกิจการหอพักงานส่งเสริมการสร้างแหล่งเรียนรู้ด้านเศรษฐกิจชุมชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงงานสนับสนุนการปฏิบัติการของเหล่ากาชาดจังหวัดบึงกาฬ งานศูนย์พัฒนาครอบครัวในชุมชน จึงขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง คนงาน ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

นางสาวโสพิน โพธิ์สอาด
เลขานุการ

จากที่กรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนฯ ได้วิเคราะห์และเสนอการวางแผนกำลังคนใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเพิ่มผลผลิตในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ แล้ว ในที่นี้ ข้าพเจ้าได้จัดทำร่างแผนและคำนวณภาระค่าใช้จ่ายและประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ เพื่อไม่ให้ภาระค่าใช้จ่ายเทียบกับเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ นั้น ตำแหน่งเดิมที่มีอยู่ทั้งหมด จำนวน ๒๓๘ อัตรา เมื่อคณะกรรมการได้มีมติเห็นชอบและได้วิเคราะห์ตำแหน่งและอัตราแล้ว ขอกำหนดเพิ่มในปี ๒๕๖๗ จำนวน ๙ อัตรา เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓ จะทำให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพิ่มขึ้น เป็น ๒๖๙ อัตรา รายละเอียดดังนี้

๑. ขออนุมัติกำหนดเพิ่ม จำนวน ๓๒ อัตรา ประกอบด้วย

สำนักปลัด

- | | |
|--------------------------------------|---------------|
| ๑.๑ ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป) | จำนวน ๕ อัตรา |
| ๑.๒ ตำแหน่ง คนงาน (ทั่วไป) | จำนวน ๒ อัตรา |

กองคลัง

- | | |
|----------------------------|---------------|
| ๑.๓ ตำแหน่ง คนงาน (ทั่วไป) | จำนวน ๒ อัตรา |
|----------------------------|---------------|

กองช่าง

- | | |
|----------------------------|---------------|
| ๑.๔ ตำแหน่ง คนงาน (ทั่วไป) | จำนวน ๑ อัตรา |
|----------------------------|---------------|

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- | | |
|---|---------------|
| ๑.๕ ตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ) | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๑.๖ ตำแหน่ง คนงาน (ทั่วไป) | จำนวน ๕ อัตรา |

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

- | | |
|--|---------------|
| ๑.๗ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑.๘ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑.๙ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) | จำนวน ๑ อัตรา |

กองการศึกษา

- | | |
|--|---------------|
| ๑.๑๐ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ผอ.ผดด.) | จำนวน ๗ อัตรา |
| ๑.๑๑ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑.๑๒ ตำแหน่ง คนงาน (ทั่วไป) | จำนวน ๑ อัตรา |

กองสวัสดิการสังคม

- | | |
|--|---------------|
| ๑.๑๓ ตำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์ (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑.๑๔ ตำแหน่ง คนงาน (ทั่วไป) | จำนวน ๒ อัตรา |

๒. ขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่ง ดังนี้

สำนักปลัด จำนวน ๔ อัตรา

- ๒.๑ ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล(ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓
เปลี่ยนเลขที่ตำแหน่ง เป็น เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒
- ๒.๒ ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล(ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๔
เปลี่ยนเลขที่ตำแหน่ง เป็น เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓
- ๒.๓ ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล(ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๕
เปลี่ยนเลขที่ตำแหน่ง เป็น เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๔
- ๒.๔ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป เปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็น คนงาน จำนวน ๑ อัตรา
เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลประเภทสามัญ

กองคลัง จำนวน ๓ อัตรา

- ๒.๕ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒
ปรับปรุงเป็น นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๒
- ๒.๖ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป เปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็น คนงาน จำนวน ๒ อัตรา
เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลประเภทสามัญ

กองช่าง จำนวน ๘ อัตรา

- ๒.๗ ตำแหน่ง ผู้ช่วยช่างโยธา เปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็น ผู้ช่วยนายช่างโยธา
เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลประเภทสามัญ
- ๒.๘ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป เปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็น คนงาน จำนวน ๗ อัตรา
เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลประเภทสามัญ

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๑๐ อัตรา

- ๒.๙ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสัตวบาล (ปง./ชง.)
เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๖-๔๔๐๓-๐๐๑
ปรับปรุงเป็น ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)
- ๒.๑๐ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ เปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็น
ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลประเภทสามัญ
- ๒.๑๑ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป เปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็น คนงาน จำนวน ๘ อัตรา
เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลประเภทสามัญ

กองการศึกษา จำนวน ๓ อัตรา

- ๒.๑๒ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป เปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็น คนงาน จำนวน ๒ อัตรา
เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลประเภทสามัญ
- ๒.๑๓ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๓
เปลี่ยนเลขที่ตำแหน่งเป็น เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๘-๔๒๐๓-๐๐๒

กองสวัสดิการสังคม จำนวน ๓ อัตรา

- ๒.๑๔ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ เปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็น
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลประเภทสามัญ
- ๒.๑๕ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป เปลี่ยนชื่อตำแหน่งเป็น คนงาน จำนวน ๒ อัตรา
เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลประเภทสามัญ

๓. ขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่ง ดังนี้

๓.๑ ยุบเลิกตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล (ระดับกลาง)

เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒

เนื่องจากตำแหน่งที่ได้รับการคุ้มครองเนื่องจากได้รับผลกระทบภายหลังการยุบเลิกเทศบาลตำบลวิศิษฐ์ รวมองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาฬกับเทศบาลตำบลบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ และเปลี่ยนแปลงเขตและฐานะเทศบาลเมืองบึงกาฬ คงเหลือ ๑ ตำแหน่ง ในราย นางกรองแก้ว ัญญาลาภ ตำแหน่ง นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.) ระดับกลาง เดิมสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาฬ และเทศบาลเมืองบึงกาฬ

ซึ่งมีภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นรวม ในตารางภาระค่าใช้จ่าย ข้อ ๙ (ร่าง) ได้ดังนี้

