



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๕ - ๒๕๕๗

ของ

เทศบาลตำบลลาดูก  
อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลทาบลาตูก มีวัตถุประสงค์เพื่อให้มีโครงการสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน เพื่อให้มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน ตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน พิจารณาตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสมอีกทั้งเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทาบลาตูกให้เหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลทาบลาตูก จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังไว้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานเทศบาลตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เกิดความสะดวก และรวดเร็วในการตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลทาบลาตูก

## สารบัญ

	หน้า
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๑
ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
ภารกิจหลัก ภารกิจรอง	๗
สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ	๘
ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๑๒
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง	๑๕
บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๑๖	
แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘
ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘

\*\*\*\*\*

## หลักการและเหตุผล

**คำอธิบาย :** ให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ , เทศบาล, อบต.) ระบุหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้นเช่น

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ กรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ กำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล, หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๗ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลทาบลาตุก มีโครงสร้างการแบ่งงานลาระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลทาบลาตุก มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้กำลังคนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทาบลาตุก

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลทาบลาตุก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้บริหารงาน ของเทศบาลตำบลทาบลาตุก เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้ห้องครุภัณฑ์ส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลทาบลาตุก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลทาบลาตุก

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัด ลำพูน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลทาบลาตุกมีความครอบคลุมทุกด้าน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ทราบถึงปัญหา ความต้องการของประชาชนโดยอาศัยแผนพัฒนาสามปีเป็นสำคัญ โดยพอสรุปได้ดังนี้

#### สภาพปัญหา

##### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคมไม่สะดวก
- ทางระบายน้ำไม่เพียงพอ
- ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่ทั่วถึง

##### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

- รายได้ไม่เพียงพอ
- ราคาผลผลิตตกต่ำ
- ต้นทุนการผลิตสูงมาก
- ขาดความรู้ในการใช้เทคโนโลยีในการเพิ่มผลผลิต

##### ๓. ด้านสังคม

- ชุมชนมีปัญหาเรื่องแหล่งมั่วสุกและอบายมุข

- ยาเสพติดเข้ามาในพื้นที่เพิ่มขึ้น
- มีการทะเลาะของวัยรุ่นในพื้นที่

#### ๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ผู้นำชุมชนยังไม่รู้ถึงอำนาจหน้าที่ของตนเอง
- ผู้นำชุมชนยังขาดความรู้ทักษะด้านการบริหารจัดการ
- งบประมาณมีไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน

#### ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- มีการบุกรุกทรัพยากรธรรมชาติมากขึ้น
- มีมลพิษทางอากาศมากขึ้น

#### ความต้องการของประชาชน

##### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- มีการคมนาคมที่สะดวก
- มีทางระบายน้ำที่เพียงพอ
- มีไฟฟ้าสาธารณะอย่างทั่วถึง

##### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

- มีรายได้เพียงพอต่อครอบครัว
- ราคาผลผลิตดีขึ้น
- มีต้นทุนการผลิตที่อยู่ในระดับต่ำ
- ประชาชนมีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีในการเพิ่มผลผลิต

##### ๓. ด้านสังคม

- ชุมชนไม่มีปัญหาเรื่องแหล่งมั่วสุมและอบายมุข
- ชุมชนปลอดจากปัญหายาเสพติด
- ไม่มีการทะเลาะของวัยรุ่นในพื้นที่

##### ๔. ด้านการเมืองการบริหาร

- ผู้นำชุมชนมีความรู้ในอำนาจหน้าที่ของตนเอง
- ผู้นำชุมชนมีความรู้ทักษะด้านการบริหารจัดการ
- องค์กรมีงบประมาณที่เพียงพอต่อการบริหารงาน

##### ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ไม่มีการบุกรุกทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่
- ไม่มีมลพิษทางอากาศในพื้นที่

#### ๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำอธิบาย : ให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล.อบต.) วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจาก พ.ร.บ. อบจ. พ.ร.บ. เทศบาล พ.ร.บ. อบต. และ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินตามภารกิจ SWOT เช่น

##### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขอุปการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

#### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
  - (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
  - (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
  - (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
  - (๕) การรักษาความสะอาดของ ถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
  - (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
  - (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
  - (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์
- ตลอดจนมีสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

#### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีของประชาชน
- (๒) การรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพตำบล

#### ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

#### ๕.๕ ด้านการบริหารการจัดและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจ ดังนี้

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจเกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษาการทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจเกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) การสนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นให้พัฒนาท้องถิ่นสนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น - ๖ -
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการเทศบาลตำบลทาลาดุก มีภารกิจหลักและภารกิจรอง ดังนี้**

**ภารกิจหลัก**

๑. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การส่งเสริมการเกษตร

**ภารกิจรอง**

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

**๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ**

**คำอธิบาย :** ให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล , อบต.) สรุปปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังและแนวทางแก้ไขปัญหา เช่น



องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลทาบลาตูก กำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกำหนดกรอบอัตราจำนวนทั้งสิ้น ๓๒ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปฏิบัติงาน ที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอ กำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรับรองปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ ขององค์กรส่วนท้องถิ่นต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง เช่น เทศบาลกำหนดภารกิจด้านการดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชนจึงกำหนดให้เป็นงานสวัสดิการสังคมอยู่ในสำนักปลัดเทศบาล เป็นต้น

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b>  ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานทะเบียนราษฎร ๑.๖ งานกิจการสภา	<b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b> <b>ฝ่ายอำนวยการ</b> ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานกิจการสภา ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานทะเบียนราษฎร	
<b>๒. กองคลัง</b>  ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	<b>๒. กองคลัง</b> <b>ฝ่ายบริหารงานคลัง</b> ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๕ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
<b>๓. กองช่าง</b>  ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	<b>๓. กองช่าง</b> <b>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b> ๓.๑ งานวิศวกรรม ๓.๒ งานสถาปัตยกรรม ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานศูนย์เครื่องจักรกล ๓.๖ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า  สาธารณะ	

<p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและบริการสาธารณสุข</p> <p>๔.๓ งานควบคุมโรค</p> <p>๔.๔ งานส่งเสริมการเกษตร</p>	<p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p><b>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</b></p> <p>๔.๑ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๒ งานวางแผนสาธารณสุข</p> <p>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๔.๔ งานเผยแพร่และฝึกอบรม</p> <p>๔.๕ งานส่งเสริมสุขภาพและงานป้องกันและควบคุมโรค</p> <p>๔.๖ งานสัตวแพทย์</p> <p>๔.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p>	
<p><b>๕. กองการศึกษา</b></p> <p><b>ฝ่ายบริหารงานการศึกษา</b></p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p>	<p><b>๕. กองการศึกษา</b></p> <p><b>ฝ่ายบริหารงานการศึกษา</b></p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p>	

**๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น**

คำอธิบาย : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ, เทศบาล, อบต.) นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อประมาณค่าใช้จ่ายที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. , เทศบาล , อบต.) จะต้องจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล สำหรับนำไปจัดทำเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพื่อประโยชน์ในการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนดดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		กำลังคนที่ต้องการ		
				จำนวนคน	จำนวนเงิน	เพิ่ม (+) , ลด (-)		
						๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗
๑	นักบริหารงาน เทศบาล ๗	๗	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐			
๒	นักบริหารงาน เทศบาล ๖	๖	๑	๑	๑๘๕,๑๖๐			
	<b>สำนักปลัดเทศบาล</b>							
๓	นักบริหารงานทั่วไป ๖	๖	๑	๑	๑๗๑,๖๐๐			
๔	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ ๓-๕/๖	๓-๕/๖	๑	-	-	.+๑		
๕	บุคลากร ๓-๕/๖	๓	๑	๑	๙๕,๒๐๘			
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรณเทศา ๒-๔/๕	๒	๑	๑	๘๙,๕๐๐			
๗	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๒-๔/๕	๒	๑	๑	๙๑,๕๖๐			
๘	เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑-๓/๔	๑	๑	๑	๗๒,๖๐๐			

