-ฉบับเทศบาล-

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ 2570 - 2572
เทศบาลตำบลทะเมนชัย
อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์



จัดทำโดย
งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ
สำนักปลัดเทศบาลตำบลทะเมนชัย

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) ของเทศบาลตำบลทะเมนชัย มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังในการปฏิบัติภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้เทศบาลสามารถคาดคะเนได้ว่าอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลฯ และเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง อีกทั้งเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ดังนั้น การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒) จึงเป็นไปตามมติคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล ซึ่งคณะกรรมการฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนให้สามารถดำเนินภารกิจของเทศบาลฯ ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เทศบาลตำบลทะเมนชัย

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๗



๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๔๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลทะเมนชัย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลทะเมนชัย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลทะเมนชัย มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่ามีความถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลทะเมนชัย

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลทะเมนชัย สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลทะเมนชัย เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลทะเมนชัย ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคคลากรให้เหมาะสมการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลฯ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลทะเมนชัย มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาล ฯ

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทะเมนชัย ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลทะเมนชัย ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายคณะรักษาความสงบแห่งชาติ นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลทะเมนชัย

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบุรีรัมย์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

จังหวัดบุรีรัมย์

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือสมควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่า ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยตั้งสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะส่งผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีคามจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดตำแหน่งโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการไป เป็นต้น

อุ้งหวัดบุรีรัมย์

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลทะเมนชัย ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ห่างจากอำเภอลำปลายมาศ โดยทางรถยนต์ ๑๒ กิโลเมตร ทางรถไฟ ๘ กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด ๘.๒๕ ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วย หมู่ที่ ๑ , ๒ , ๓ , ๕ , ๗ ,๑๓ , ๑๔ ตำบลทะเมนชัย และหมู่ที่ ๘ ตำบลหนองบัวโคก

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน พิจารณาเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การคมนาคม ในเขตเทศบาลตำบลทะเมนชัย มีการคมนาคม ๒ ทาง คือ

๑.๑ <u>ทางรถยนต์</u> มีถนน ค.ส.ล..และถนนลาดยางเป็นเส้นทางคมนาคม และมีถนนสายหลักเข้าสู่เทศบาลฯ จำนวน ๕ สาย ได้แก่

๑. สายบ้านสี่เหลี่ยมประชามิตร – บ้านสวนครัว หมู่ ๘ (ถนนลาดยาง)
๒. ทางหลวงท้องถิ่นสายบ้านหนองบัวโคก – บ้านสวนครัว หมู่ ๘ (ถนนลาดยาง)
๓. สายบ้านหนองม่วง อบต.ทะเมนชัย – บ้านหนองตาด หมู่ ๓ (ถนนลาดยาง)
๔. สายบ้านบริหารชนบท – บ้านตลาดทะเมนชัย หมู่ ๒
๕. สายบ้านตลาดโพธิ์ – บ้านหนองหญ้าปล้อง หมู่ ๕

๑.๒ <u>ทางรถไฟ</u> มีสถานีรถไฟทะเมนชัย ให้บริการรถไฟเที่ยวขึ้นและเที่ยวล่องสายภาคตะวันออกเฉียงเหนือ – กรุงเทพฯ

๒. การประปา ในเขตเทศบาลตำบลทะเมนชัย มีประปาบาดาล ๖ แห่ง และระบบกิจการประปาที่เทศบาลฯดำเนินการเอง โดยให้บริการน้ำประปา จำนวน ๖๕๔ ครัวเรือน (ที่มา : งานกิจการประปา กองช่าง ณ วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙)

๓. โทรคมนาคมในเขตเทศบาลตำบลทะเมนชัย มีระบบการสื่อสารที่ให้บริการ ๑ แห่ง คือ ไปรษณีย์ มีที่ทำการ อยู่ในหมู่ ๑๔ ให้บริการรับ-ส่งจดหมาย พัสดุ และเอกสารอื่น

สภาพปัญหา

๑. ระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการชำรุด เสื่อมโทรม เช่น ถนน ค.ส.ล. บางสายพื้นผิวการจราจร สึกกร่อน หลุดล่อนเป็นหลุมเป็นบ่อ และถนนบางสายไม่มีไฟฟ้าสาธารณะ หรือมีแต่ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๒. ท่อระบายน้ำบางแห่งอุดตัน ทำให้เกิดน้ำท่วมขัง ซึ่งเป็นแหล่งเพาะพันธ์เชื้อโรคต่าง เช่น ลูกน้ำยุงลาย หนู แมลงสาบ ฯลฯ

๓. ระบบน้ำประปาที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน มี ๒ ระบบ คือ

๓.๑ ระบบประปาใต้ดิน (น้ำบาดาล) ใช้อุปโภคจะเกิดหินปูนเกาะติดที่สุขภัณฑ์ เช่น ตามพื้น ผนัง อ่างน้ำ ฯลฯ ห้องน้ำ เป็นต้น และไม่สามารถบริโภคได้ เนื่องจากมีรสชาติเค็ม

๓.๒ ระบบประปาผิวดิน ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เนื่องจากน้ำที่นำมาผลิตน้ำประปามีอยู่อย่างจำกัด ขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่ที่ใช้บรรจุและเก็บกักน้ำไว้ใช้ในการผลิตน้ำประปา

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลฯ มีความต้องการให้มีระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการอย่างครบถ้วนสมบูรณ์และเพียงพอต่อความต้องการของชุมชนในเขตเทศบาลฯ โดยการก่อสร้างปรับปรุงซ่อมแซมท่อระบายน้ำ ถนน ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ ขยายเขตบริการน้ำประปาผิวดินให้ได้มาตรฐานและครอบคลุมอย่างทั่วถึง ตลอดจนมีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการให้มีระบบคมนาคมขนส่งที่สะดวก

ด้านเศรษฐกิจ

๑ **การเกษตร** ประชากรส่วนใหญ่ในเขตเทศบาลฯ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ร้อยละ ๘๐ โดยเฉพาะการทำนา ทำไร่นาสวนผสม เพาะเห็ด นอกจากนั้นประกอบอาชีพค้าขาย รับจ้าง และอื่น ๆ โดยมีแหล่งน้ำที่สำคัญ ได้แก่ คลองอิสานเขียว ลำห้วยทะเมนชัย สระก้านเหลือง สระหนองตาด และสระนกเขา

๒ **การปศุสัตว์** ประกอบด้วย

- ฟาร์มเลี้ยงไก่เนื้อ ๑ แห่ง
- ฟาร์มไก่บ้าน ๒ แห่ง
- ฟาร์มไก่ไข่ ๑ แห่ง
- ฟาร์มเลี้ยงหมู ๑ แห่ง

(ที่มา : งานบริหารทั่วไป กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ณ วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙)

๓ **การอุตสาหกรรม** มีโรงงานอุตสาหกรรม ๒ แห่ง

- โรงสีไฟทะเมนชัย

(ที่มา : ฝ่ายพัฒนารายได้ กองคลัง ณ วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙)

๔ **การพาณิชย์** มีร้านประกอบการค้าในเขตบาล ดังนี้

- ร้านอาหาร ๒๐ แห่ง
- ร้านค้า ๘๕ แห่ง
- โรงสีข้าว ๙ แห่ง

(ที่มา : งานบริหารทั่วไป กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ณ วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙)

๕. **การท่องเที่ยว** มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ ได้แก่

- พระธาตุเจดีย์ใหญ่ทะเมนชัย ประดิษฐานอยู่ที่วัดหนองหญ้าปล้อง หมู่ ๕
- ศาลเจ้าพ่อหินตั้ง หมู่ ๒
- คันคูเมืองโบราณ หมู่ ๑๔

จังหวัดบุรีรัมย์

สภาพปัญหา

๑ ปัญหาคือมีตลาดสดถาวรของเทศบาลฯ และผู้ประกอบการ (เอกชน) จัดให้มีตลาดนัดทุกวันอังคารและวันศุกร์ สัปดาห์ละ ๒ วัน บริเวณหน้าสำนักงานเทศบาลตำบลทะเมนชัย ซึ่งเป็นตลาดที่ไม่ถูกสุขลักษณะ และมีปัญหาเกี่ยวกับบริเวณลานดิน เวลาฝนตกพื้นผิวจะเฉอะแฉะ

๒ ปัญหารายได้ของประชาชนไม่เพียงพอต่อการครองชีพ โดยประชาชนส่วนใหญ่เป็นเกษตรกร โดยเฉพาะการทำนา จึงทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอกับการใช้จ่าย

๓ มีการส่งเสริมและพัฒนาให้ประชาชนมีรายได้เสริม โดยจัดตั้งกลุ่ม เช่น กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มสตรี ฯลฯ เพื่อทอผ้าไม่ว่าจะเป็นผ้าไหม หรือผ้าฝ้าย แล้วนำไปแปรรูป เป็นเสื้อผ้า กระเป๋า ฯลฯ กลุ่มทำดอกไม้จันทร์ กลุ่มทำเครื่องจักสาน กลุ่มเพาะเห็ดซึ่งกลุ่มต่างๆ ที่ผลิตสินค้าขึ้นมานี้ ยังไม่มีสถานที่ในการจัดจำหน่ายหรือสถานที่แสดงสินค้าชุมชน

ความต้องการของประชาชน

๑. ต้องการให้เทศบาลปรับปรุงตลาดสดถาวรให้ถูกสุขลักษณะ **และปรับปรุงพื้นผิวสถานที่จัดตั้งตลาดนัดไม่ให้เฉอะแฉะ**

๒. **ส่งเสริมและพัฒนาให้ประชาชนมีความรู้ทักษะอาชีพ เพื่อสร้างรายได้เสริมให้กับครอบครัว เช่น การแปรรูปอาหาร การทำขนม การทำงานฝีมือ ฯลฯ**

๓. **จัดสถานที่กลางในการจำหน่ายสินค้า จัดงานแสดงสินค้าหรือส่งเสริมสนับสนุนการออกร้านแสดงสินค้าในเวทีระดับอำเภอ และจังหวัด**

ด้านสังคม

๑. **ประชากร** ในเขตเทศบาลตำบลทะเมนชัย มีประชากรทั้งสิ้น ๔,๑๔๗ คน เป็นชาย ๒,๐๔๓ คน หญิง ๒,๑๐๔ คน จำนวนครัวเรือน ๑,๓๐๕ ครัวเรือน ดังนี้

หมู่ที่	ชุมชน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร		รวม
			ชาย	หญิง	
๑	ทะเมนชัย	๒๐๔	๓๐๗	๓๑๖	๖๒๓
๒	ตลาดทะเมนชัย	๑๗๓	๑๑๑	๑๒๔	๒๓๕
๓	หนองตาด	๑๗๘	๓๔๓	๓๖๑	๗๐๔
๕	หนองหญ้าปล้อง	๑๘๐	๓๓๒	๓๔๗	๖๗๙
๗	บุแปบ	๑๗๙	๒๒๗	๒๐๘	๔๓๕
๘	สวนครัว	๑๗๗	๓๐๕	๓๐๒	๖๐๗
๑๓	บุลิ้นฟ้า	๙๗	๑๕๐	๑๖๘	๓๑๘
๑๔	ทะเมนชัยสอง	๑๑๖	๒๒๐	๒๒๙	๔๔๙
	ทะเบียนบ้านกลาง	๑	๔๘	๔๙	๙๗
รวม		๑,๓๐๕	๒,๐๔๓	๒,๑๐๔	๔,๑๔๗

(ที่มา : งานทะเบียนราษฎร สำนักปลัด ณ วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙)

จังหวัดบุรีรัมย์

๒. การศึกษา ประชาชนส่วนใหญ่จบการศึกษาภาคบังคับ มีบ้างที่จบจนถึงระดับ ม.๖ ,อนุปริญญา และปริญญาตรี มีโรงเรียนในเขตเทศบาลฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์เขต ๑ จำนวน ๓ แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ถ่ายโอนจากภารกิจกรมศาสนา ๑ แห่ง ได้แก่

- โรงเรียนบ้านทะเมนชัย
- โรงเรียนบ้านหนองหญ้าปล้อง
- โรงเรียนบ้านหนองตาดน้อย
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลทะเมนชัย

๓. การสาธารณสุข มีหน่วยบริการด้านสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ๑ แห่ง คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนบ้านบุแปบ

๔. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีสถานีตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๑ แห่ง คือ สถานีตำรวจทะเมนชัย อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

สภาพปัญหา

๑ ปัญหาการป้องกัน รักษาและส่งเสริมสุขภาพให้แก่ประชาชนยังไม่ทั่วถึง การให้บริการด้านสาธารณสุขไม่ครอบคลุมทุกชุมชนภายในเขตเทศบาลฯ และประชาชนขาดความสนใจที่จะป้องกันและช่วยเหลือตนเอง