๑.งบบุคลากรตามแผน ๖๕,๐๕๐,๑๙๒.- บาท ค่าณร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ตั้งไว้ ๒๐๗,๗๗๗,๐๐๐.- บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๘๘

๒.งบบุคลากรตามแผน ๖๕,๐๕๐,๑๙๒.- บาท คิดร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี (ไม่รวมเงินอุดหนุน) จำนวน ๘๘,๓๔๕,๑๐๐.- คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๘๑

นายราชันย์ วัฒนาพรหม
(ประธานกรรมการฯ)

คณะกรรมการ ทุกท่านคงได้มีการพิจารณาในรายละเอียดร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ แล้ว และในส่วนราชการอื่นๆ ในรอบนี้ไม่มีการขอการปรับปรุงตำแหน่งใดมาและให้คงไว้ดังเดิม ไม่ทราบมีคณะกรรมการท่านใดมีข้อทักท้วงใดๆ หรือไม่ หากไม่มีการทักท้วง ขอความเห็นชอบจากที่ประชุมฯ

มติที่ประชุม

มีมติเห็นชอบ ร่างจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องอื่น ๆ

นายราชันย์ วัฒนาพรหม
ประธานคณะกรรมการ

คณะกรรมการฯ ท่านใด มีเรื่องอื่นเสนอ หากไม่มีกระผมขอปิดการประชุมเพียงเท่านี้

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๔๕ น.

(ลงชื่อ)



(นางสาวโสพิน โพธิ์สอาด)

ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้จัดบันทึกรายงาน

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจทาน

(นางสาวเกษร หนูเดช)

เลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจบันทึกรายงาน

(นายราชันย์ วัฒนาพรหม)

ประธานคณะกรรมการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด เทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอ เมืองบึงกาฬ จังหวัด บึงกาฬ

ที่ บก ๕๒๐๐๑.๑/_____ วันที่ ๒๓ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ

เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกแห่ง จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด นั้น

ดังนั้นเทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จึงจำเป็นต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองบึงกาฬ สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ โดยกำหนดข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ต้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่ต้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล ให้เป็นไปตามโครงสร้างเทศบาลสามัญ รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการ โดยภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ นั้น

เทศบาลเมืองบึงกาฬ จึงเรียนเชิญท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ในวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลเมืองบึงกาฬ พร้อมนี้ทางเลขานุการกรรมการได้แนบเอกสาร “ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙” ตามรายละเอียดแนบท้ายบันทึกข้อความนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุม

(ลงชื่อ)

(นายราชนัย วัฒนาพรหม)

ประธานคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลเมืองบึงกาฬ

บัญชีแสดงการคำนวณปริมาณงานของปลัด/รองปลัด
ประกอบการกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
เทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

งาน/กิจกรรม	เวลาที่ใช้ ต่อราย/ เรื่อง(นาที)	ปริมาณงาน ต่อปี เรื่อง/ราย	เวลาทั้งหมด (ต่อปี)	จำนวน อัตรากำลัง ที่ต้องการ
ประเมิน สิ่งการของสำนักปลัด	๒๐	๒,๕๕๕	๕๑,๑๐๐	๐.๖๒
ประเมิน สิ่งการของกองคลัง	๒๐	๒,๗๘๒	๕๕,๖๔๐	๐.๖๗
ประเมิน สิ่งการของกองช่าง	๒๐	๑,๕๖๕	๓๑,๓๐๐	๐.๓๘
ประเมิน สิ่งการของกองสาธารณสุข	๒๐	๑,๒๔๕	๒๔,๙๐๐	๐.๓๐
ประเมิน สิ่งการของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๒๐	๗๕๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘
ประเมิน สิ่งการของกองการศึกษา	๒๐	๑,๕๖๕	๓๑,๓๐๐	๐.๓๘
ประเมิน สิ่งการของกองสวัสดิการสังคม	๒๐	๘๕๖	๑๗,๑๒๐	๐.๒๑
-งานหน่วยตรวจสอบภายใน				
-งานประสานงาน	๑๒๐	๑๕๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๒.๑๗
-งานประชุม/ข้อราชการ/ส่วนราชการ	๑๘๐	๕๕	๙,๙๐๐	๐.๑๒
-งานระเบียบกฎหมาย	๓๐๐	๖๐	๑๘,๐๐๐	๐.๒๒
รวม		๑๒,๙๓๓	๔๓๔,๒๖๐	๕.๒๔

การวิเคราะห์อัตรากำลัง ตามบัญชีคำนวณปริมาณงาน ของปลัด/รองปลัด

จากการคำนวณปริมาณงานที่เกิดขึ้นในแต่ละงานของปลัด/รองปลัด สังกัดเทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จะเห็นได้ว่ามีจำนวนปริมาณงานทั้งปีที่เกิดขึ้นของแต่ละงานนั้น ทำให้ทราบถึงความต้องการตำแหน่งใดและจำนวน อัตราเท่าใด ซึ่งตามตารางการคำนวณด้านปริมาณงาน เป็นการช่วยให้การวิเคราะห์อัตรากำลังคนได้ชัดเจนซึ่งรายละเอียดในการ คำนวณปริมาณงานที่เกิดขึ้นของ ปลัด/รองปลัด ได้นำมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นแล้ว นำมาคำนวณในสัดส่วนเวลาต่อการ ทำงานต่อคนนั้นพิจารณาการคำนวณค่างานที่เกิดขึ้นจากตาราง ซึ่งเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่งและอัตรา กำลังคนที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานของปลัด/รองปลัด

ทั้งนี้จากการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริงของงานปลัด/รองปลัด ทำให้มีความต้องการอัตรากำลังคนในสัดส่วนที่ต้องการทั้งสิ้น จำนวน ๔ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนอัตรา	หมายเหตุ
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)**	ต้น	๑	
๓	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)**	ต้น	๑	
๔	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)**	ต้น	๑	
รวม			๔	

(ลงชื่อ)

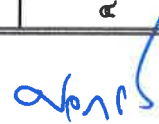


ผู้กรอกข้อมูล

(นางหทัยรัตน์ มาพลา)

หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)



รับรองข้อมูล

(นายจรเดช ภูระวรรณ์)

ปลัดเทศบาลเมืองบึงกาฬ

บัญชีแสดงการคำนวณปริมาณงานของ สำนักปลัดเทศบาล
ประกอบการกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
เทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

งาน/กิจกรรม	เวลาที่ใช้ ต่อราย/ เรื่อง(นาทิต)	ปริมาณงาน ต่อปี เรื่อง/ราย	เวลาทั้งหมด (ต่อปี)	จำนวน อัตรากำลัง ที่ต้องการ
๑. ฝ่ายอำนวยการ				
-งานบริหารจัดการ	๑,๓๖๐	๔๐๐	๕๔๔,๐๐๐	๖.๕๗
-งานมอบหมาย วินิจฉัย สั่งการ ตรวจสอบ	๒๔๐	๖๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
-งานอำนวยการ ช่วยเหลือต้อนรับ	๒๔๐	๖๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
-งานสารบรรณ	๔๘๐	๑,๗๖๐	๘๔๔,๘๐๐	๑๐.๒๐
-งานการเจ้าหน้าที่	๒๔๐	๗๙๒	๑๙๐,๐๘๐	๒.๓๐
-งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	๒๔๐	๗๙๒	๑๙๐,๐๘๐	๒.๓๐
-งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑๒๐	๗๙๒	๙๕,๐๔๐	๑.๑๕
-งานเลขานุการผู้บริหาร	๑๒๐	๗๙๒	๙๕,๐๔๐	๑.๑๕
-งานกิจการสภา	๑๒๐	๗๙๒	๙๕,๐๔๐	๑.๑๕
-งานตรวจสอบภายใน/ควบคุมภายใน	๑๒๐	๗๙๒	๙๕,๐๔๐	๑.๑๕
-งานบ้าน/งานสวน/งานครัว	๓๐๐	๑,๐๒๕	๓๐๗,๕๐๐	๓.๗๑
-งานดูแลรักษา ซ่อมแซม และขจัดรถยนต์	๓๐๐	๓๘๒	๑๑๔,๖๐๐	๑.๓๘
-งานซ่อมแซมบำรุงรักษาวัสดุ อุปกรณ์	๑๒๐	๑๕๔	๑๘,๔๘๐	๐.๒๒
-งานบันทึกข้อมูล/สถิติ	๑๒๐	๙๕๑	๑๑๔,๑๒๐	๑.๓๘
-งานระเบียบข้อบังคับประชุม	๓๐๐	๒๔	๗,๒๐๐	๐.๐๙
-งานการประชุม	๓๐๐	๒๔	๗,๒๐๐	๐.๐๙
-งานอำนวยการและประสานงาน	๓๐๐	๑๙๕	๕๘,๕๐๐	๐.๗๑
-งานอื่นเกี่ยวกับกิจการสภา	๑๒๐	๑๔๑	๑๖,๙๒๐	๐.๒๐
-งานส่งเสริมการเกษตร	๑๒๐	๑๔๑	๑๖,๙๒๐	๐.๒๐
-งานบริหาร กำกับดูแล ตรวจสอบ อนุมัติ ในการบริหารงานการเกษตร	๑,๓๖๐	๔๕๖	๖๒๐,๑๖๐	๗.๔๙
-งานการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับงานวิชาการทางการเกษตร	๔๘๐	๓๕	๑๖,๘๐๐	๐.๒๐
-งานการปรับปรุงการผลิต การเก็บรักษาสผลผลิตทางการเกษตร เทคโนโลยีทางการเกษตร	๒,๔๐๐	๑๕	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓
-งานฝึกอบรม สาธิต ให้คำปรึกษาความรู้ความก้าวหน้าทางการเกษตร	๑,๙๒๐	๘	๑๕,๓๖๐	๐.๑๙
-งานสาธิตการปราบศัตรูพืช ให้คำปรึกษา แนะนำ	๑๘๐	๒๗	๔,๘๖๐	๐.๐๖
-งานบันทึกข้อมูล	๒๔๐	๔๕	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
-งานธุรการ จัดซื้อจัดจ้าง จัดหาพัสดุ	๑๒๐	๒๖๕	๓๑,๘๐๐	๐.๓๘
-งานรัฐพิธี	๑๒๐	๒๖๕	๓๑,๘๐๐	๐.๓๘
-งานบริหารงานทั่วไป	๑๒๐	๒๖๕	๓๑,๘๐๐	๐.๓๘
๒.ฝ่ายปกครอง				
-งานทะเบียนราษฎร	๒๔๐	๕๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔
-งานบัตรประชาชน	๒๔๐	๕๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔

-งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	๒๔๐	๕๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔
-งานกฎหมายและคดี	๒๔๐	๕๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔
-งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	๑,๔๔๐	๓	๔,๓๒๐	๐.๐๕
-งานข้อบัญญัติและระเบียบกฎหมาย	๒๐	๕๕	๑,๑๐๐	๐.๐๑
งาน/กิจกรรม	เวลาที่ใช้ ต่อราย/ เรื่อง(นาท)	ปริมาณงาน ต่อปี เรื่อง/ราย	เวลาทั้งหมด (ต่อปี)	จำนวน อัตรากำลัง ที่ต้องการ
-งานสอบสวนความผิดทางละเมิด	๒,๔๐๐	๕๐	๑๒๐,๐๐๐	๑.๔๕
-งานตรวจสอบร่างสัญญา	๕๖๐	๑๕๐	๘๔,๐๐๐	๑.๐๑
-งานบริหารงานทั่วไป	๒๐	๕๕	๑,๑๐๐	๐.๐๑
๓.ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย				
-งานอำนวยความสะดวกป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒๔๐	๑๖๔	๓๙,๓๖๐	๐.๔๘
-รักษาความสงบเรียบร้อย	๙๖๐	๑๗๓	๑๖๖,๐๘๐	๒.๐๑
-งานเทศกิจ	๙๖๐	๑๗๓	๑๖๖,๐๘๐	๒.๐๑
-งานจราจร	๑,๓๖๐	๑๗๓	๒๓๕,๒๘๐	๒.๘๔
-งานดูแลรักษา ซ่อมแซม และขจัดขยะมูลฝอย รถบรรทุกน้ำ	๑๘๐	๑๕๔	๒๗,๗๒๐	๐.๓๓
-งานฟื้นฟู	๑,๐๘๐	๙๘	๑๐๕,๘๔๐	๑.๒๘
-งานบริหารงานทั่วไป	๑,๐๘๐	๙๘	๑๐๕,๘๔๐	๑.๒๘
รวม		๑๒,๙๙๐	๔,๗๔๓,๔๖๐	๕๗.๒๙

การวิเคราะห์อัตรากำลัง ตามบัญชีคำนวณปริมาณงาน ของสำนักปลัดเทศบาล

จากการคำนวณปริมาณงานที่เกิดขึ้นในแต่ละงานของสำนักปลัด สังกัดเทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จะเห็นได้ว่ามีจำนวนปริมาณงานทั้งปีที่เกิดขึ้นของแต่ละงานนั้น ทำให้ทราบถึงความต้องการตำแหน่งใดและจำนวนอัตราเท่าใด ซึ่งตามตารางการคำนวณด้านปริมาณงาน เป็นการช่วยให้การวิเคราะห์อัตรากำลังคนได้ชัดเจนซึ่งรายละเอียดในการคำนวณปริมาณงานที่เกิดขึ้นของสำนักปลัดเทศบาล ได้นำมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นแล้ว นำมาคำนวณในสัดส่วนเวลาต่อการทำงานต่อคนนั้นพิจารณาการคำนวณค่างานที่เกิดขึ้นจากตาราง ซึ่งเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังคนที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานของสำนักปลัดเทศบาล

ทั้งนี้จากการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริงของสำนักปลัดเทศบาล ทำให้มีความต้องการอัตรากำลังคนในสัดส่วนที่ต้องการทั้งสิ้น จำนวน ๕๗ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนอัตรา	หมายเหตุ
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	
๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	
๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	
๔	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชด.	๑	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชด.	๑	

๗	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	
๘	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๑	
๙	นิติกร	ปก./ชก.	๑	
๑๐	นิติกร	ปก./ชก.	๑	
๑๑	นิติกร	ปก./ชก.	๑	
๑๒	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๑	
๑๓	นักจัดการงานเทศกิจ	ปก./ชก.	๑	
๑๔	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๑	
๑๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	
๑๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	
๑๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	
๑๘	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง./ชง.	๑	
๑๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	
๒๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	
๒๑	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ปง./ชง.	๑	
ลูกจ้างประจำ (๒ อัตรา)				
๒๒	นักจัดการงานทั่วไป	สนับสนุน	๑	
๒๓	เจ้าพนักงานธุรการ	สนับสนุน	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๘ อัตรา				
๒๔	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	คุณวุฒิ	๑	
๒๕	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	คุณวุฒิ	๑	
๒๖	ผู้ช่วยนักจัดการงานทะเบียนและบัตร	คุณวุฒิ	๑	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	คุณวุฒิ	๑	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	คุณวุฒิ	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑๑ อัตรา				
๓๒	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	
๓๓	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	
๓๔	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	
๓๕	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	
๓๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	ทักษะ	๑	
๓๗	พนักงานขับรถดับเพลิง	ทักษะ	๑	
๓๘	พนักงานขับรถดับเพลิง	ทักษะ	๑	
๓๙	พนักงานขับรถดับเพลิง	ทักษะ	๑	
๔๐	พนักงานดับเพลิง	ทักษะ	๑	
๔๑	พนักงานดับเพลิง	ทักษะ	๑	

๔๒	นักการภารโรง	ทักษะ	๑	
	พนักงานจ้างทั่วไป (๑๕ อัตรา)			
๔๓	แม่บ้าน	ทั่วไป	๑	
๔๔	แม่บ้าน	ทั่วไป	๑	
๔๕	ยาม	ทั่วไป	๑	
๔๖	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑	
๔๗	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑	
๔๘	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑	
๔๙	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑	
๕๐	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑	กำหนดเพิ่ม ปี ๖๗
๕๑	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑	กำหนดเพิ่ม ปี ๖๗
๕๒	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑	กำหนดเพิ่ม ปี ๖๗
๕๓	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑	กำหนดเพิ่ม ปี ๖๗
๕๔	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑	กำหนดเพิ่ม ปี ๖๗
๕๕	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	
๕๖	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	กำหนดเพิ่ม ปี ๖๗
๕๗	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	กำหนดเพิ่ม ปี ๖๗
รวม			๕๗	

(ลงชื่อ)

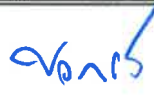


ผู้กรอกข้อมูล

(นางหทัยรัตน์ มาพลาย)

หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)



รับรองข้อมูล

(นายขจรเดช ภูระวรรณ์)

ปลัดเทศบาลเมืองบึงกาฬ

บัญชีแสดงการคำนวณปริมาณงานของ กองคลัง
ประกอบการกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
เทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

งาน/กิจกรรม	เวลาที่ใช้ ต่อราย/ เรื่อง(นาที)	ปริมาณงาน ต่อปี เรื่อง/ราย	เวลาทั้งหมด (ต่อปี)	จำนวน อัตรากำลัง ที่ต้องการ
๑.ฝ่ายบริหารงานคลัง				
-งานการเงิน	๒๔๐	๒๔๐	๕๗,๖๐๐	๐.๗๐
-งานกำกับดูแล อนุมัติ สั่งการงานการเงิน	๒๔๐	๒๔๐	๕๗,๖๐๐	๐.๗๐
-งานรับเงิน รายได้/เปิดเคล็ดทั่วไป/ออกใบเสร็จ	๒๔๐	๕๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑.๔๕
-งานเบิกจ่ายเงิน จัดทำ-ตรวจฎีกา จัดทำเช็ค-เบิกจ่ายเช็ค	๒๔๐	๓,๖๐๐	๘๖๔,๐๐๐	๑๐.๔๓
-งานเก็บรักษาเงิน	๒๔๐	๕๕	๑๓,๒๐๐	๐.๑๖
-งานบัญชี	๒๔๐	๕๕	๑๓,๒๐๐	๐.๑๖
-งานกำกับดูแล อนุมัติ สั่งการ เกี่ยวกับบัญชี	๒๔๐	๕๕	๑๓,๒๐๐	๐.๑๖
-งานบัญชี สมุดเงินสตรับ-จ่าย ทะเบียนรายรับ บัญชีแยกประเภท	๒๔๐	๕๕	๑๓,๒๐๐	๐.๑๖
-งานงบการเงิน งบเดือน ใบผ่านบัญชี	๒๔๐	๕๕	๑๓,๒๐๐	๐.๑๖
-งานแสดงฐานะทางการเงิน การดงบประมาณตามแผนงาน	๒๔๐	๕๕	๑๓,๒๐๐	๐.๑๖
-งานบริหารงานทั่วไป	๒๔๐	๕๕	๑๓,๒๐๐	๐.๑๖
๒.ฝ่ายพัฒนารายได้				
-งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๑๐๐	๓๐๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖
-งานกำกับดูแล สั่งการ เกี่ยวกับจัดเก็บรายได้	๑,๔๔๐	๓๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๕.๒๒
-งานพิจารณา คำร้อง คำขอ คำอุทธรณ์ฯ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินภาษีฯ	๕	๓,๕๐๐	๑๗,๕๐๐	๐.๒๑
-งานพัฒนารายได้ งานสำรวจ ตรวจสอบ ออกใบ ภพ.๕ จัดเก็บภาษี ออกใบเสร็จ บันทึกข้อมูล	๑๐๐	๓,๕๐๐	๓๕๐,๐๐๐	๔.๒๓
-งานรับคำขอใช้น้ำ ติดตั้ง จดมาตรน้ำ คำนวณค่าน้ำ ออกใบเสร็จ เก็บ เงิน นำส่งเงิน ลงสมุดคุม	๑๔๐๐	๑๖๑	๒๒๕,๔๐๐	๒.๗๒
-งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	๔๐๐	๔๐๓	๑๖๑,๒๐๐	๑.๙๕
-งานบริหารงานทั่วไป	๒๔๐	๔๐๓	๙๖,๗๒๐	๑.๑๗
๓.ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน				
-งานกำกับดูแล อนุมัติ เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง	๒๔๐	๕๓๖	๑๒๘,๖๔๐	๑.๕๕
-งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	๑,๕๐๐	๖๐๐	๙๐๐,๐๐๐	๑๐.๘๗
-งานประเมินภาษี	๑,๕๐๐	๖๐๐	๙๐๐,๐๐๐	๑๐.๘๗
-งานพัฒนาระบบฐานข้อมูลแผนที่ภาษี	๑,๕๐๐	๖๐๐	๙๐๐,๐๐๐	๑๐.๘๗
-งานบริหารงานทั่วไป	๑,๕๐๐	๖๐๐	๙๐๐,๐๐๐	๑๐.๘๗
๔.ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน				
-งานพัสดุ จัดซื้อจัดจ้าง-ตรวจรับ ซ่อมแซมพัสดุครุภัณฑ์	๔๐๐	๒๕๐	๑๐๐,๐๐๐	๑.๒๑
-งานเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์ จำหน่ายพัสดุครุภัณฑ์	๔๐๐	๒๕๐	๑๐๐,๐๐๐	๑.๒๑
-งานจัดหาพัสดุ	๒๔๐	๒๕๐	๖๐,๐๐๐	๐.๗๒
-งานทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน	๔๐๐	๒๕๐	๑๐๐,๐๐๐	๑.๒๑
-งานจัดทำบทรัพย์สิน	๔๐๐	๒๕๐	๑๐๐,๐๐๐	๑.๒๑
-งานจำหน่ายพัสดุ	๔๐๐	๒๕๐	๑๐๐,๐๐๐	๑.๒๑
-งานบริหารงานทั่วไป	๔๐๐	๒๕๐	๑๐๐,๐๐๐	๑.๒๑
รวม		๑๖,๗๒๘	๖,๓๗๕,๔๖๐	๗๗.๐๐

การวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง ตามบัญชีคำนวณปริมาณงาน ของกองคลัง

จากการคำนวณปริมาณงานที่เกิดขึ้นในแต่ละงานของกองคลัง สังกัดเทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จะเห็นได้ว่ามีจำนวนปริมาณงานทั้งปีที่เกิดขึ้นของแต่ละงานนั้น ทำให้ทราบถึงความต้องการตำแหน่งใดและจำนวนอัตราเท่าใด ซึ่งตามตารางการคำนวณด้านปริมาณงาน เป็นการช่วยให้การวิเคราะห์อัตราค่าจ้างคนได้ชัดเจนซึ่งรายละเอียดในการคำนวณปริมาณงานที่เกิดขึ้นของกองคลัง ได้นำมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นแล้ว นำมาคำนวณในสัดส่วนเวลาต่อการทำงานต่อคนนั้นพิจารณาการคำนวณค่างานที่เกิดขึ้นจากตาราง ซึ่งเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่งและอัตราค่าจ้างคนที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานของกองคลัง

ทั้งนี้จากการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริงของกองคลัง ทำให้มีความต้องการอัตราค่าจ้างคนในสัดส่วนที่ต้องการทั้งสิ้น จำนวน ๓๔ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนอัตรา	หมายเหตุ
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	
๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	
๔	หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	
๕	หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	
๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	
๗	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๑	
๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	
๙	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	
๑๐	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	ปรับปรุงจาก จพง.พัสดุ
๑๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	
๑๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	
	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	-	ปรับปรุงเป็น นวช.พัสดุ
๑๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	
๑๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	
	ลูกจ้างประจำ (๓ อัตรา)			
๑๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	สนับสนุน	๑	
๑๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	สนับสนุน	๑	
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	สนับสนุน	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ) ๑๒ อัตรา			
๑๘	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	๑	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	๑	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	คุณวุฒิ	๑	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	๑	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	๑	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	๑	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	๑	
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	คุณวุฒิ	๑	
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	คุณวุฒิ	๑	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	

๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑ อัตรา			
๓๐	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	
	พนักงานจ้างทั่วไป (๔ อัตรา)			
๓๑	คนงาน	ทั่วไป	๑	
๓๒	คนงาน	ทั่วไป	๑	
๓๓	คนงาน	ทั่วไป	๑	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
๓๔	คนงาน	ทั่วไป	๑	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
รวม			๓๔	

(ลงชื่อ)



ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวสมหมาย สุกุมพันธ์)

ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)



รับรองข้อมูล

(นายจรเดช ฐรวรรณ)

ปลัดเทศบาลเมืองปึงกาฬ

บัญชีแสดงการคำนวณปริมาณงานของ กองช่าง
ประกอบการกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
เทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

งาน/กิจกรรม	เวลาที่ใช้ ต่อราย/ เรื่อง(นาท)	ปริมาณงาน ต่อปี เรื่อง/ราย	เวลาทั้งหมด (ต่อปี)	จำนวน อัตรากำลัง ที่ต้องการ
๑.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง				
-งานก่อสร้าง	๒,๔๐๐	๓๕๒	๘๔๔,๘๐๐	๑๐.๒๐
-งานบริหารจัดการงานก่อสร้าง บริหารงานช่าง	๒,๔๐๐	๓๕๒	๘๔๔,๘๐๐	๑๐.๒๐
-งานก่อสร้างและซ่อมแซมบูรณะถนน ควบคุมงาน	๒,๗๐๐	๒๕	๖๗,๕๐๐	๐.๘๒
-งานก่อสร้างประปา ควบคุมงาน	๑๐,๘๐๐	๕๐	๕๔๐,๐๐๐	๖.๕๒
-งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๔๘๐	๗๐	๓๓,๖๐๐	๐.๔๑
-งานสำรวจพื้นที่และสิ่งก่อสร้าง	๑๒๐	๗๐	๘,๔๐๐	๐.๑๐
-งานออกแบบและเขียนแบบ	๑,๔๔๐	๑๐๐	๑๔๔,๐๐๐	๑.๗๔
-งานประมาณการราคา	๔๘๐	๗๐	๓๓,๖๐๐	๐.๔๑
-งานกำหนดราคากลาง	๔๘๐	๗๐	๓๓,๖๐๐	๐.๔๑
-งานควบคุมอาคาร อนุญาตก่อสร้าง	๑๘๐	๒๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔
-งานผังเมือง	๔๘๐	๗๐	๓๓,๖๐๐	๐.๔๑
-งานสำรวจ แผนที่ และวางผังเมือง	๒,๔๐๐	๙๕	๒๒๘,๐๐๐	๒.๗๕
-งานบริหารงานทั่วไป	๑๓๖๐	๑๗๖	๒๓๙,๓๖๐	๒.๘๙
๒.ฝ่ายการโยธา				
-งานประสานสาธารณูปโภค	๒,๔๐๐	๗๐	๑๖๘,๐๐๐	๒.๐๓
-งานสวนสาธารณะ	๒,๔๐๐	๗๐	๑๖๘,๐๐๐	๒.๐๓
-งานก่อสร้างซ่อมบำรุง	๑๘๐	๒๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔
-งานเครื่องจักรกล	๑๘๐	๒๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔
-งานช่างสุขาภิบาล	๑,๓๖๐	๒๐	๒๗,๒๐๐	๐.๓๓
-งานไฟฟ้าสาธารณะ ปรับปรุง ซ่อมแซม ไฟฟ้าส่องสว่าง	๔๘๐	๕๐๐	๒๔๐,๐๐๐	๒.๙๐
-งานจัดการคุณภาพน้ำ	๗๘๐	๘๖	๖๗,๐๘๐	๐.๘๑
-งานกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	๑,๐๘๐	๑๑๙	๑๒๘,๕๒๐	๑.๕๕
-งานควบคุมและตรวจสอบบำบัดน้ำเสีย	๑,๓๘๐	๑๕๒	๒๐๙,๗๖๐	๒.๕๓
-งานจัดหา เบิกจ่าย ควบคุม จัดเก็บรักษาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้	๗๒๐	๑๕๐	๑๐๘,๐๐๐	๑.๓๐
-งานดูแล ปรับปรุง ซ่อมแซม ระบบประปา	๔๘๐	๑๒๔	๕๙,๕๒๐	๐.๗๒
-งานไฟฟ้าในกิจกรรมและโครงการของเทศบาลและสาธารณะประโยชน์	๔๘๐	๒๐	๙,๖๐๐	๐.๑๒
-งานบริหารงานทั่วไป	๔๘๐	๒๐	๙,๖๐๐	๐.๑๒
รวม		๒,๕๑๙	๓,๔๐๒,๙๔๐	๕๑.๓๐

การวิเคราะห์อัตรากำลัง ตามบัญชีคำนวณปริมาณงาน ของกองช่าง

จากการคำนวณปริมาณงานที่เกิดขึ้นในแต่ละงานของกองช่าง สังกัดเทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จะเห็นได้ว่ามีจำนวนปริมาณงานทั้งปีที่เกิดขึ้นของแต่ละงานนั้น ทำให้ทราบถึงความต้องการตำแหน่งใดและจำนวนอัตราเท่าใด ซึ่งตามตารางการคำนวณด้านปริมาณงาน เป็นการช่วยให้การวิเคราะห์อัตรากำลังคนได้ชัดเจนซึ่งรายละเอียดในการคำนวณปริมาณงานที่เกิดขึ้นของกองช่าง ได้นำมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นแล้ว นำมาคำนวณในสัดส่วนเวลาต่อการทำงานต่อคนนั้นพิจารณาการคำนวณค่างานที่เกิดขึ้นจากตาราง ซึ่งเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังคนที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานของกองช่าง

ทั้งนี้จากการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริงของกองช่าง ทำให้มีความต้องการอัตรากำลังคนในสัดส่วนที่ต้องการทั้งสิ้น จำนวน ๔๔ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนอัตรา	หมายเหตุ
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑	
๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	
๓	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	
๔	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	
๕	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	
๘	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	
๙	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	
๑๐	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	ปรับปรุงจาก จพง.พัสดุ
๑๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	
ลูกจ้างประจำ (๓ อัตรา)				
๑๒	ผู้ช่วยช่างศิลป์	ช่าง	๑	ปรับปรุงเป็น นวช.พัสดุ
๑๓	พนักงานสูบน้ำ (ถ่ายโหนด)	ช่าง	๑	
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	สนับสนุน	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๘ อัตรา				
๑๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	๑	
๑๖	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	คุณวุฒิ	๑	
๑๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	๑	
๑๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	๑	
๑๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	๑	
๒๐	ผู้ช่วยนายช่างศิลป์	คุณวุฒิ	๑	

๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๖ อัตรา			
๒๓	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	ทักษะ	๑	
๒๔	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทักษะ	๑	
๒๕	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทักษะ	๑	
๒๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทักษะ	๑	
๒๗	ช่างเครื่องสูบน้ำ	ทักษะ	๑	
๒๘	ช่างเครื่องสูบน้ำ	ทักษะ	๑	
	พนักงานจ้างทั่วไป (๑๖ อัตรา)			
๒๙	ช่างเครื่องสูบน้ำ	ทั่วไป	๑	
๓๐	ช่างเครื่องสูบน้ำ	ทั่วไป	๑	
๓๑	คนสวน	ทั่วไป	๑	
๓๒	คนสวน	ทั่วไป	๑	
๓๓	คนสวน	ทั่วไป	๑	
๓๔	ช่างก่อสร้าง	ทั่วไป	๑	
๓๕	ช่างก่อสร้าง	ทั่วไป	๑	
๓๖	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	ทั่วไป	๑	
๓๗	คนงาน	ทั่วไป	๑	
๓๘	คนงาน	ทั่วไป	๑	
๓๙	คนงาน	ทั่วไป	๑	
๔๐	คนงาน	ทั่วไป	๑	
๔๑	คนงาน	ทั่วไป	๑	
๔๒	คนงาน	ทั่วไป	๑	
๔๓	คนงาน	ทั่วไป	๑	
๔๔	คนงาน	ทั่วไป	๑	กำหนดเพิ่มปี ๖๗
รวม			๔๔	

(ลงชื่อ)



ผู้กรอกข้อมูล

(นายนิติกร วงศ์หาบุตร)

ผู้อำนวยการกองช่าง

(ลงชื่อ)



รับรองข้อมูล

(นายจรเดช ธุระวรรณ)

ปลัดเทศบาลเมืองบึงกาฬ

บัญชีแสดงการคำนวณปริมาณงานของ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
ประกอบการกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
เทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

งาน/กิจกรรม	เวลาที่ใช้ ต่อราย/ เรื่อง(นาทิต)	ปริมาณงาน ต่อปี เรื่อง/ราย	เวลาทั้งหมด (ต่อปี)	จำนวน อัตรากำลัง ที่ต้องการ
๑.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข				
-งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	๒,๔๐๐	๒๔	๕๗,๖๐๐	๐.๗๐
-งานอำนวยการ วางแผน แนะนำ ตรวจสอบ กำกับดูแล	๒,๔๐๐	๒๕๕	๖๑๒,๐๐๐	๗.๓๙
-งานควบคุมและป้องกันโรค	๒,๔๐๐	๒๕๕	๖๑๒,๐๐๐	๗.๓๙
-งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๙๖๐	๒๔	๒๓,๐๔๐	๐.๒๘
-งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	๙๖๐	๒๕๕	๒๔๔,๘๐๐	๒.๙๖
-งานอนามัยชุมชน	๙๖๐	๒๔	๒๓,๐๔๐	๐.๒๘
-งานควบคุมโรคติดต่อ	๙๖๐	๒๔	๒๓,๐๔๐	๐.๒๘
-งานบริหารจัดการตลาด	๙๖๐	๒๔	๒๓,๐๔๐	๐.๒๘
-งานสุขาภิบาลชุมชน	๙๖๐	๒๕๕	๒๔๔,๘๐๐	๒.๙๖
-งานรักษาความสะอาด	๙๖๐	๒๔	๒๓,๐๔๐	๐.๒๘
-งานรักษาความสะอาดถนน และที่สาธารณะ	๔๘๐	๒๔	๑๑,๕๒๐	๐.๑๔
-งานโครงการธนาคารขยะ กำจัดขยะและของเสีย	๔๘๐	๑๒๐	๕๗,๖๐๐	๐.๗๐
-งานส่งเสริมและเผยแพร่	๓๐	๓๕	๑,๐๕๐	๐.๐๑
-งานส่งเสริมปศุสัตว์	๓๐	๓๕	๑,๐๕๐	๐.๐๑
-งานสำรวจปศุสัตว์	๒,๔๐๐	๒๔	๕๗,๖๐๐	๐.๗๐
-งานควบคุมและป้องกันโรคในสัตว์	๑,๔๔๐	๒๔	๓๔,๕๖๐	๐.๔๒
-งานส่งเสริมการเลี้ยงสัตว์ แพรรพันธุ์สัตว์	๙๖๐	๒๔	๒๓,๐๔๐	๐.๒๘
-งานข้อมูลวิชาการ	๑,๔๔๐	๒๔	๓๔,๕๖๐	๐.๔๒
๒.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป				
-งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ	๔๘๐	๒๘๑	๑๓๔,๘๘๐	๑.๖๓
-งานควบคุมงบประมาณ จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ เบิกจ่ายเงิน	๕๒๐	๒๔๐	๑๒๔,๘๐๐	๑.๕๑
-งานธุรการ	๒,๔๐๐	๕๐๐	๑,๒๐๐,๐๐๐	๑๔.๔๙
-งานพัสดุ	๑,๓๖๐	๕๐๐	๖๘๐,๐๐๐	๘.๒๑
-งานการเงินและบัญชี	๒,๔๐๐	๕๐๐	๑,๒๐๐,๐๐๐	๑๔.๔๙
-งานรัฐพิธี	๑๒	๕๐๐	๖,๐๐๐	๐.๐๗
รวม		๓,๙๙๕	๕,๔๕๓,๐๖๐	๖๖

การวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง ตามบัญชีคำนวณปริมาณงาน ของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

จากการคำนวณปริมาณงานที่เกิดขึ้นในแต่ละงานของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สังกัดเทศบาลเมืองบึงกาฬ อำเภอเมือง จังหวัดบึงกาฬ จะเห็นได้ว่ามีจำนวนปริมาณงานทั้งปีที่เกิดขึ้นของแต่ละงานนั้น ทำให้ทราบถึงความต้องการตำแหน่งใดและจำนวน อัตราเท่าใด ซึ่งตามตารางการคำนวณด้านปริมาณงาน เป็นการช่วยให้การวิเคราะห์อัตราค่าจ้างคนได้ชัดเจนซึ่งรายละเอียดในการ คำนวณปริมาณงานที่เกิดขึ้นของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ได้นำมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นแล้ว นำมาคำนวณในสัดส่วน เวลาต่อการ ทำงานต่อคนนั้นพิจารณาการคำนวณค่างานที่เกิดขึ้นจากตาราง ซึ่งเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่ง และอัตราค่าจ้างคนที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ทั้งนี้จากการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริงของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ทำให้มีความต้องการอัตราค่าจ้างคน ในสัดส่วนที่ต้องการทั้งสิ้น จำนวน ๕๕ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนอัตรา	หมายเหตุ
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	กลาง	๑	
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๑	
๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	
๔	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	
๕	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	
๖	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๑	
๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	
	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ปง./ชง.	-	
	ลูกจ้างประจำ (๒ อัตรา)			
๘	พนักงานขับรถยนต์	สนับสนุน	๑	
๙	คนงานทำความสะอาด	บริการพื้นฐาน	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๕ อัตรา			
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	คุณวุฒิ	๑	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	คุณวุฒิ	๑	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	คุณวุฒิ	๑	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	คุณวุฒิ	๑	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	คุณวุฒิ	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑๑ อัตรา			
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนอัตรา	หมายเหตุ
๑๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	ทักษะ	๑	
๑๘	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	ทักษะ	๑	
๑๙	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	ทักษะ	๑	
๒๐	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	ทักษะ	๑	
๒๑	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	ทักษะ	๑	
๒๒	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	ทักษะ	๑	
๒๓	คนงานประจํารถขยะ	ทักษะ	๑	
๒๔	คนงานประจํารถขยะ	ทักษะ	๑	
๒๕	คนงานประจํารถขยะ	ทักษะ	๑	
	พนักงานจ้างทั่วไป (๒๙ อัตรา)			
๒๖	คนงานประจํารถขยะ	ทั่วไป	๑	
๒๗	คนงานประจํารถขยะ	ทั่วไป	๑	
๒๘	คนงานประจํารถขยะ	ทั่วไป	๑	
๒๙	คนงานประจํารถขยะ	ทั่วไป	๑	
๓๐	คนงานประจํารถขยะ	ทั่วไป	๑	
๓๑	คนงานประจํารถขยะ	ทั่วไป	๑	
๓๒	คนงานประจํารถขยะ	ทั่วไป	๑	
๓๓	คนงานประจํารถขยะ	ทั่วไป	๑	
๓๔	คนงานประจํารถขยะ	ทั่วไป	๑	
๓๕	คนงานประจํารถขยะ	ทั่วไป	๑	
๓๖	คนงานประจํารถขยะ	ทั่วไป	๑	
๓๗	คนงานประจํารถขยะ	ทั่วไป	๑	
๓๘	คนงานประจํารถขยะ	ทั่วไป	๑	
๓๙	คนงานประจํารถขยะ	ทั่วไป	๑	
๔๐	คนงานประจํารถขยะ	ทั่วไป	๑	
๔๑	คนงานประจํารถขยะ	ทั่วไป	๑	
๔๒	คนงาน	ทั่วไป	๑	
๔๓	คนงาน	ทั่วไป	๑	
๔๔	คนงาน	ทั่วไป	๑	
๔๕	คนงาน	ทั่วไป	๑	
๔๖	คนงาน	ทั่วไป	๑	

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนอัตรา	หมายเหตุ
๔๗	คนงาน	ทั่วไป	๑	
๔๘	คนงาน	ทั่วไป	๑	
๔๙	คนงาน	ทั่วไป	๑	
๕๐	คนงาน	ทั่วไป	๑	
๕๑	คนงาน	ทั่วไป	๑	
๕๒	คนงาน	ทั่วไป	๑	
๕๓	คนงาน	ทั่วไป	๑	
๕๔	คนงาน	ทั่วไป	๑	
รวม			๕๔	

(ลงชื่อ)  ผู้กรอกข้อมูล
(นายประทีป กลิ่นหวล)
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

(ลงชื่อ)  รับรองข้อมูล
(นายจรเดช ธุระวรรณ์)
ปลัดเทศบาลเมืองบึงกาฬ