	<b>กองคลัง</b>							
๙	นักบริหารงานคลัง ๗	๗	๑	๑	๒๔๓,๘๔๐			
๑๐	นักวิชาการคลัง ๓-๕/๖	๓	๑	๑	๑๒๔,๔๐๐			
๑๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒-๔/๕	๓	๑	๑	๑๑๐,๕๒๐			
๑๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บราย ๒-๔/๕	๓	๑	๑	๑๐๗,๖๔๐			
๑๓	เจ้าหน้าที่พัสดุ ๑-๓/๔	๑	๑	๑	๘๑,๖๐๐			
๑๔	ลูกจ้างประจำเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๒๐,๓๖๐			
	<b>กองช่าง</b>							
๑๕	นักบริหารงานช่าง ๗	๗	๑	๑	๒๑๐,๗๒๐			
๑๖	นายช่างผังเมือง ๒-๔/๕	๓	๑	๑	๑๓๒,๐๐๐			
๑๗	นายช่างโยธา ๒-๔/๕	๓	๑	๑	๑๐๗,๖๔๐			
	<b>กองการศึกษา</b>							
๑๘	นักบริหารการศึกษา ๖	๖	๑	-	-	.+๑		
๑๙	นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖	๔	๑	๑	๑๒๘,๔๐๐			
	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>							
๒๐	นักบริหารงานสาธารณสุข ๖	๖	๑	-	-	.+๑		
๒๑	นักวิชาการเกษตร ๓-๕/๖	๕	๑	๑	๑๓๕,๗๒๐			
๒๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ๒-๔/๕	๒	๑	๑	๑๐๐,๐๘๐			
	<b>รวมทั้งสิ้น</b>		<b>๒๒</b>	<b>๑๙</b>	<b>๒,๕๙๑,๑๔๘</b>			
	ค่าจ้างพนักงานจ้าง							
	ประโยชน์ตอบแทนอื่น							
	รวมไม่เกินร้อยละ ๔๐							

**หมายเหตุ**

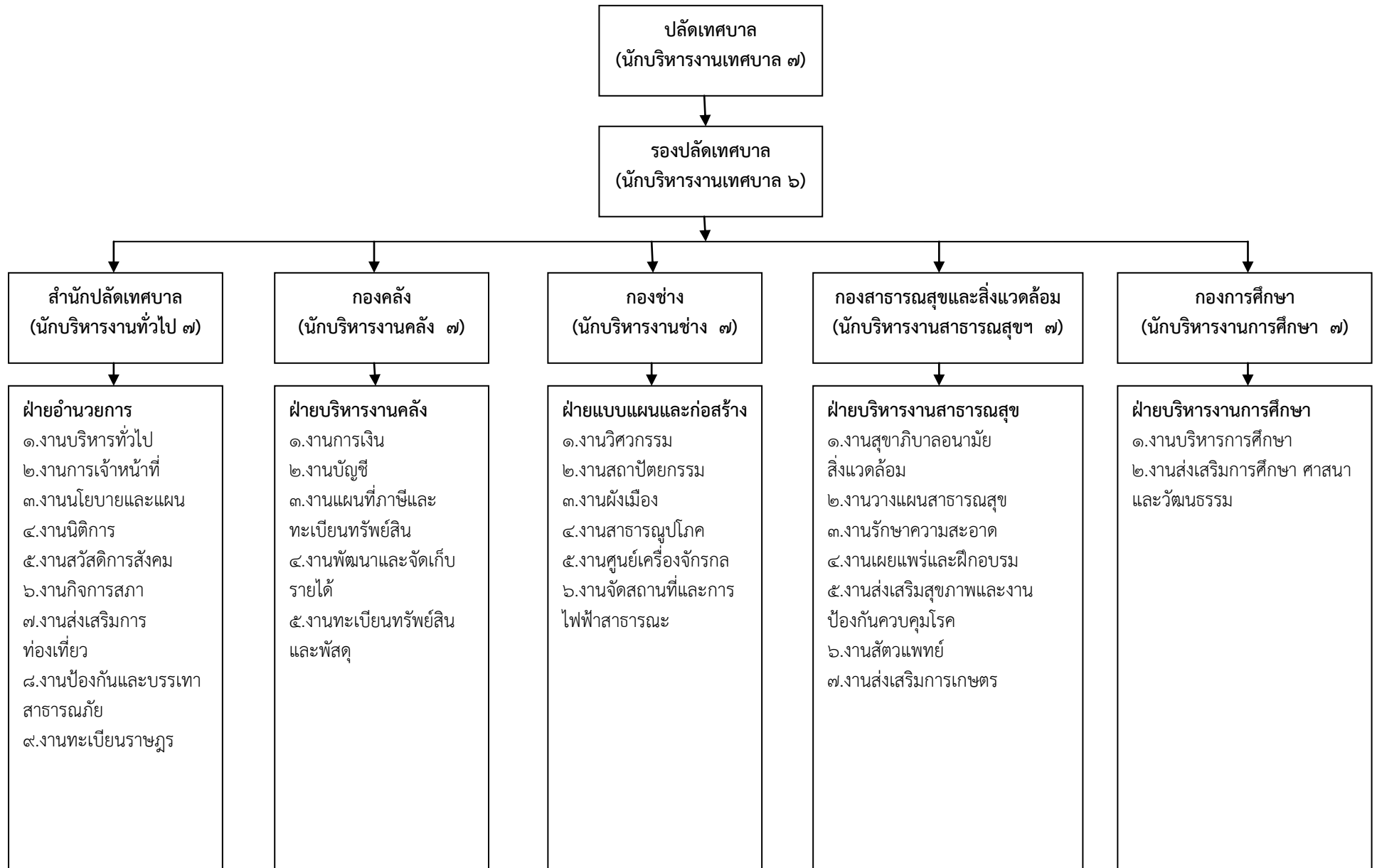
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๕