๒ ปัญหาการจัดบริการด้านนันทนาการยังไม่ทั่วถึง การดำเนินงานด้านการจัดกิจกรรมนันทนาการโดยทั่วไป ขาดการร่วมกลุ่มเพื่อประกอบกิจกรรม เช่น การออกกำลังกาย การจัดตั้งชมรมหรือสหกรณ์ต่าง ๆ

ความต้องของประชาชน

๑ ต้องการให้เทศบาลกำจัดแหล่งเพาะพันธ์ยุงและกลิ่นตามท่อระบายน้ำ เนื่องจากท่อระบายน้ำบางแห่งของเทศบาลฯ เกิดการอุดตันน้ำไม่สามารถไหลได้สะดวก จึงเกิดการท่วมขัง ทำให้เป็นแหล่งเพาะขยายพันธ์ของยุง รวมทั้งสัตว์นำโรคอื่น ๆ เช่น หนู แมลงสาบ เป็นต้น และส่งกลิ่นเหม็น ก่อให้เกิดความเดือนร้อนและเป็นเหตุให้เกิดโรคภัยต่าง ๆ ตามมา

๒ ต้องการให้เทศบาลฯ จัดให้มีบริการ สถานที่ออกกำลังกาย และจัดนันทนาการต่างๆ โดยจัดสถานที่ให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย พักผ่อนและจัดกิจกรรมต่าง ๆ เนื่องจากในเขตเทศบาลยังไม่มีสวนสาธารณะหรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๓ ต้องการได้รับการพัฒนาด้านอาชีพและรายได้เสริมในช่วยฤดูที่ว่างเว้นจากการทำนา

จังหวัดบุรีรัมย์

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลทะเมนชัย เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการให้บริการสาธารณะด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาลฯ มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

(๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

(๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ

(๓) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

(๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม

(๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนาธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการ ปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการ นั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

มาตรา ๕๑ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

(๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา

(๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์

(๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๔) ให้มีสุสานและฌาปณสถาน

(๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

(๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

(๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๙) เทศพาณิชย์

จังหวัดบุรีรัมย์

วิสัยทัศน์จังหวัดบุรีรัมย์ (Vision)

ศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬามาตรฐานโลก เศรษฐกิจมั่นคง สังคมเข้มแข็ง

พันธกิจของจังหวัดบุรีรัมย์ (Mission)

๑. ส่งเสริมการท่องเที่ยวอารยธรรมขอม และส่งเสริมกีฬาสู่มาตรฐานโลก

๒. ส่งเสริมการผลิตสินค้าการเกษตรและอาหารปลอดภัยได้มาตรฐาน

๓. ส่งเสริมการผลิตตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๔. ส่งเสริมการผลิตและการตลาดผลิตภัณฑ์จากไหมและผลิตภัณฑ์ชุมชน

๕. อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน

ประเด็นการพัฒนา

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ด้านเศรษฐกิจ

"เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬามาตรฐานโลก และการพัฒนาเศรษฐกิจภายใต้พื้นฐานของการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย"

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวอารยธรรมขอมและกีฬามาตรฐานโลก

๒. เพื่อเป็นศูนย์กลางการพัฒนาเศรษฐกิจภายใต้พื้นฐานของการผลิตสินค้าด้านการเกษตรและอาหารปลอดภัยมาตรฐานสากล

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

"คนบุรีรัมย์มีคุณภาพชีวิตที่ดี มั่นคง ยั่งยืน บนพื้นฐานความพอเพียง"

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนทุกช่วงวัย

๒. เพื่อให้หมู่บ้าน/ชุมชนเข้มแข็งตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

" ทรัพยากรธรรมชาติสร้างสรรค์ชีวิตและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม"

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาแหล่งน้ำและคุณภาพของน้ำ ควบคู่การเสริมสร้างความรู้ในเรื่องน้ำและการบริหารจัดการน้ำ

๒. เพื่อฟื้นฟู อนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และความหลากหลายทางชีวภาพแบบมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างยั่งยืน

๓. เพื่อจัดการขยะ/สิ่งปฏิกูล และลดมลพิษอย่างเป็นระบบโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ ด้านรักษาความมั่นคงและความสงบ

" บุรีรัมย์สงบสุข "

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้สังคมสงบสุขและอบอุ่น

๒. เพื่อให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓. เพื่อส่งเสริมป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด



ยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลทะเมนชัย

วิสัยทัศน์การพัฒนา

สภาพแวดล้อมน่าอยู่ สาธารณูปโภคครบครัน
การคมนาคมสะดวก การศึกษาก้าวหน้า
พัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างเศรษฐกิจชุมชน
บนหลักบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

พันธกิจ

๑. ปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค และโครงสร้างพื้นฐาน
๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น
๓. ส่งเสริมการศึกษา วัฒนธรรมท้องถิ่นและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
๕. สร้างความเข้มแข็งของชุมชน
๖. สร้างจิตสำนึกการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

ยุทธศาสตร์เทศบาลตำบลทะเมนชัย

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์ : มีระบบสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐานพอเพียง

แนวทางการพัฒนา

๑ ก่อสร้างและบูรณซ้อมแซมถนน ท่อระบายน้ำ สะพาน
๒. ก่อสร้างระบบป้องกันน้ำท่วม และปรับปรุงระบบระบายน้ำในพื้นที่ที่เกิดปัญหาน้ำท่วมถึง
๓. พัฒนาระบบจราจรให้ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
๔. ขุดลอกแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อความจำเป็นสำหรับประชาชนในเขตเทศบาล

สอดคล้องกับพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕๐ (๒) , (๓) มาตรา ๕๑ (๖) , (๘)

สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ที่ ๗

สอดคล้องกับประเด็นการพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ ๓

ผู้รับผิดชอบ : กองช่าง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ

เป้าประสงค์ : พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น

แนวทางการพัฒนา

๑. ติดตั้งระบบไฟฟ้าสาธารณะ และขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ อย่างครอบคลุมและทั่วถึง
๒. พัฒนาระบบประปาให้ได้มาตรฐาน และขยายเขตบริการประปาให้เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน

สอดคล้องกับพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕๐ (๒) , (๓) มาตรา ๕๑ (๑) , (๘)

สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ที่ ๗

ผู้รับผิดชอบ : กองช่าง

๓. **ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชนบนหลักปรัชญา "เศรษฐกิจพอเพียง"**

เป้าประสงค์ : ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเทศบาล

แนวทางการพัฒนา

๑. เสริมสร้างขบวนการเข้มแข็ง สนับสนุนกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๒. ให้คำแนะนำบริการต่าง ๆ เสริมสร้างทักษะในการประกอบอาชีพ

สอดคล้องกับพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕๑ (๕)

สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ , ๙

สอดคล้องกับประเด็นการพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ ๑ , ๒

ผู้รับผิดชอบ : สำนักปลัดเทศบาล

๔. **ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาและพัฒนาคุณภาพชีวิต**

เป้าประสงค์ : ให้ได้รับการศึกษารวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒. ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการให้กับประชาชน

๓. พัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิต

๔. ป้องกันรักษาและส่งเสริมสุขภาพพลานามัยของประชาชน

สอดคล้องกับพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕๐ (๖) , (๘)

สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ , ๒

สอดคล้องกับประเด็นการพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ ๑ , ๒ , ๔

ผู้รับผิดชอบ : สำนักปลัดเทศบาล กองการศึกษาและกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕. **ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

เป้าประสงค์ : รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. สร้างจิตสำนึกและตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. บำบัดและฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสอดคล้องกับพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๕๐ (๒) , (๓) สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔

สอดคล้องกับประเด็นการพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ ๓

ผู้รับผิดชอบ : กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



๖. **ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี**

เป้าประสงค์ : เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรเครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน

๓. การบริหารจัดการ การเงิน การคลัง และงบประมาณที่สามารถตรวจสอบได้

๔. พัฒนาและปรับปรุงระบบบริการประชาชน

๕. จัดให้มีสถานที่กลางของชุมชนในการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน

สอดคล้องกับพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕๐ (๙)

สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ , ๖

สอดคล้องกับประเด็นการพัฒนาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ ๒

ผู้รับผิดชอบ : สำนักปลัดเทศบาล , กองคลัง , กองช่าง

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาล ฯ ตามหลัก SWOT

จุดแข็ง (Strength) ดังนี้

๑. มีการแบ่งโครงสร้างการปฏิบัติงานภายในองค์กรที่ชัดเจน

๒. ผู้บริหาร พนักงานเจ้าหน้าที่เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน

๓. การสนับสนุนบุคคล และหน่วยงานต่าง ๆ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง เช่น สนับสนุนโรงเรียน , วัด , ผู้สูงอายุ , ผู้พิการ , ผู้ป่วยเอดส์ , ผู้ด้อยโอกาส หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ

๔. การดำเนินกิจกรรมที่เป็นการอนุรักษ์ ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นเป็นไปอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

๕. การปฏิบัติงานภายในองค์กรเป็นไปด้วยความโปร่งใส เช่น การจัดซื้อ/จัดจ้าง ฯลฯ

๖. เปิดโอกาสให้ประชาชนทุกชุมชนในเขตเทศบาล ฯ ร่วมแสดงความคิดเห็นในเวทีประชาชนเพื่อจัดทำแผนพัฒนาของเทศบาล และเข้าร่วมเป็นกรรมการพิจารณาแผนพัฒนาของเทศบาล ฯ

๗. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปอย่างครอบคลุมและทั่วถึง

จุดอ่อน (Weakness) ดังนี้

๑. การประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวไม่ทั่วถึง การจัดโครงการ/กิจกรรมไม่เป็นที่น่าสนใจ

๒. ไม่มีสถานที่กำจัดขยะได้มาตรฐานเป็นของตนเอง

๓. ไม่มีโรงฆ่าสัตว์

๔. ไม่มีสวนสาธารณะ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๕. ไม่มีตลาดสดที่ถูกสุขลักษณะ

จังหวัดบุรีรัมย์

โอกาส (Opportunity) ดังนี้

๑. รัฐและจังหวัดมีนโยบายหรือแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาด้านการเกษตร , การท่องเที่ยว , เศรษฐกิจพอเพียง

๒. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการผลิตของชุมชน OTOP

๓. รัฐบาลมีการส่งเสริมให้ท้องถิ่นและชุมชนมีความเข้มแข็ง

๔. ความต้องการสินค้าทางการเกษตรที่มีคุณภาพยังมีมาก

๕. การเมืองการบริหารที่ส่งเสริมพัฒนาและให้บริการแก่ประชาชน (ธรรมาภิบาล)

๖. มีสาธารณูปโภคครบถ้วนในพื้นที่

ข้อจำกัด (Threat) ดังนี้

๑. ด้านการเกษตร ไม่มีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ไม่มีแหล่งน้ำที่สามารถกักเก็บไว้ใช้ตลอดทั้งปี

๒. ไม่มีการทำเกษตรอินทรีย์อย่างจริงจัง ทำให้ดินเสื่อมคุณภาพ ต้นทุนการผลิตสูงและราคาไม่แน่นอน

๓. ไม่มีการวางผังเมือง จึงเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา

๔. รายได้น้อย ไม่มีการพัฒนาข้อมูลในการเพิ่มรายได้

และเมื่อพิจารณาข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลทะเมนชัย เกี่ยวกับศักยภาพ ปัญหา และความต้องการของประชาชนแล้วสามารถวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลฯ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

(๒) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(๓) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(๔) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๖) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร

(๗) การสาธารณูปการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) การป้องกัน การบำบัด และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

(๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

(๕) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(๖) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

๕.๔ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(๒) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๕ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา

(๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๓) การส่งเสริมการกีฬา

(๔) การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลทะเมนชัย ได้นำภารกิจที่วิเคราะห์ตามข้อ ๕ มากำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

(๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

(๒) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

(๓) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

(๔) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

(๕) การพัฒนาการศึกษาภาคปฐมวัย

(๖) การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ภารกิจรอง

(๑) การส่งเสริมฟื้นฟูอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น

(๒) การส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน

(๓) การส่งเสริมการเกษตร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลทะเมนชัย กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก กับ ๔ กอง ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง มีดังนี้ พนักงานเทศบาลสามัญ จำนวน ๒๔ คน พนักงานครูเทศบาล ๒ คน พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ๑๙ คน รวมทั้งสิ้นจำนวน ๔๕ คน เนื่องจากเทศบาลตำบลทะเมนชัย มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการบุคคลที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ดังนั้น จึงมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เมื่อเทศบาลตำบลทะเมนชัย ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว เทศบาลตำบลทะเมนชัย ได้นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการ โดยทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมมีภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้าง และกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่มีภารกิจงานประกอบด้วยอะไรบ้าง เพื่อเป็นข้อมูลนำเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.ท.จ.บุรีรัมย์) พิจารณา ทั้งนี้ได้ระบุรายละเอียดทุกส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างเทศบาลตำบลทะเมนชัย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	**๑. สำนักปลัดเทศบาล** ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานกิจการสตรีและคนชรา - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	
๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานรักษาความสงบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎร - งานรักษาความสงบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๓ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานประชาสัมพันธ์	๑.๓ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ - งานงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานประชาสัมพันธ์	

จังหวัดบุรีรัมย์

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒ กองคลัง - งานบริหารทั่วไป - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานสถิติการคลัง - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒. กองคลัง - งานบริหารทั่วไป - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานสถิติการคลัง - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานวิศวกรรมโยธา - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานสาธารณูปโภค - งานระบบการจราจร - งานบริหารงานทั่วไป	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา - งานวิศวกรรมโยธา - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานสาธารณูปโภค - งานระบบการจราจร - งานบริหารงานทั่วไป	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานวิชาการและประเมินผล - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานบริหารงานทั่วไป	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานวิชาการและประเมินผล - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานบริหารงานทั่วไป	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานวางแผนและโครงการ - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานวางแผนและโครงการ - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา	
๖.หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	**๖.หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลทะเมนชัย ได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างในอนาคตว่าในระยะ ๓ ปีต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนข้าราชการ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณ เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณของเทศบาลฯ ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งใหม่ ดังนี้

๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา
๒. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑. สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง ๒๐ อัตรา ประกอบด้วย

๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒.หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๓. หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๔. หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๕. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๖. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๗. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๘. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๙. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
๑๐. เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
๑๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

๑๒. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
๑๓. ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
๑๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
๑๕. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
๑๖ พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๒ อัตรา
๑๗. พนักงานดับเพลิง (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
๑๘. คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๒ อัตรา

๒. กองคลัง จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ประกอบด้วย
๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการคลังชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๓. เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน /ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
๕. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

๓. กองช่าง จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ประกอบด้วย
๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒. หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๓. นายช่างโยธาชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
๔. นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน /ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
๕. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
๖. คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา ประกอบด้วย
๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๓. พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
๕. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
๖. คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๘ อัตรา

๕. กองการศึกษา จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ประกอบด้วย
๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๔. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา
๕. ครู จำนวน ๒ อัตรา
๖. ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา

-ฉบับเทศบาล-

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๗๐-๒๕๗๒)
ของเทศบาลตำบลทะเมนชัย อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)								
รองปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)								
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
ฝ่ายอำนวยการ								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ประเภทผู้มีทักษะ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ								
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

-ฉบับเทศบาล-

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๗๐-๒๕๗๒)
ของเทศบาลตำบลทะเมนชัย อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ฝ่ายปกครอง								
หัวหน้าฝ่ายปกครอง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
เจ้าพนักงานทะเบียน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ประเภทผู้มีทักษะ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-		
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ประเภทผู้มีทักษะ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
ฝ่ายการโยธา								
หัวหน้าฝ่ายการโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

-ฉบับเทศบาล-

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
ของเทศบาลตำบลทะเมนชัย อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ประเภทผู้มีทักษะ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ประเภทผู้มีทักษะ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารการศึกษา								
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลทะเมนชัย								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑				รอรับจัดสรร
								อัตราจาก สถ.
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

-ฉบับเทศบาล-

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๗-๒๕๖๙)
ของเทศบาลตำบลทะเมนชัย อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ประเภทผู้มีทักษะ								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
หน่วยงานตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๔	๕๔	๕๔	๕๔	-	-	-	

จังหวัดบุรีรัมย์

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง /อันดับ	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๖๒,๒๗๐	๗,๐๐๐	๙๑๕,๒๔๐	๔๔,๘๐๐	๔๗,๖๔๐	๕๐,๔๐๐	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๔,๘๙๐	๓,๕๐๐	๕๘๐,๖๘๐	๓๒,๔๐๐	๓๔,๓๒๐	๓๖,๓๖๐	

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๑. สำนักปลัดเทศบาลตำบลทะเมนชัย มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง ๒๐ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง /อันดับ	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๐,๒๕๐	๓,๕๐๐	๕๒๕,๐๐๐	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๖๔๐	
๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๔,๘๙๐	๑,๕๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๓๒,๔๐๐	๓๔,๓๒๐	๓๖,๓๖๐	
๓	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๔,๑๘๐	๑,๕๐๐	๕๔๘,๑๖๐	๓๑,๙๒๐	๓๓,๘๔๐	๓๕,๗๖๐	
๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๓๕,๑๔๐	๑,๕๐๐	๔๓๙,๖๘๐	๒๕,๓๒๐	๒๖,๘๘๐	๒๘,๔๔๐	
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๓๐,๕๘๐	-	๓๖๖,๙๖๐	๒๒,๐๘๐	๒๓,๔๐๐	๒๔,๘๔๐	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๔๑,๔๗๐	-	๔๙๗,๖๔๐	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๓๓,๖๐๐	
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๓๗,๙๗๐	-	๔๕๕,๖๔๐	๒๗,๓๖๐	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๒๔,๘๒๐	-	๒๙๗,๘๔๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๖๐	๒๐,๑๖๐	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๒๕,๙๕๐	-	๓๑๑,๔๐๐	๑๘,๗๒๐	๑๙,๙๒๐	๒๑,๑๒๐	
๑๐	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง./ชง.	๑	๒๕,๔๘๐	-	๓๐๕,๗๖๐	๑๘,๓๖๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๖๔๐	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๒๐,๑๗๐	-	๒๔๒,๐๔๐	๑๔,๖๔๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๔๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
	- ประเภทผู้มีคุณวุฒิ									
๑๒	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑๘,๑๕๐	-	๒๑๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	
๑๓	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๑	๑๙,๕๗๐	-	๒๓๔,๘๔๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑๔,๐๒๐	-	๑๖๘,๒๔๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	
	- ประเภทผู้มีทักษะ									
๑๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑๓,๖๒๐	-	๑๖๓,๔๔๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	
๑๖	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑๑,๓๘๐	-	๑๓๖,๕๖๐	๕,๔๗๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๑,๘๔๐	-	๑๔๒,๐๘๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๑,๘๔๐	-	๑๔๒,๐๘๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๙	คนงาน	-	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๐	คนงาน	-	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

จังหวัดบุรีรัมย์

๒. กองคลัง

๒. กองคลังเทศบาลตำบลทะเมนชัย มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง /อันดับ	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	
๒	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๑	๔๔,๘๙๐	-	๕๓๘,๖๘๐	๓๒,๔๐๐	๓๔,๓๒๐	๓๖,๓๖๐	
๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๒๔,๘๒๕	-	๒๙๗,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๒๕,๔๘๐	-	๓๐๕,๗๖๐	๑๘,๓๖๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๖๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
	- ประเภทผู้มีคุณวุฒิ									
๕	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๒๑,๔๔๐	-	๒๕๗,๒๘๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๓๖๐	

๓. กองช่าง

๓. กองช่างเทศบาลตำบลทะเมนชัย มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง /อันดับ	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๙,๖๘๐	๓,๕๐๐	๕๑๘,๑๖๐	๒๘,๖๘๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	
๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๒,๘๐๐	๑,๕๐๐	๔๑๑,๖๐๐	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	
๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๓๓,๗๘๐	-	๔๐๕,๓๖๐	๒๔,๓๖๐	๒๕,๘๐๐	๒๗,๓๖๐	
๔	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๒๔,๘๒๕	-	๒๙๗,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
	- ประเภทผู้มีคุณวุฒิ									
๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๖,๗๙๐	-	๒๐๑,๔๘๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๖,๗๖๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๖	คนงาน	-	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

จังหวัดบุรีรัมย์

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเทศบาลตำบลทะเมนชัย มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง /อันดับ	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	
๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๓๖,๘๕๐	-	๔๔๒,๒๐๐	๒๖,๖๔๐	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	
๓	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๑	๔๐,๒๖๐	๓,๕๐๐	๕๒๕,๑๒๐	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๖๔๐	
๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๒๐,๑๗๐	-	๒๔๒,๐๔๐	๑๔,๖๔๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๔๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
	- ประเภทผู้มีคุณวุฒิ									
๕	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑๑,๘๔๐	-	๑๔๒,๐๘๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๖	คนงาน	-	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๗	คนงาน	-	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๘	คนงาน	-	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๙	คนงาน	-	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๐	คนงาน	-	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๑	คนงาน	-	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	คนงาน	-	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๓	คนงาน	-	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

๕. กองการศึกษา

๕. กองการศึกษาเทศบาลตำบลทะเมนชัย มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง /อันดับ	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๔๔,๑๘๐	๓,๕๐๐	๕๗๒,๑๖๐	๓๑,๙๒๐	๓๓,๘๔๐	๓๕,๗๖๐	
๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๔๐,๒๖๐	๑,๕๐๐	๕๐๑,๑๒๐	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๖๔๐	
๓	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๓๙,๖๘๐	-	๔๗๖,๑๖๐	๒๘,๖๘๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลทะเมนชัย									
๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรรจากกรม
๕	ครู	-	๑	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖	ครู	-	๑	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
	- ประเภทผู้มีทักษะ									
๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	-	-	-		-	เงินอุดหนุน

จังหวัดบุรีรัมย์

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

๖. หน่วยตรวจสอบภายในเทศบาลตำบลหะแมนชัย มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง /อันดับ	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม (ต่อปี)	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
							๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๒๔,๗๔๐	-	๒๙๖,๘๘๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๓๖๐	๒๐,๐๔๐	

๗. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ = ๔๙,๐๐๐,๐๐๐

ที่	ปี ๒๕๗๐	ปี ๒๕๗๑	ปี ๒๕๗๒
๑	๕๑,๔๕๐,๐๐๐	๕๔,๐๒๒,๕๐๐	๕๖,๗๒๓,๖๒๕



ใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ศบาล	กลาง	๑	๑	๗๔๗,๒๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๔,๘๘๐	๔๗,๕๒๐	๕๐,๔๐๐	๙๖๐,๑๒๐	๑,๐๐๗,๖๔๐	๑,๐๕๘,๐๔๐	๖๒,๒๗๐
ารงานท้องถิ่น)																		
ดเทศบาล	ต้น	๑	๑	๕๓๘,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๔๐๐	๓๔,๓๒๐	๓๖,๓๖๐	๖๑๓,๐๘๐	๖๔๗,๔๐๐	๖๘๓,๗๖๐	๔๔,๘๙๐
ารงานท้องถิ่น)																		
ปลัดเทศบาล																		
สำนักปลัดเทศบาล	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๖๔๐	๕๕๔,๐๔๐	๕๘๔,๘๘๐	๖๑๗,๕๒๐	๔๐,๒๕๐
ารงานทั่วไป)																		
นวยการ																		
ฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๑	๑	๕๓๘,๖๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๔๐๐	๓๔,๓๒๐	๓๖,๓๖๐	๕๘๙,๐๘๐	๖๒๓,๔๐๐	๖๕๙,๗๖๐	๔๔,๘๙๐
ารงานทั่วไป)																		
ารงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๓๖๖,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๐๘๐	๒๓,๔๐๐	๒๔,๘๔๐	๓๘๙,๐๔๐	๔๑๒,๔๔๐	๔๓๗,๒๘๐	๓๐,๕๘๐
พยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๔๙๗,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๓๓,๖๐๐	๕๒๗,๕๒๐	๕๕๙,๒๐๐	๕๙๒,๘๐๐	๔๑,๔๗๐
นาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๕๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๓๖๐	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๔๘๓,๐๐๐	๕๑๒,๐๔๐	๕๔๒,๘๘๐	๓๗,๙๗๐
นจ้างตามภารกิจ																		
เภทผู้มีคุณวุฒิ																		
กทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๒๑๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๑๖๐	๑๘,๑๕๐
เภทผู้มีทักษะ																		
นขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๔๒,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	๑๖๐,๐๘๐	๑๑,๘๔๐
นขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๔๒,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	๑๖๐,๐๘๐	๑๑,๘๔๐

จังหวัดบุรีรัมย์

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
นจ้างทั่วไป																		
	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
นงานและงบประมาณ																		
ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	ต้น	๑	๑	๕๓๐,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๙๒๐	๓๓,๘๔๐	๓๕,๗๖๐	๕๘๐,๐๘๐	๖๑๓,๙๒๐	๖๔๙,๖๘๐	๔๔,๑๘๐
หารงานทั่วไป)																		
กงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๑๑,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๗๒๐	๑๙,๙๒๐	๒๑,๑๒๐	๓๓๐,๑๒๐	๓๕๐,๐๔๐	๓๗๑,๑๖๐	๒๕,๙๕๐
ราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๙๗,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๖๐	๒๐,๑๖๐	๓๑๕,๗๒๐	๓๓๔,๖๘๐	๓๕๔,๘๔๐	๒๔,๘๒๐
เภทผู้มีคุณวุฒิ																		
กประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๒๓๔,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๑๖๐	๒๖๔,๓๖๐	๑๙,๕๗๐
าครอง																		
ฝ่ายปกครอง	ต้น	๑	๑	๔๒๑,๖๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๕,๓๒๐	๒๖,๘๘๐	๒๘,๔๔๐	๔๖๕,๐๐๐	๔๙๑,๘๘๐	๕๒๐,๓๒๐	๓๕,๑๔๐
หารงานทั่วไป)																		
กงานทะเบียน	ปง./ชง.	๑	๑	๓๐๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๓๖๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๖๔๐	๓๒๔,๑๒๐	๓๔๓,๖๘๐	๓๖๔,๓๒๐	๒๕,๔๘๐
กงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๒๔๒,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๖๔๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๔๔๐	๒๕๖,๖๘๐	๒๗๒,๑๖๐	๒๘๘,๖๐๐	๒๐,๑๗๐
านจ้างตามภารกิจ																		
เภทผู้มีคุณวุฒิ																		
้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๖๘,๒๔๐	๐	๑	๑	๑		-	-	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๔,๙๖๐	๑๘๒,๐๔๐	๑๘๙,๓๖๐	๑๔,๐๒๐
เภทผู้มีทักษะ																		
านขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๖๓,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๗๐,๐๔๐	๑๗๖,๘๘๐	๑๘๓,๙๖๐	๑๓,๖๒๐
านดับเพลิง	-	๑	-	๑๓๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๗๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๔๒,๐๓๐	๑๔๗,๕๔๐	๑๕๓,๓๑๐	(ว่างเดิม)
ลัง																		
วยการกองคลัง	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	(ว่างเดิม)
้หารงานการคลัง)																		
าการคลัง	ปก./ชก.	๑	๑	๕๓๘,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๔๐๐	๓๔,๓๒๐	๓๖,๓๖๐	๕๗๑,๐๘๐	๖๐๕,๔๐๐	๖๔๑,๗๖๐	๔๔,๘๙๐

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
างานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	(ว่างเดิม)
างานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๓๐๕,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๓๖๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๖๔๐	๓๒๔,๑๒๐	๓๔๓,๖๘๐	๓๖๔,๓๒๐	๒๕,๔๘๐
นจ้างตามภารกิจ																		
เภทผู้มีคุณวุฒิ																		
กวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๕๗,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๓๒๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๗,๖๐๐	๒๗๘,๔๐๐	๒๘๙,๕๖๐	๒๑,๔๔๐
ง																		
ยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๔๗๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๖๘๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๕๔๖,๘๔๐	๕๗๗,๒๐๐	๖๐๙,๓๖๐	๓๙,๖๘๐
หารงานช่าง)																		
รโยธา																		
ฝ่ายการโยธา	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๓๕,๒๒๐	๔๖๐,๒๖๐	๔๘๖,๘๐๐	(ว่างเดิม)
หารงานช่าง)																		
งโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๔๐๕,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๓๖๐	๒๕,๘๐๐	๒๗,๓๖๐	๔๒๙,๗๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๘๒,๘๘๐	๓๓,๗๘๐
งโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	(ว่างเดิม)
านจ้างตามภารกิจ																		
เภทผู้มีคุณวุฒิ																		
ายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๒๐๑,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๖,๗๖๐	๒๐๙,๖๔๐	๒๑๘,๐๔๐	๒๒๔,๘๐๐	๑๖,๗๙๐
านจ้างทั่วไป																		
ง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
าธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
ยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	(ว่างเดิม)
ารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)																		

จังหวัดบุรีรัมย์

ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ารงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๔๔๒,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๖๔๐	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๔๖๘,๘๔๐	๔๙๗,๐๔๐	๕๒๖,๙๒๐	๓๖,๘๕๐
ลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๖๔๐	๕๕๔,๑๖๐	๕๘๕,๐๐๐	๖๑๗,๖๔๐	๔๐,๒๖๐
างานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๑	๒๔๒,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๖๔๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๔๔๐	๒๕๖,๖๘๐	๒๗๒,๑๖๐	๒๘๘,๖๐๐	๒๐,๑๗๐
นจ้างตามภารกิจ																		
เภทผู้มีทักษะ																		
นขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๔๒,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	๑๖๐,๐๘๐	๑๑,๘๔๐
นจ้างทั่วไป																		
	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
รศึกษา																		
ยการกองการศึกษา	ต้น	๑	๑	๕๓๐,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๑,๙๒๐	๓๓,๘๔๐	๓๕,๗๖๐	๖๐๔,๐๘๐	๖๓๗,๙๒๐	๖๗๓,๖๘๐	๔๔,๑๘๐
หารงานการศึกษา)																		
ริหารการศึกษา																		
าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๖๔๐	๕๓๐,๑๖๐	๕๖๑,๐๐๐	๕๙๓,๖๔๐	๔๐,๒๖๐
หารงานการศึกษา)																		
าการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๔๗๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๖๘๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๕๐๔,๘๔๐	๕๓๕,๒๐๐	๕๖๗,๓๖๐	๓๙,๖๘๐
ัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลทะเมนชัย																		
วยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	รองจัดสรรจากกรม
	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
านจ้างตามภารกิจ																		
เภทผู้มีทักษะ																		
เด็ก	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน

อังทวดบุรีรมย์

ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ตรวจสอบภายใน																		
การตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๙๖,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๖๐	๒๐,๐๔๐	๓๑๔,๗๖๐	๓๓๓,๗๒๐	๓๕๓,๗๖๐	๒๔,๗๔๐
รวม		๕๔	๔๕	๑๕,๑๘๖,๘๔๐	๕๕๒,๐๐๐	๕๔	๕๔	๕๔	-	-	-	๘๐๕,๙๓๐	๘๕๒,๙๔๐	๘๙๙,๙๖๐	๑๖,๕๔๔,๗๗๐	๑๗,๓๙๗,๗๑๐	๑๘,๒๙๗,๖๗๐	
ณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															๒,๔๘๑,๗๑๒	๒,๖๐๙,๖๕๗	๒,๗๔๔,๖๕๑	
ค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๙,๐๒๖,๔๘๖	๒๐,๐๐๗,๓๖๗	๒๑,๐๔๒,๓๒๑	
ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๖.๙๕	๓๗.๐๕	๓๗.๑๐	

: ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ (๔๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท)
รายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ = ๕๑,๔๕๐,๐๐๐ [(๔๙,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๒,๔๕๐,๐๐๐]
จำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐
รายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ = ๕๔,๐๒๒,๕๐๐ [(๕๑,๔๕๐,๐๐๐ x ๕%) + ๒,๕๗๒,๕๐๐]
านวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑
รายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ = ๕๖,๗๒๓,๖๒๕ [(๕๔,๐๒๒,๕๐๐ x ๕%) + ๒,๗๐๑,๑๒๕]



โครงสร้างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

ปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)

หน่วยตรวจสอบภายใน

รองปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)

สำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๑. ฝ่ายอำนวยการ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานนิติการ
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานกิจการสตรีและคนชรา
- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม

๒. ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานงบประมาณ
- งานประชาสัมพันธ์

๓. ฝ่ายปกครอง
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
- งานทะเบียนราษฎร
- งานรักษาความสงบ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานการเงินและบัญชี
- งานสถิติการคลัง
- งานพัฒนารายได้
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

กองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

๑. ฝ่ายการโยธา
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
- งานวิศวกรรมโยธา
- งานสถาปัตยกรรม
- งานผังเมือง
- งานสาธารณูปโภค
- งานระบบการจราจร
- งานบริหารงานทั่วไป

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- งานบริหารงานสาธารณสุข
- งานรักษาความสะอาด
- งานวิชาการและประเมินผล
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- งานบริหารงานทั่วไป

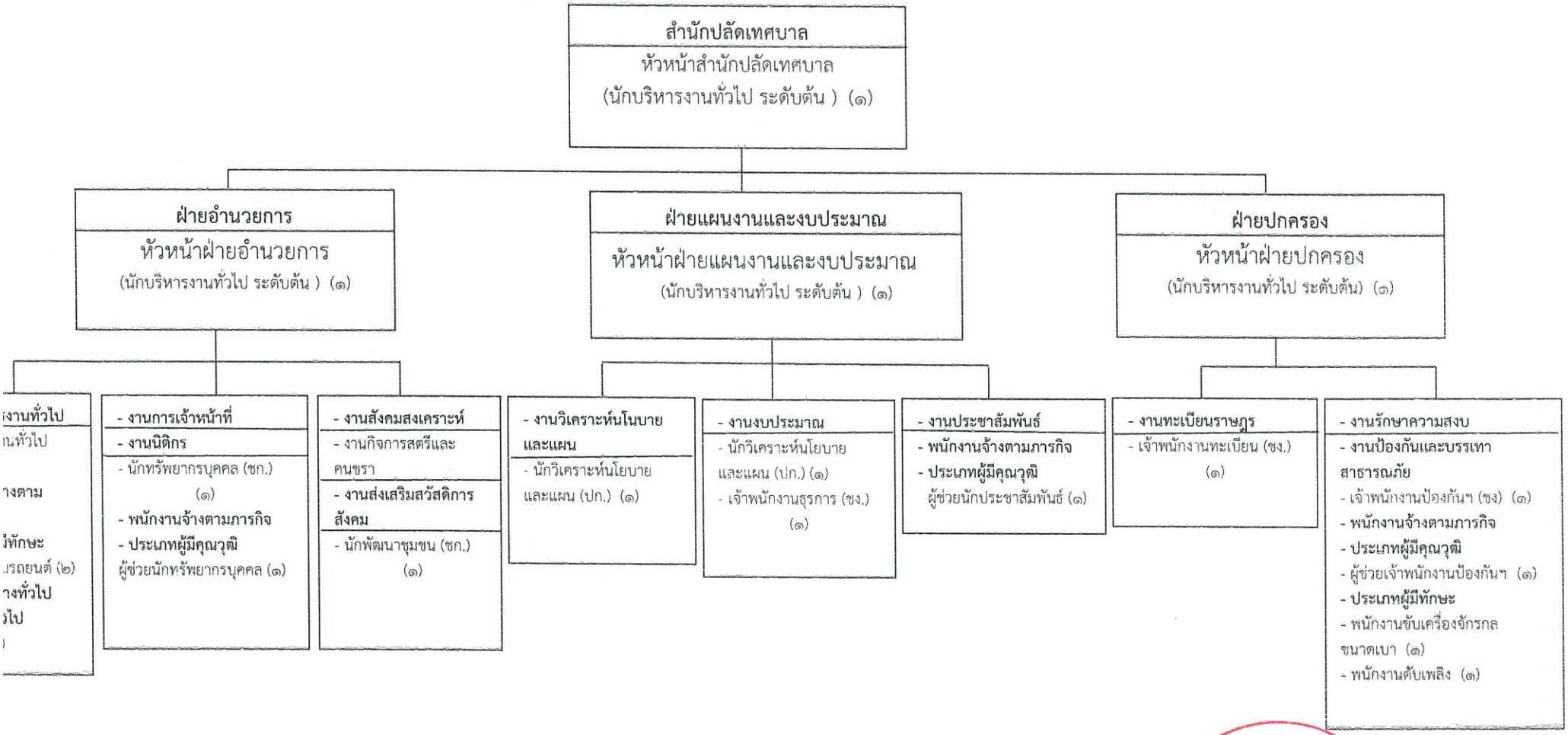
กองการศึกษา

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
- งานบริหารงานทั่วไป
- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- งานวางแผนและโครงการ
- งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา

จังหวัดบุรีรัมย์

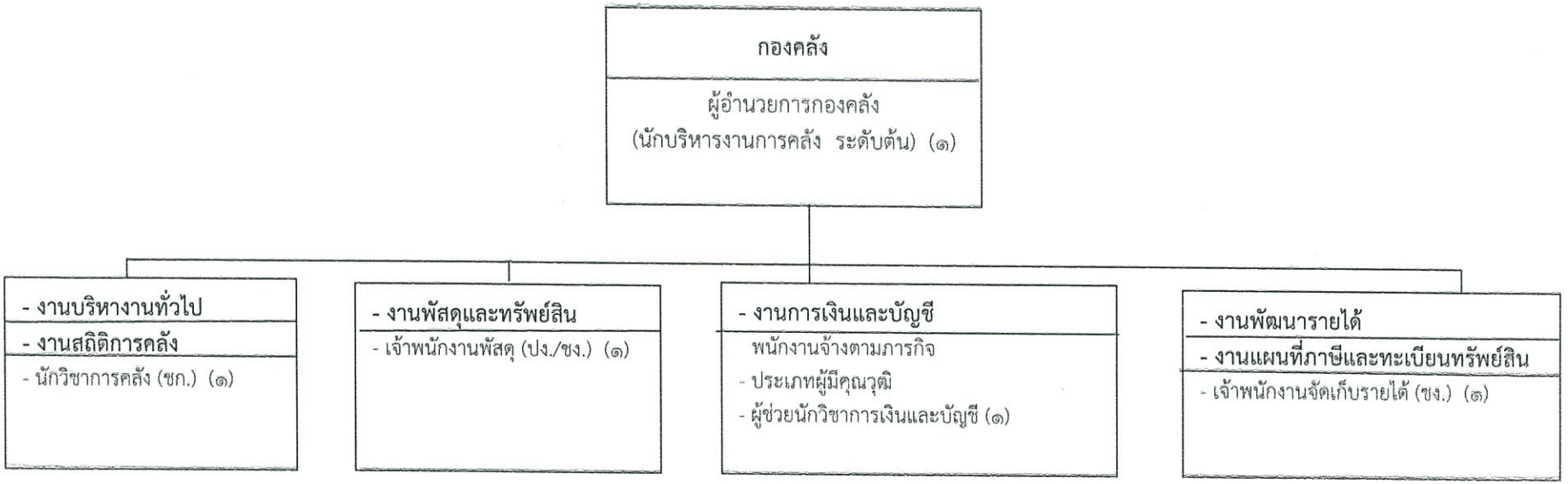
โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	-	-	๔	-	-	๔	-	-	๓	-	๗	๒	๒๐

อบจ.นครปฐม

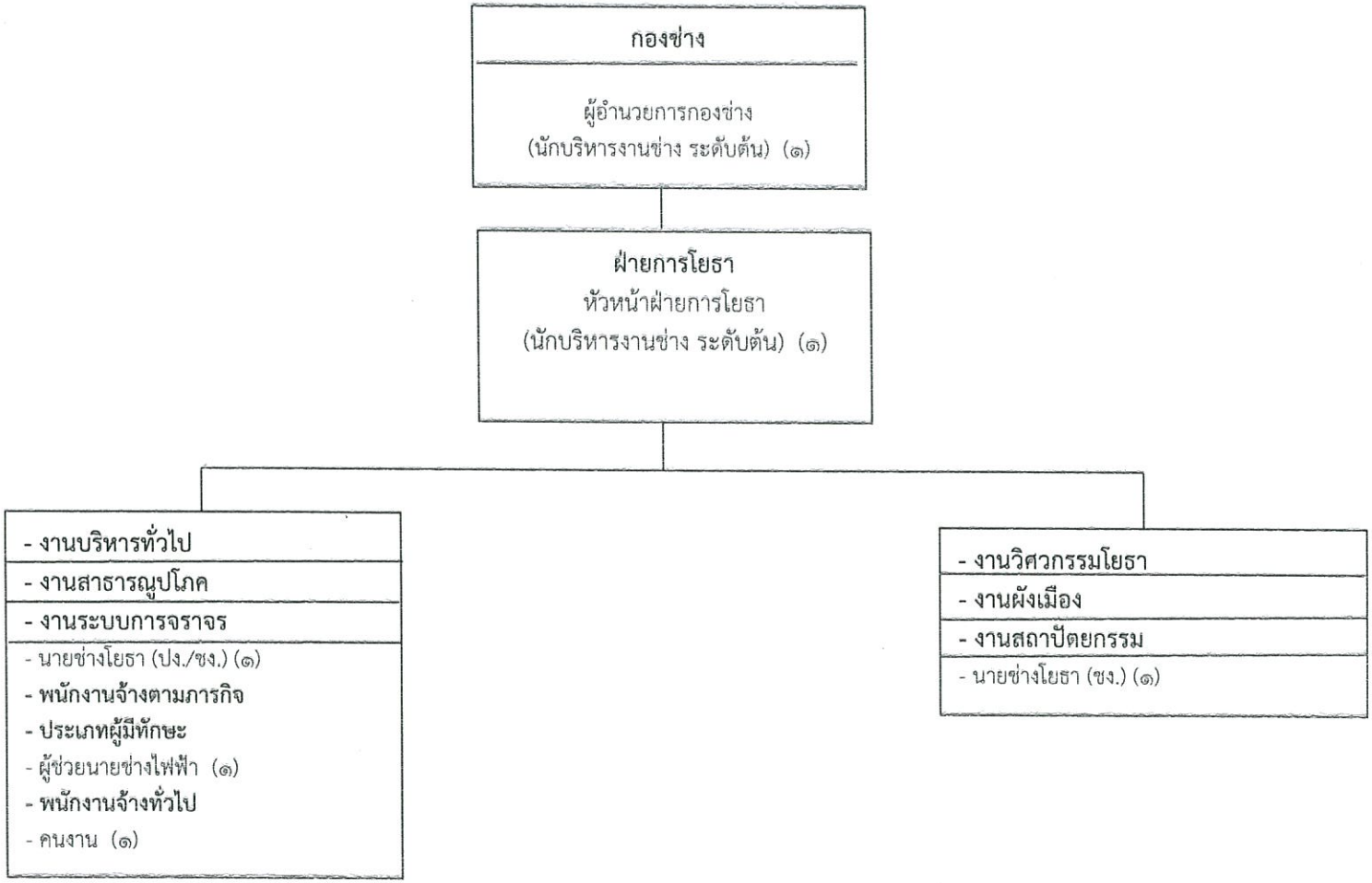
โครงสร้างกองคลัง



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๒	-	๑	-	๕

จังหวัดบุรีรัมย์

โครงสร้างกองช่าง



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	-	-	๒	-	-	-	-	-	๒	-	๑	๓	๖

จังหวัดบึงรัมย์

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑)

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานวิชาการและประเมินผล
  - นักจัดการงานทั่วไป (ชก.) (๑)

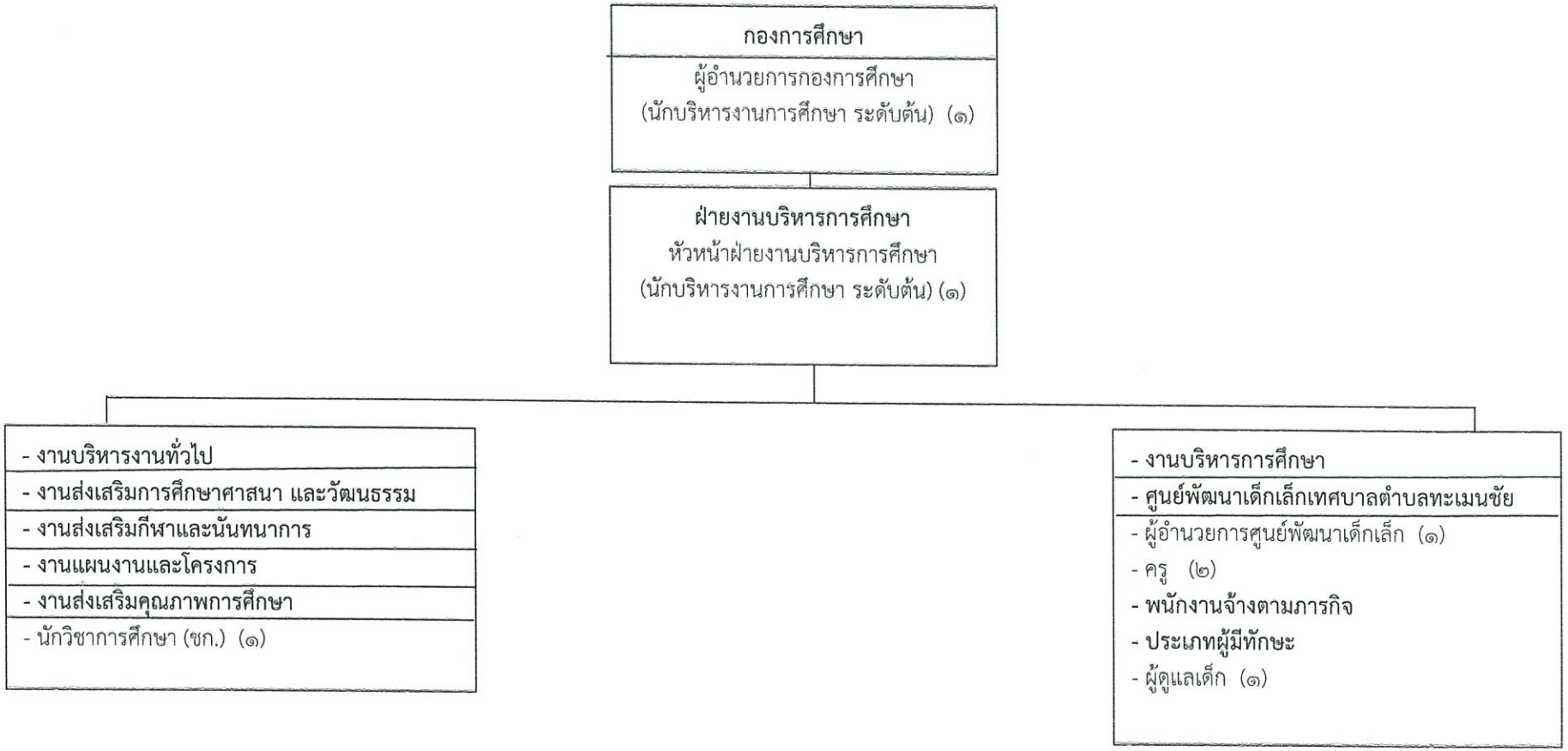
- งานบริหารงานสาธารณสุข
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานป้องกันและควบคุมโรค
  - พยาบาลวิชาชีพ (ชก.) (๑)
  - เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ชง.) (๑)

- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- งานรักษาความสะอาด
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ประเภทผู้มีทักษะ
  - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑)
- พนักงานจ้างทั่วไป
  - คนงาน (๘)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	-	-	๑	-	-	๒	-	-	๑	-	๑	๘	๑๓



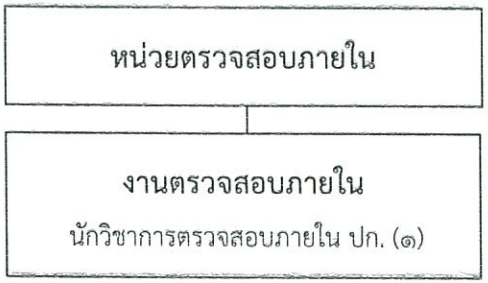
โครงสร้างกองการศึกษา



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา		วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ครู	ครู ผช.	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	-	-	๒	๒	-	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๖

จังหวัดบุรีรัมย์

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑



ีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (หลังปรับกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี)

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
นาถ ไผ่ดีนุกูล	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๒๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๔๗,๒๔๐ (๖๒,๒๗๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๙๑๕,๒๔๐
สุภชัย ติ่งหมาย	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์)	๒๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๗-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๓๘,๖๘๐ (๔๔,๘๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๘๐,๖๘๐
ศบาล											
วรุ่งรัตน์ ถนอมสิน	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตร์)	๒๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐
นวยการ											
พร ศิริเดชมงคลกุล	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๒๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓๘,๖๘๐ (๔๔,๘๙๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๕๕๖,๖๘๐
งนันท์นภัส แสงแก้ว	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๒๗-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๒๗-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๖๖,๙๖๐ (๓๐,๕๘๐x๑๒)	-	-	๓๖๖,๙๖๐
วนภัสนันท์ สุดตาชาติ	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาตร)	๒๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๒๗-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๙๗,๖๔๐ (๔๑,๔๗๐x๑๒)	-	-	๔๙๗,๖๔๐
วนงลักษณ์ บุญเที่ยง	ปริญญาตรี (ครุศาสตร์บัณฑิต)	๒๗-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๒๗-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๕๕,๖๔๐ (๓๗,๙๗๐x๑๒)	-	-	๔๕๕,๖๔๐
นจ้างตามภารกิจ											
ภทผู้มีคุณวุฒิ											
วทัตติยา ชุบรัมย์	ปริญญตรี (การจัดการ)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๘,๑๕๐x๑๒)	-		๒๑๗,๘๐๐
ภทผู้มีทักษะ											
อัครกรณ์ สุดสายเนตร	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๒,๐๘๐ (๑๑,๘๔๐x๑๒)	-	-	๑๔๒,๐๘๐
ดินัย ใจดี	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๒,๐๘๐ (๑๑,๘๔๐x๑๒)	-	-	๑๔๒,๐๘๐

องบุรีรัมย์

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
นจ้างทั่วไป											
ร จันทร์จำเริญ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
รุ่งนภา สุดาจันทร์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
ธศาสตร์และงบประมาณ											
อุมา หงษ์บัวภา	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๒๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓๐,๑๖๐ (๔๔,๑๘๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๕๔๘,๑๖๐
ภาพ ลิ้มสมณะกุล	ปริญญาโท (รัฐศาสตร์)	๒๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๒๗-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๙๗,๘๔๐ (๒๔,๘๒๐x๑๒)	-	-	๒๙๗,๘๔๐
ดนัย แก้วดี	ปวส. (อุตสาหกรรม)	๒๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๗-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๑๑,๔๐๐ (๒๕,๙๕๐x๑๒)	-	-	๓๑๑,๔๐๐
นจ้างตามภารกิจ ภทผู้มีคุณวุฒิ											
รุ่งฤดี ตีระมาศวณิช	ปริญญาตรี (นิเทศศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๒๓๔,๘๔๐ (๑๙,๕๗๐x๑๒)	-	-	๒๓๔,๘๔๐
ครอง											
วขวัญรัตน์ เมรัมย์	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ)	๒๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๗-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๑,๖๘๐ (๓๕,๑๔๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๙,๖๘๐
ยา นวนสาย	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๒๗-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง./ชง.	๒๗-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๓๐๕,๗๖๐ (๒๕,๔๘๐x๑๒)	-	-	๓๐๕,๗๖๐
ะกาศ ชำนาญศรี	ปวส. (อิเล็กทรอนิกส์)	๒๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๗-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๔๒,๐๔๐ (๒๐,๑๗๐x๑๒)	-	-	๒๔๒,๐๔๐
นจ้างตามภารกิจ ภทผู้มีทักษะ											
ัย ภูมิชัย	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๖๓,๔๔๐ (๑๓,๖๒๐x๑๒)	-	-	๑๖๓,๔๔๐

อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
วิชญ์ ลักษณะ	ปวส. (ช่างยนต์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๖๘,๒๔๐ (๑๔,๐๒๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๒๔๐
ว่าง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
ว่าง	-	๒๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๗-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
วนิตยา นักปราชญ์	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๒๗-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๒๗-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๕๓๘,๖๘๐ (๔๔,๘๙๐x๑๒)	-	-	๕๓๘,๖๘๐
วพัชรี บุญชม	ปวช. (เลขานุการ)	๒๗-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๗-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๐๕,๗๖๐ (๒๕,๔๘๐x๑๒)	-	-	๓๐๕,๗๖๐
ว่าง	-	๒๗-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๗-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
านจ้างตามภารกิจ											
เภทผู้มีทักษะ											
ผึ้ง นักปราชญ์	ปริญญาตรี (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๕๗,๒๘๐ (๒๑,๔๔๐x๑๒)	-	-	๒๕๗,๒๘๐
าชัย ปัญญาไว	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร)	๒๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๗๖,๑๖๐ (๓๙,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๘,๑๖๐
รโยธา											
ว่าง	-	๒๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๗-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๗๐)	-	ว่างเดิม
เรรค์ ศรีนาคา	ปริญญาตรี (การจัดการงานก่อสร้าง)	๒๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๔๐๕,๓๖๐ (๓๓,๗๘๐x๑๒)	-	-	๔๐๕,๓๖๐

จังหวัดบุรีรัมย์

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
ว่าง	-	๒๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๗-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
นจ้างตามภารกิจ											
ภทผู้มีทักษะ											
รพล สมบัติ	ม.๖	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๒๐๑,๔๘๐ (๑๖,๗๙๐x๑๒)	-	-	๒๐๑,๔๘๐
นจ้างทั่วไป											
วิภาดา เพ็งคำแหง	ปริญญาตรี (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
ธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
ว่าง	-	๒๗-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๒๗-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	ว่างเดิม
ศิลป วิลาจันทร์	ปริญญาตรี (การบริหารธุรกิจ)	๒๗-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๒๗-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๔๒,๒๐๐ (๓๖,๘๕๐x๑๒)	-	-	๔๔๒,๒๐๐
ววราพร สมันรัมย์	ปริญญาตรี (พยาบาลศาสตร์)	๒๗-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๒๗-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๒๕,๑๒๐
ญสุดา เกตุชาติ	ปวส. (เวชระเบียน)	๒๗-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๗-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๒๔๒,๐๔๐ (๒๐,๑๗๐x๑๒)	-	-	๒๔๒,๐๔๐
นจ้างตามภารกิจ											
ภทผู้มีทักษะ											
ไชยสมภา	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๔๒,๐๘๐ (๑๑,๘๔๐x๑๒)		-	๑๔๒,๐๘๐
นจ้างทั่วไป											
ญ นอสูงเนิน	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)		-	๑๐๘,๐๐๐

จังหวัดบุรีรัมย์

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
ไยร ชวนรัมย์	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
รจง ชอนรัมย์	ป.๔	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
อง เที่ยงกล้า	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
วเกษร ทีฆะสุข	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
พงษ์ กรึ่มพิมาย	ประถมศึกษา	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
รศึกษา											
วณัชชา ฉวีวรรณ	ปริญญาโท (ศึกษาศาสตร์)	๒๗-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๗-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๓๐,๑๖๐ (๔๔,๑๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๗๒,๑๖๐
หารการศึกษา											
วปิยดา รักชาติ	ปริญญาโท (ศึกษาศาสตร์)	๒๗-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๗-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๑,๑๒๐
ะครอง แซมรัมย์	ปริญญาตรี (ครุศาสตร์บัณฑิต)	๒๗-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๗-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๗๖,๑๖๐ (๓๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๔๗๖,๑๖๐

จังหวัดบุรีรัมย์

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
ักเด็กเทศบาลตำบลทะเมนชัย											
ว่าง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอรับจัดสรรจากกรม
วจันทร์แรม แสนรัมย์	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๒๗-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๗๒	ครู	-	๒๗-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๗๒	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
วจิดาภา สำรวมรัมย์	ปริญญาตรี (การศึกษาปฐมวัย)	๒๗-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๗๓	ครู	-	๒๗-๒-๐๘-๖๖๐๐-๖๗๓	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
นจ้างตามภารกิจ กทผู้มีทักษะ											
งิตรา เพชรศรีสุข	ปริญญาตรี (ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
รวจสอบภายใน											
วธาริตา รติยานุกูล	ปริญญาตรี (การบัญชี)	๒๗-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๒๗-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๒๙๖,๘๘๐ (๒๔,๗๔๐x๑๒)	-	-	๒๙๖,๘๘๐

จังหวัดบุรีรัมย์

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาล

เทศบาลตำบลทะเมนชัย กำหนดแนวทางการพัฒนาตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานเทศบาล อันเป็นส่วนหนึ่ง ของการพัฒนาบุคคล (Human Resource Development) มีความสำคัญและจำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างยิ่งเพราะเป็นขบวนการที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีสมรรถภาพ ในการทำงาน ทั้งในปัจจุบันและในอนาคตให้ดีขึ้น เทศบาลตำบลทะเมนชัยตระหนักอยู่เสมอว่า พนักงานเทศบาลทุกคนที่เป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งของเทศบาล จึงมีนโนบายส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลได้พัฒนาความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ โดยมีความมุ่งหมายต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานโดยการสร้างเสริมและพัฒนาความคิดเห็น การกระทำความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและความชัดเจนของผู้ปฏิบัติงานที่กำลงทำงานอยู่ ให้กว้างขวางและก้าวหน้าออกไป มีแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ดังนี้

๑. การพัฒนาผู้บริหาร

๑.๑ การฝึกอบรมด้านการบริหาร (Training) เช่น ส่งไปเข้าสัมมนานักบริหารเข้ารับการอบรมในวิทยาลัยการปกครอง วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ฝึกอบรมหัวหน้างานระดับต้น ระดับกลาง และการฝึกอบรมหรือพัฒนาผู้บริหารระดับสูง ฯลฯ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๒ ปี/ครั้ง

๑.๓ การให้การศึกษาทั่วไป (Formal Education) โดยเปิดโอกาสให้เข้ารับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๑.๔ การฝึกจิต/สมาธิ ในสถานปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งๆ ละ ๓ วัน

๑.๕ การพัฒนาผู้บริหารระดับสูง (Executive development) ในด้านการบริหารทางการเงิน การบริหารบุคคล และควบคุมการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๖ จัดให้มีการบำรุงขวัญ (Morale) ตามควรแก่กรณี เช่น ผู้ทำงานได้เรียบร้อยและรวดเร็วเป็นผลดีแก่ทางราชการอย่างยิ่งก็พิจารณาบำเหน็จความชอบให้เป็นพิเศษ หรือชมเชยให้ปรากฏแล้วแต่กรณี

๑.๗ มีการมอบรางวัลเพื่อเป็นการตอบแทน ที่ได้ปฏิบัติงานมาด้วยความวิริยะอุตสาหะจนครบ ๒ ปี ๔ ปี หรือ ๖ ปี เป็นต้น

๒. การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

๒.๑ การให้การศึกษาทั่วไป (Formal Education) โดยเปิดโอกาสให้เข้ารับการศึกษาจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในสาขาวิชาที่ตรงกับสายงาน เพื่อได้นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๒.๒ จัดให้มีการฝึกและอบรมแก่พนักงานส่วนตำบลผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ถึงวิทยาการและเทคนิคใหม่ในการปฏิบัติงาน

๒.๓ ใช้ระบบ Teamwork ในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

๒.๔ จัดให้การฉลองประจำปีโดยให้พนักงานส่วนตำบลและครอบครัวมาร่วมสนุกด้วยเพื่อให้มีความสบายใจและพอใจที่จะทำงานของตนยิ่งขึ้น

๒.๕.จัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างหัวหน้างานกับผู้ปฏิบัติเพื่อพิจารณาเรื่องที่เป็นประโยชน์ร่วมกันมีการแจกจ่ายข่าวสารวิทยาการใหม่ที่น่ารู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

จังหวัดบุรีรัมย์

๒.๖ เมื่อพนักงานเทศบาลผู้ใดปฏิบัติหน้าที่ได้ผลดีเป็นพิเศษผู้บังคับบัญชาก็จะปูนบำเหน็จความชอบเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง ประกาศยกย่องชมเชยให้ปรากฏ ให้หมู่ผู้ร่วมงานเพื่อเป็นกำลังใจและเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นต่อไป

๒.๗ การฝึกฝนตนเอง (Selfdevelopment) ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง โดยการลงมือทำงานเพื่อหาประสบการณ์และความชำนาญด้วนตนเอง เช่น การค้นคว้าวิธีทำงานระบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพการทดลองทางวิทยาศาสตร์ ฯลฯ เป็นต้น

๓. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

๓.๑. การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน สำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่

๓.๒ การปฐมนิเทศก์ (Orientation) คือ การแนะนำให้พนักงานใหม่ได้รู้จักกฎระเบียบการปฏิบัติตนตลอดจนหัวหน้างานในเทศบาลชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่ หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนสายงานใหม่

๓.๓ การสอนงานหรือแนะนำงานเพื่อให้มีความสบายใจให้พ้นจากความวิตกกังวนต่าง ๆ ได้แก่ สอนงาน แนะนำงานหรือแสดงวิธีทำงานให้ดู (Present the job) การทดลองปฏิบัติด้วยตนเอง (Let the worforms) การติดตามผล (Follow up)

๓.๔. จัดสรรบุคคลเข้าทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถโดยถือหลัก Put the righ man on the right jop เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

๓.๕. การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓-๔ เดือนครั้ง เพื่อให้มีความเบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน

๓.๖. กำหนดหน้าที่ (Function) กำหนดความรับผิดชอบ (Responsibilility) กำหนดอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน (Autority) การทำงานโดยแจ้งให้ทราบด้วยวาจา ลายลักษณ์อักษร หรือคำสั่ง

๓.๗. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เพื่อช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงาน การประเมินทำให้ผู้ประเมนทราบว่าพนักงานต้องการอะไร มีโอกาสที่จะก้าวหน้าและพัฒนาตัวเองอย่างไร

๔. การพัฒนาข้าราชการให้มีทักษะด้านดิจิทัล

๔.๑ มีการสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล

๔.๒ มีการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอพพิเคชั่นชั้นต้นสำหรับการทำงาน และมีการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการตามการทำงาน

๔.๓ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและแนวทางการให้บริการ (Work/Service Process) พร้อมทั้งปรับปรุงเทคโนโลยีเตรียมการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร เพื่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของภาครัฐ

๔.๔ ปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาล (Governance Framework) และหลักปฏิบัติ (Principles) ที่ดีด้านดิจิทัล

จังหวัดบุรีรัมย์

ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างของเทศบาลตำบลทะเมนชัย

โดยที่พนักงานเทศบาลถือว่าเป็นข้าราชการประเภทหนึ่งต้องมีจริยธรรมในตำแหน่งหน้าที่เป็นพฤติกรรมทำงานเพื่องานและส่วนรวมเป็นสำคัญ รักษาระเบียบวินัยของราชการ มีจรรยาบรรณในวิชาชีพของตนสามารถปรับตนให้อยู่ในระบบงานแบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง รวมทั้งการให้บริการแก่ประชาชนซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่ายตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประทธิภาพประสิทธิผลยิ่งขึ้น เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณ เกียรติฐานะของพนักงานเทศบาลอันจะยังผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป พฤติกรรมของพนักงานเทศบาล ในเทศบาลตำบลทะเมนชัย ต้องได้มาตรฐานสูงสุด นโยบายของผู้บริหารเห็นความสำคัญของประชาชนเป็นสิ่งแรก ดังนั้น จึงให้ความสำคัญกับการบริการและมีมาตรฐานพฤติกรรมส่วนตัวดีที่สุดเพื่อให้เกิดความชัดเจน เรื่องมาตรฐานจริยธรรม เทศบาลตำบลทะเมนชัย จึงประกาศคุณธรรม และจริยธรรมตามจรรยาบรรณในวิชีพที่พนักงานเทศบาลทุกคนต้องยึดถือให้เป็นไปตามหลักการดังนี้

ข้อ ๑. พนักงานเทศบาล ต้องเป็นข้าราชการอาชีพ คือทำงานด้วนความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและจงรักภักดีอุทิศตน อุทิศเวลา อุทิศเรื่องส่วนตัวให้แก่หน่วยงานของตนอย่างเต็มที่โดยไม่มีข้อแม้ เห็นความสำคัญและเกียรติแห่งความเป็นข้าราชการ เป็นคนฉลาดแต่ไม่โกง เคารพผู้บังคับบัญชาอย่างจริงใจและประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเวลา

ข้อ ๒. พนักงานเทศบาล ต้องเปลี่ยนค่านิยมเสียใหม่ (ถ้ายังไม่ได้เปลี่ยน) ต้องระลึกว่าเรามิใช่นายของประชาชน เราเป็นเพื่อน เป็นพี่ เป็นน้อง ที่จะร่วมมือกันอย่างจริงจังและเหนียวแน่นในการพัฒนาเทศบาล

ข้อ ๓. พนักงานเทศบาล พึงเป็นผู้ที่จะตอบสนองนโยบายและแนวทางการพัฒนา เทศบาลตำบลทะเมนชัยของฝ่ายการเมือง ได้แก่ สมาชิกสภาเทศบาลฯ และคณะกรรมการเทศบาลฯ ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนในชุมชน

ข้อ ๔. พนักงานเทศบาล ต้องมีความรับผิดชอบต่อเทศบาลตำบลทะเมนชัยโดยยึดมั่นองค์กรประโยชน์องค์กรเป็นสำคัญ ยึดหลักการความเป็นกลางทางการเมือง

ข้อ ๕. พนักงานเทศบาล มีหน้าที่รักษากฎหมาย (duty to up hold the law) และปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับความเชื่อถือที่ประชาชนให้ในทุกโอกาส

ข้อ ๖. พนักงานเทศบาล ต้องไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว (Selflessness) พึงกระทำตนเพื่อประโยชน์ของสาธารณะเท่านั้นไม่พึงใช้ฐานะของตนเพื่อแสวงหาประโยชน์ไม่ว่าเรื่องเงินหรือข้อได้เปรียบอื่นเพื่อประโยชน์ส่วนตัว ครอบครัว หรือเพื่อน หรือให้ประโยชน์หรือข้อได้เปรียบแก่ผู้อื่นโดยมิชอบ

ข้อ ๗. พนักงานเทศบาล ต้องมีความมีความซื่อสัตย์ วางตัวเหมาะควร (integrity and proprity) ไม่พึงวางตนให้ก่อความเคลือบแคลงในเรื่องความซื่อสัตย์ทั้งในเรื่องการเงินหรือเรื่องอื่น ๆ รวมทั้งต้องเลี่ยงการทำตัวที่ไม่เหมาะไม่ควรทั้งหลาย

ข้อ ๘. พนักงานเทศบาล ต้องรักษาความลับของทางราชการ (Confidentiality) พึงดูแลให้การจัดเอกสารที่เป็นความลับทั้งหลาย รวมทั้งเอกสารเกี่ยวกับแต่ละบุคคลเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และไม่ใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว

ข้อ ๙. พนักงานเทศบาล ต้องเป็นผู้พิทักษ์ประโยชน์ (Stewardship) พึงรับผิดชอบในการดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลือง

ข้อ ๑๐. พนักงานเทศบาล พึงเคารพบทบาทของสมาชิกสภาเทศบาลและคณะผู้บริหารและปฏิบัติต่อบุคคลเหล่านั้นด้วยความเคารพระหว่างกันตลอดเวลา

ข้อ ๑๑. พนักงานเทศบาล พึงต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และการสงเคราะห์แก่ประชาชน ผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ ตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย มิควรดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

ข้อ ๑๒ พนักงานเทศบาล พึงปฏิบัติตัวต่อประชาชนด้วยความเที่ยงธรรมเสมอหน้า ยึดหลักการตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่ว่าบุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมาย ฐานันดรศักดิ์โดยกำเนิดก็ดี โดยแต่งตั้งก็ดี หรือโดยการอื่นใดก็ดี ไม่ก่อให้เกิดเอกสิทธิ์อย่างใดเลย

ข้อ ๑๓. พนักงานเทศบาล พึงมีความพร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจทั้งหลายที่พึงทำร่วมกัน

ข้อ ๑๔. พนักงานเทศบาล ต้องรู้จักรักษานิสัย รักษาเกียรติ และรักษาความสามัคคีพร้อมทั้งมีความขยันหมั่นศึกษาวิทยาการต่าง ๆ ให้ก้าวหน้า

ข้อ ๑๕. พนักงานเทศบาล จะต้องมีความกล้าและเชื่อมั่นในความถูกต้อง เป็นธรรมอีกทั้งมีความสุขุมรอบคอบในการปฏิบัติหน้าที่

ข้อ ๑๖. พนักงานเทศบาล จะต้องทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่และมีการประสานสัมพันธ์พันได้เพื่อให้งานทั้งหมดเป็นงานที่เกื้อหนุนสนับสนุนกันไม่ได้ทำลายกัน

ข้อ ๑๗. พนักงานเทศบาล จะต้องเร่งกระทำภาระหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงโดยพลัน ด้วยความรู้ความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ด้วยไมตรีจิตมิตรภาพ และด้วยความเมตตาปรารถนาดี

ข้อ ๑๘. พนักงานเทศบาล ต้องตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความหมั่นขยัน คือ อุตสาหะภาคเพียรสร้างสรรค์ผลงานจากพื้นฐานความเจริญที่มีอยู่แล้วให้งอกงามก้าวหน้าและมั่นคงตามลำดับ

ข้อ ๑๙. พนักงานเทศบาล ต้องเฉลียวฉลาดในการปรับปรุงตัว ปรับปรุงงานให้ทันกาลทันเวลา

ข้อ ๒๐. พนักงานเทศบาล ต้องบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่ประชาชนอยู่เสมอตามภราดรภาพ คือ บำบัดทุกข์ บำรุงสุขแก่ประชาชน เช่น ช่วยประชาชน ได้รับความผลสุขเมื่อมีภัยต่าง ๆ ต้องช่วยกัน ตามที่จะช่วยได้

๑๓. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างเทศบาล

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลทะเมนชัย มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

****



คำสั่งเทศบาลตำบลทะเมนชัย
ที่ ๑๗๓ /๒๕๖๙
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

.....

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลทะเมนชัย ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ จึงจำเป็นต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังในปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ดังนี้

๑. นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เป็นประธาน
๒. ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เป็นกรรมการ
๓. รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เป็นกรรมการ
๔. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ	เป็นกรรมการ
๕. หัวหน้าตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน	เป็นกรรมการ
๖. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๗. นางศิวพร ศิริเดชมงคลกุล หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๘. นางสาวนภัสนันท์ สุดตาชาติ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทะเมนชัย โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุน ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๙

(นายทวีเกียรติ ปรีชาพานิชพัฒนา)
นายกเทศมนตรีตำบลทะเมนชัย



ผู้เข้าร่วมประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)
ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๙
วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลทะเมนชัย

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายทวีเกียรติ ปรีชาพานิชพัฒนา	ประธานคณะกรรมการ	*นายทวีเกียรติ ปรีชาพานิชพัฒนา*
๒	นางนิธินาถ ไผ่ดีนุกูล	กรรมการ	*นางนิธินาถ ไผ่ดีนุกูล*
๓	จ่าเอกศุภชัย ติ่งหมาย	กรรมการ	*จ่าเอกศุภชัย ติ่งหมาย*
๔	นายศุภชัย ปัญญาไว	กรรมการ	*นายศุภชัย ปัญญาไว*
๕	นางสาวณัชชา ฉวีวรรณ	กรรมการ	*นางสาวณัชชา ฉวีวรรณ*
๖	นางสาววราพร สมันรัมย์	กรรมการ	*นางสาววราพร สมันรัมย์*
๗	นางสาวธาริตา รติยานุกูล	กรรมการ	*นางสาวธาริตา รติยานุกูล*
๘	นางสาวรุ่งรัตน์ ถนอมสิน	กรรมการและเลขานุการ	*นางสาวรุ่งรัตน์ ถนอมสิน*
๙	นางศิวพร ศิริเดชมงคลกุล	ผู้ช่วยเลขานุการ	*นางศิวพร ศิริเดชมงคลกุล*
๑๐	นางสาวนภัสนันท์ สุดตาชาติ	ผู้ช่วยเลขานุการ	*นางสาวนภัสนันท์ สุดตาชาติ*

จังหวัดบุรีรัมย์

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลทะเมนชัย

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายทวีเกียรติ ปรีชาพานิชพัฒนา	ประธานกรรมการ	*นายทวีเกียรติ ปรีชาพานิชพัฒนา*
๒	นางนิธินาถ ไผ่ดีนุกูล	กรรมการ	*นางนิธินาถ ไผ่ดีนุกูล*
๓	จ่าเอกศุภชัย ติ่งหมาย	กรรมการ	*จ่าเอกศุภชัย ติ่งหมาย*
๔	นายศุภชัย ปัญญาไว	กรรมการ	*นายศุภชัย ปัญญาไว*
๕	นางสาวณัชชา ฉวีวรรณ	กรรมการ	*นางสาวณัชชา ฉวีวรรณ*
๖	นางสาววราพร สมันรัมย์	กรรมการ	*นางสาววราพร สมันรัมย์*
๗	นางสาวธาริตา รติยานุกูล	กรรมการ	*นางสาวธาริตา รติยานุกูล*
๘	นางสาวรุ่งรัตน์ ถนอมสิน	กรรมการและเลขานุการ	*นางสาวรุ่งรัตน์ ถนอมสิน*
๙	นางศิวพร ศิริเดชมงคลกุล	ผู้ช่วยเลขานุการ	*นางศิวพร ศิริเดชมงคลกุล*
๑๐	นางสาวนภัสนันท์ สุดตาชาติ	ผู้ช่วยเลขานุการ	*นางสาวนภัสนันท์ สุดตาชาติ*

ผู้ไม่เข้าร่วมประชุม

- ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- คำสั่งเทศบาลตำบลทะเมนชัย ที่ ๑๓๓ /๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๙ ดังนี้

(๑) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน
(๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
(๓) รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
(๔) หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ
(๕) หัวหน้าตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน เป็นกรรมการ
(๖) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
(๗) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ



คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกฎหมายว่าด้วยพระราชบัญญัติเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณ โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละเทศบาล. ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้ พิจารณากันต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นายทวีเกียรติ ปรีชาพานิชพัฒนา
ประธานคณะกรรมการ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน รวมทั้งแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฉบับปรับปรุง (๒๕๗๐-๒๕๗๒) โดยจะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ จึงจำเป็นต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจงานของเทศบาลตำบลทะเมนชัย จึงขอให้แต่ละ สำนัก/กอง ของเทศบาลตำบลทะเมนชัย กำหนดภารกิจงานและจำนวนความต้องการบุคลากรที่จะดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ของงานต่อตำแหน่งในส่วนราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งรวมทั้งภาระด้านค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ซึ่งกำหนดให้ในการจ่ายเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้ รายละเอียดการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๗๐-๒๕๗๒) ขอให้ทางเลขานุการเป็นผู้ชี้แจงรายละเอียด ตามลำดับต่อไป

นางสาวรุ่งรัตน์ ถนอมสิน
กรรมการและเลขานุการ

ตามที่ท่านประธานคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลังปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลทะเมนชัย ได้กล่าวไปแล้วนั้น เป็นการกำหนดส่วนราชการ และตำแหน่งใด ระดับใดอยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพ และความยากของงาน การกำหนดค่าใช้จ่ายด้านบุคคล และงบประมาณรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง แบ่งออกเป็น ๑๓ ข้อ ดังนี้

๑.หลักการและเหตุผล

๒.วัตถุประสงค์

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

นายนิธินาถ ไผ่ดีนุกูล
ปลัดเทศบาล/กรรมการ

ตามที่เลขานุการได้แจ้งรายละเอียดให้แต่ละท่านทราบและตรวจสอบรายละเอียดตามเอกสารแนบแล้วนั้น เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและความจำเป็น ดิฉันขอให้แต่ละ สำนัก/กอง วิเคราะห์ค่างานและปริมาณงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบุคลากรไว้ก่อนหน้านี้แล้ว ขอให้แต่ละส่วนราชการ สรุปให้ที่ประชุมทราบต่อไป

นางสาวนภัสนันท์ สุดตาชาติ
ผู้ช่วยเลขานุการ

ขอให้ชี้แจงกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นกองๆ ที่มีอยู่ปัจจุบัน เพื่อแต่ละกองจะได้กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม/เปลี่ยนแปลงกรอบตำแหน่งต่อไป
ขอให้คณะกรรมการดูจากเอกสารที่แนบให้เพื่อพิจารณาด้วย

เทศบาลตำบลทะเมนชัย ได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างในอนาคตว่าในระยะ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนข้าราชการ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณ เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณของเทศบาลฯ ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งใหม่ ดังนี้

๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา
๒. รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑. สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง ๒๐ อัตรา ประกอบด้วย

๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๓. หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๔. หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๕. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๖. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๗. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๘. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๙. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
๑๐. เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
๑๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
๑๒. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

จังหวัดบุรีรัมย์

๑๓. ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
๑๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
๑๕. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
๑๖ พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๒ อัตรา
๑๗. พนักงานดับเพลิง (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
๑๘. คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๒ อัตรา

๒. กองคลัง จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ประกอบด้วย
๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการคลังชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๓. เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน /ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
๕. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

๓. กองช่าง จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ประกอบด้วย
๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒. หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๓. นายช่างโยธาชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
๔. นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน /ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
๕. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
๖. คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา ประกอบด้วย
๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๓. พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
๕. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา
๖. คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๘ อัตรา

๕. กองการศึกษา จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ประกอบด้วย
๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
๔. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา
๕. ครู จำนวน ๒ อัตรา
๖. ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา

รวมจำนวนทั้งสิ้น ๕๔ อัตรา

มติที่ประชุม เห็นชอบด้วยมติเป็นเอกฉันท์

จ่าเอกศุภชัย ติ่งหมาย
รองปลัดเทศบาล/กรรมการ

ตามที่ผู้ช่วยเลขานุการ ได้นำเสนอแนวทางการคำนวณเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ทั้งนี้ตามที่จังหวัดบุรีรัมย์ ได้แจ้งแนวทางค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ จึงจะผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์และประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าวนี้ได้ ดังนั้น ในฐานะผู้จัดทำแผนอัตรากำลังได้นำเสนอภาระค่าใช้จ่ายของแต่ละตำแหน่งเพื่อให้คณะกรรมการพิจารณาต่อไป

นางสาวภัสนันท์ สุดตาชาติ
ผู้ช่วยเลขานุการ

ตามที่ได้ทำเอกสารประกอบมาแล้ว ดังเอกสารแนบท้าย ซึ่งเป็นวิธีคิดภาระ ค่าใช้จ่ายในการจัดทำแผนอัตรากำลัง โดยไม่มีการขอปรับเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด

จากเทศบัญญัติงบประมาณฯ ปี ๒๕๖๙ = ๔๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ = ๕๑,๔๕๐,๐๐๐ มาจากร้อยละ ๕ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๙ จากเทศบัญญัติ ภาระค่าใช้จ่ายของปี ๒๕๗๐ = ๓๖.๙๘%
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ = ๕๔,๐๒๒,๕๐๐ มาจากร้อยละ ๕ ของปีงบประมาณ ๒๕๗๐ ภาระค่าใช้จ่ายของปี ๒๕๗๑ = ๓๗.๐๔%
- งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ = ๕๖,๗๒๓,๖๒๕ มาจากร้อยละ ๕ ของปีงบประมาณ ๒๕๗๑ ภาระค่าใช้จ่ายของปี ๒๕๗๒ = ๓๗.๑๐%

ตามที่ ดิฉันได้นำเสนอผลการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายของแต่ละตำแหน่งและแต่ละบุคคลไปแล้วนั้น มีท่านใดสงสัยหรือไม่

ที่ประชุม

-ไม่มี-

นายทวีเกียรติ ปรีชาพานิชพัฒนา
ประธานคณะกรรมการ

หากไม่มีท่านใดเสนอ ผมขอสรุปผลการการประชุมในวันนี้ คณะกรรมการทุกท่านยืนยันกรอบอัตรากำลังเดิม ไม่มีการปรับเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด ซึ่งผลการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลทะเมนชัย เท่ากับร้อยละ ๓๖.๙๒ และให้สำนักปลัดเทศบาลนำแผนอัตรากำลังดังกล่าวต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบประกาศใช้แผนอัตรากำลังต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

นายทวีเกียรติ ปรีชาพานิชพัฒนา
ประธานคณะกรรมการ

- เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้าง เชิญเลขานุการ ครับ

นางสาวรุ่งรัตน์ ถนอมสิน
กรรมการและเลขานุการ

ดิฉันขอเสนอเรื่องโครงสร้างของงานธุรการ เนื่องจากเดิมอยู่ในฝ่ายแผนงานและงบประมาณแต่ตอนนี้งานธุรการหายไป จึงอยากให้มีการปรับปรุงโครงสร้างของงานดังกล่าว หลังจากที่มีการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)



นายทวีเกียรติ ปรีชาพานิชพัฒนา มีท่านใดแสดงเรื่องอะไรอีกไหมครับ ถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม
ประธานกรรมการ

เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ) ผู้จดรายงานการประชุม
(นางสาวนภัสนันท์ สุดตาชาติ)
ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายทวีเกียรติ ปรีชาพานิชพัฒนา)
ประธานกรรมการ

จังหวัดบุรีรัมย์

การจำแนกรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง
ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
เทศบาลตำบลทะเมนชัย อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

ที่	รายการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐	
		ตามเทศบัญญัติ	ตามกรอบอัตรากำลัง
๑	**เงินเดือน**		
	เงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๒,๔๔๖,๐๐๐	๑๒,๙๒๖,๑๐๐
๒	**ค่าจ้าง (เงินค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน ที่ลูกจ้างหรือพนักงานจ้างได้รับจาก อปท.)**		
	เงินค่าจ้างลูกจ้างประจำ	-	-
	เงินค่าจ้างชั่วคราว	๓,๐๔๔,๐๐๐	๓,๐๖๖,๖๗๐
๓	**ประโยชน์ตอบแทนอื่น**		
	๑. เงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๘๔,๐๐๐	๔๖๘,๐๐๐
	๒. เงินตอบแทนอื่นๆ หรือเงินค่าตอบแทนอื่นๆ หรือเงินเพิ่มพิเศษ หรือเงินเพิ่มอื่นๆ ตามที่กฎหมาย กฎ หรือระเบียบกำหนด ในลักษณะดังนี้ ๒.๑ เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐
	๒.๒ ค่าตอบแทนพิเศษ	-	-
	๒.๓ เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว	๓๘๗,๐๐๐	-
	๒.๔ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านพัฒนาสังคมและสวัสดิการ (พ.ต.พ.)	-	-
	๒.๕ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)	๑๘,๐๐๐	-
	๒.๖ เงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้หน่วยงานบริการในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	-	-
	๒.๗ เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)	-	-
	๒.๘ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันภัยและดับเพลิง	-	-
	๒.๙ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)	-	-
	๒.๑๐ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานของครูการศึกษา (พ.ค.ศ.)	-	-
	๒.๑๑ เงินวิทยฐานะ	๘๔,๐๐๐	-
	๒.๑๒ เงินช่วยพิเศษเกี่ยวกับศพ	-	-
	๒.๑๓ เงินอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนในลักษณะเดียวกัน	-	-
	๓. เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ (สปพ.)	-	-
	๔. เงินค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้	-	-
	๕. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึงเงินทุนสนับสนุนการศึกษาแก่บุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรุงเทพมหานครและข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร	๓๓๐,๐๐๐	-
	๖. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	-	-
	๗. เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการและวันหยุดราชการเฉพาะสำหรับข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)	-	-
	๘. เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางด้านการแพทย์และสาธารณสุขสำหรับแพทย์ ทันตแพทย์และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว	-	-
	๙. เงินค่าเช่าบ้าน	๗๐๒,๐๐๐	
	๑๐. เงินทำขวัญข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บเพราะการปฏิบัติในหน้าที่	-	-
	๑๑. เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ	๑๐,๐๐๐	

ที่	รายการ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐	
		ตามเทศบัญญัติ	ตามกรอบอัตรากำลัง
	๑๒. เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	-	-
	๑๓. เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มิใช่ตำแหน่งครู (ชคบ.) รวมถึงเงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญซึ่งลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุของกรุงเทพมหานคร (ชรบ.)	๖๖,๐๐๐	
	๑๔. เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๑๖๑,๐๐๐	-
	๑๕. เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๘๑๖,๐๐๐	-
	๑๖. เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร	-	
	๑๗. บำเหน็จความชอบค่าทดแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชน ผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ		-
	๑๘. เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีแก่ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	๑๐๐,๐๐๐	๒,๔๘๑,๗๑๖
	๑๙. ทุนการศึกษา	-	-
	๒๐. เงินเกษียณอายุก่อนกำหนด	-	-
รวมทั้งสิ้น		**๑๘,๗๓๒,๐๐๐**	**๑๙,๐๒๖,๔๘๖**

๑. งบประมาณรายจ่ายตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ จำนวน ๕๑,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท

- ภาระค่าใช้จ่ายตามเทศบัญญัติ จำนวน ๑๘,๗๓๒,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ **๓๖.๗๓**

๒. งบประมาณรายจ่ายตามประมาณการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) จำนวน ๕๑,๔๕๐,๐๐๐.๐๐ บาท

- ภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบอัตรากำลัง จำนวน ๑๙,๐๒๖,๔๘๖ บาท คิดเป็นร้อยละ **๓๖.๙๘**

(ลงชื่อ) ..... ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(นางนิธินาถ ไผ่ดีนุกูล)

ปลัดเทศบาลตำบลทะเมนชัย

(ลงชื่อ) ..... ผู้รับรองข้อมูล

(นายทวีเกียรติ ปรีชาพานิชพัฒนา)

นายกเทศมนตรีตำบลทะเมนชัย

จังหวัดบุรีรัมย์

แบบรายงานข้อมูลประกอบการพิจารณา
ขอบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง
เทศบาลตำบลทะเมนชัย อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

๑. **จำนวนบุคลากรที่มีอยู่จริง**

- พนักงานเทศบาล จำนวน ๒๖ คน
- ลูกจ้างประจำ จำนวน - คน
- พนักงานจ้าง จำนวน ๑๙ คน

รวม จำนวน ๔๕ คน

๒. **จำนวนบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง**

- พนักงานเทศบาล จำนวน ๓๓ คน
- ลูกจ้างประจำ จำนวน - คน
- พนักงานจ้าง จำนวน ๒๑ คน

รวม จำนวน ๕๔ คน

๓. รายได้ของเทศบาล จำนวน ๕๑,๐๐๐,๐๐๐บาท (ตามเทศบัญญัติ ปีงบประมาณ ๒๕๗๐)

๔. สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๗๓ (จากยอดเงินในเทศบัญญัติฯ)
ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๙๘ (ตามกรอบอัตรากำลังฯ)
ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ คิดเป็นร้อยละ (ตามภาระฯ จ่ายจริง)

(ลงชื่อ) ผู้จัดทำ
(นางสาวนภัสนันท์ สุดตาชาติ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ ผู้ตรวจสอบ
(นางนิธินาถ ไผ่ดีนุกูล)
ปลัดเทศบาลตำบลทะเมนชัย

(ลงชื่อ) ผู้รับรองข้อมูล
(นายทวีเกียรติ ปรีชาพานิชพัฒนา)
นายกเทศมนตรีตำบลทะเมนชัย



ประกาศเทศบาลตำบลทะเมนชัย
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้ายแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลทะเมนชัย อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์

จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดและใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลทะเมนชัย โดยให้มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายทวีเกียรติ ปรีชาพานิชพัฒนา)
นายกเทศมนตรีตำบลทะเมนชัย