๒๐,๕๙๘,๕๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๗

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราใหม่			เพิ่ม (+) / ลด(-)		
		๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
<b>สำนักปลัดเทศบาล</b>							
นักบริหารงานทั่วไป ๗ (หัวหน้าสำนักปลัด ฯ)	๑	๑	๑	๑	.+๑	-	-
<b>ฝ่ายอำนวยการ</b>							
นักบริหารงานทั่วไป ๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-
บุคลากร ๓-๕/๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓-๕/๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-
เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑-๓/๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-
<b>กองคลัง</b>							
นักบริหารงานคลัง ๗ (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
<b>ฝ่ายบริหารงานคลัง</b>							
นักวิชาการคลัง ๓-๕/๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-
ลูกจ้างประจำ (เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-
เจ้าหน้าที่พัสดุ ๑-๓/๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-
<b>กองช่าง</b>							
นักบริหารงานช่าง ๗ (หัวหน้ากองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-
<b>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b>							
นายช่างผังเมือง ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-
นายช่างโยธา ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>							
นักบริหารงานสาธารณสุข ๗ (ผู้อำนวยการกอง)	๑	๑	๑	๑	.+๑	-	-
<b>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</b>							
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-
นักวิชาการเกษตร ๓-๕/๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-
<b>กองการศึกษา</b>							
นักบริหารการศึกษา ๗ (ผู้อำนวยการกอง)	๑	๑	๑	๑	.+๑	-	-
<b>ฝ่ายบริหารงานการศึกษา</b>							
นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

พนักงานเทศบาลตำบลทาบลาตุก จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มความสามารถด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียรโดยคำนึงถึงประโยชน์ของสาธารณะ และให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

เทศบาลตำบลทาบลาตุก จะกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลทาบลาตุก โดยจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลทาบลาตุก เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลทาบลาตุก เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานเทศบาลตำบลทาบลาตุกทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะพัฒนา ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือการดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลทาบลาตุก เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

## ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำ เทศบาลตำบลทาบลาตุก

เทศบาลตำบลทาบลาตุก ได้จัดทำประกาศคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานเทศบาล

ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๓ ดังนี้

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
  ๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
  ๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
  ๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
  ๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
  ๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
  ๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
  ๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
  ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
  ๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพุดิตนเป็นพลเมืองที่ตีร่วมกันพัฒนาชุมชน
- ให้นำอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน