

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ)

เทศบาลตำบลภูสิงห์
อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์



เทศบาลตำบลภูสิงห์
อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ) สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลภูสิงห์ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการอัตรากำลังคนการพัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลภูสิงห์ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง ให้สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

เทศบาลตำบลภูสิงห์ จึงได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุงโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการ) ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจงานในปัจจุบัน

คณะผู้จัดทำ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ฉบับปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลภูสิงห์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๗

ภาคผนวก

- สำเนาบันทึกขออนุมัติ (ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ)
- สำเนาบันทึกขออนุมัติจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และหนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการ
- สำเนาเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
- สำเนาแผนอัตรากำลังเดิม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลภูสิงห์ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาล โดยมีหลักการและเหตุผล ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลภูสิงห์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลภูสิงห์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลภูสิงห์ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาล (พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลภูสิงห์

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลภูสิงห์ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลภูสิงห์ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลภูสิงห์ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลภูสิงห์ ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาล (พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลภูสิงห์ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลภูสิงห์ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับ เป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคส่วนราชการท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายและพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ความครบถ้วน เทศบาลตำบลภูสิงห์ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลภูสิงห์ ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลภูสิงห์ แล้วว่ามีปัญหาอะไรบ้างและความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ และความต้องการของประชาชน แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม

สภาพปัญหา ต่างๆ ของเทศบาลตำบลภูสิงห์ ซึ่งนำมาจัดหมวดหมู่ตามแผนสาขา แผนงาน ดังนี้

ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป

๑. สภาพการบริหารงานบุคคลขาดประสิทธิภาพ ความไม่ต่อเนื่องของการจัดหาบุคลากร
๒. ขาดเครื่องมือ วัสดุครุภัณฑ์ที่จำเป็นในการบรรเทาสาธารณภัยและการบริหารกิจการของเทศบาล
๓. การจัดสรรงบประมาณมีสัดส่วนไม่เพียงพอและตรงตามความต้องการของท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหา
๔. สภาพการเจริญเติบโต/ปัญหาของชุมชนสวนทางกับการจัดสรรงบประมาณ

ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจ

๑. ขาดพื้นที่สาธารณะประโยชน์ในการพัฒนาให้เป็นศูนย์การผลิตและจำหน่ายผลิตผลในชุมชน รวมทั้งที่ว่างขายของไม่มี เป็นเหตุให้ขาดความมีระเบียบเรียบร้อย
๒. พื้นที่ไม่เหมาะสมไม่เอื้ออำนวยต่อการลงทุนทางอุตสาหกรรม เนื่องจากค่าใช้จ่ายสูง
๓. ชุมชนขาดการวางแผนระยะยาว
๔. การจัดหาแหล่งเงินทุนให้ผู้ผลิตไม่ต่อเนื่อง

ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาสังคม

๑. ปัญหาความเสี่ยงที่อาจเกิดโรคติดต่อ
๒. ปัญหาความเสี่ยงเรื่องการแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่เยาวชนและผู้ใช้แรงงาน
๓. ปัญหาเรื่องการเอาเปรียบผู้บริโภค
๔. ปัญหาเรื่องการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของท้องถิ่น
๕. ปัญหาเรื่องสถานที่เล่นกีฬาและออกกำลังกาย
๖. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินกิจกรรมโดยขาดการประสาน/ความเข้มแข็งของชุมชน

ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ถนนหนทางชำรุด เป็นหลุมบ่อ ไม่ได้มาตรฐาน
๒. ร่องระบายน้ำอุดตัน
๓. ไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะไม่ทั่วถึงทุกจุด
๔. ขาดอาคารที่ทำการ/สถานศึกษาของชุมชน
๕. ระบบประปาสาธารณะไม่ทั่วถึงทุกจุด

ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

๑. ขาดแหล่งน้ำที่ใช้ในการจัดทำระบบชลประทานทุกขนาดเพื่อการเกษตร
๒. พื้นที่ไม่เหมาะสม ไม่เอื้ออำนวยในการพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร อุปโภคและบริโภค

ปัญหาด้านสาธารณสุข

๑. ความไม่ต่อเนื่องในการวางแผนการปฏิบัติอย่างจริงจังของงานสาธารณสุข
๒. ขาดแคลนบุคลากรและเครื่องมือที่ทันสมัย

ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาทางการเมืองการบริหาร

๑. ปัญหาเรื่องการรับรู้ข่าวสารทางราชการของประชาชน
๒. ปัญหาเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร
๓. ปัญหาเรื่องการประชาสัมพันธ์งานของเทศบาล
๔. ปัญหาเรื่องการจัดทำข้อมูลทะเบียนทรัพย์สินเพื่อใช้ในการจัดเก็บรายได้ของเทศบาล
๕. ปัญหาเรื่องการขาดวัสดุ-ครุภัณฑ์ในการปฏิบัติงาน
๖. ปัญหาเรื่องการขาดเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ในการสื่อสารที่ใช้ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. ปัญหาเรื่องการขาดวัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับการจราจรทางบก

ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑. ขาดบุคลากรที่สามารถทำงานด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ในชุมชน
๒. หน่วยงานที่จัดการศึกษาขาดการประสานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. หน่วยงานราชการท้องถิ่นขาดการส่งเสริมงานด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๔. การส่งเสริมศิลปะ จารีตประเพณีท้องถิ่น ไม่ได้รับการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ความเจริญเติบโตทางอุตสาหกรรมและการเกษตรสร้างมลภาวะ
๒. ชุมชนขาดจิตสำนึกที่ดีต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความต้องการ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ซึ่งประชาชน ร้านค้า ส่วนราชการในท้องถิ่น ได้มีความต้องการที่จะให้เทศบาลตำบลภูสิงห์ ดำเนินการแก้ไขปัญหา โดยเทศบาลตำบลภูสิงห์ ได้คัดเลือกวิเคราะห์ข้อมูลโดยกำหนดเป็นโครงสร้างที่จะต้องจัดทำตามปัญหาและความต้องการดังกล่าวและสาขาการพัฒนาดังนี้

ความต้องการเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป

๑. จัดหาบุคลากรและเครื่องมือในการทำงานให้เพียงพอ สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วถึง
๒. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร

ความต้องการเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาเศรษฐกิจ

๑. จัดตั้ง ส่งเสริมการพัฒนาของกลุ่มอาชีพของสตรีหลังฤดูการผลิต
๒. ประสานการลดหนี้สินเกษตรกร จัดหาแหล่งเงินกู้เพื่อการเกษตร
๓. ส่งเสริมจัดตั้งแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในชุมชน
๔. จัดหาแหล่งรองรับผลผลิตทางการเกษตรให้ตรงตามความต้องการ

ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาสังคม

๑. จัดให้มีระบบซ่อม สร้างสุขภาพอนามัยในชุมชน
๒. จัดให้มีการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อให้ครบวงจร
๓. จัดให้มีการป้องกัน ป้องกันยาเสพติดแบบครบวงจรโดยการมีส่วนร่วม
๔. จัดให้มีการคุ้มครองผู้บริโภค
๕. จัดให้มีระบบการดูแลสุขภาพมูลฝอยและน้ำเสีย
๖. จัดให้มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
๗. จัดให้มีลานกีฬาและนันทนาการ
๘. จัดให้มีระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการจราจร

ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ให้ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก และถนนลาดยางแอสฟัลติก
๒. ให้ซ่อมแซมลงหินลูกรังถนนสายต่างๆ
๓. ให้ขยายเขตไฟฟ้าทั่วทุกจุด
๔. จัดหาปรับปรุงที่ทิ้งขยะมูลฝอยของเทศบาลตำบลภูสิงห์
๕. ให้ขยายเขตบริการประปา
๖. ให้ก่อสร้างศูนย์วัฒนธรรมตำบล ห้องสมุดประชาชน
๗. ให้ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะเพิ่มเติม

ความต้องการเกี่ยวกับแผนสาขาการพัฒนาการเมืองการบริหาร

๑. จัดให้มีเสียงตามสาย วารสารประชาสัมพันธ์เทศบาลตำบลภูสิงห์
๒. จัดให้มีการอบรมพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพสมาชิกสภาเทศบาล ผู้นำชุมชน พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ตามโครงการต่างๆ
๓. จัดให้มีการประชุมสมาชิกสภาเทศบาล กำหนดผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการหมู่บ้าน ผู้นำกลุ่มอาชีพ เพื่อติดตามเร่งรัดนโยบายของรัฐบาลเป็นประจำทุกเดือน
๔. โครงการปรับปรุงแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินของเทศบาลตำบลภูสิงห์
๕. การพัฒนาประชาคมให้มีส่วนร่วมทางการเมืองตามระบอบประชาธิปไตยอย่างยั่งยืน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลภูสิงห์ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (รวมถึงฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นของเทศบาล ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า เทศบาลตำบลภูสิงห์ มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ดังกล่าว อาจวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม (SWOT) ในการดำเนินการตามภารกิจหลัก เทศบาลตำบลภูสิงห์ ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยแบ่งภารกิจได้ ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานียขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) จัดให้มีและการการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) จัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) จัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) จัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) จัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- (๔) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๖) การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ
- (๗) การจัดการศึกษา
- (๘) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาอาชีพ เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๙) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๐) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๑) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๑๒) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การผังเมือง
- (๓) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๕) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๖) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๗) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
- (๘) การผังเมือง
- (๙) การดูแลที่สาธารณะ
- (๑๐) การควบคุมอาคาร
- (๑๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๑๒) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- (๒) คัดกรอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) การคัดกรอง ดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๔) การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๕) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายมอบอำนาจให้เทศบาลตำบลภูสิงห์ ต้องดำเนินการและอาจดำเนินการ สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลภูสิงห์ได้ เนื่องจากสภาพปัญหา ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น เป็นปัญหาที่ชุมชนก่อให้เกิดขึ้นเอง และเกิดขึ้นเองตามความเจริญเติบโตของชุมชน ทั้งนี้ จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ประชาชนในชุมชนได้แสดงความต้องการที่จะให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พิจารณาแก้ไขและเห็นว่าแนวทางที่เทศบาลตำบลภูสิงห์ได้จัดทำเป็นแผนพัฒนาตำบล ระยะ ๑ ปี แผนพัฒนา ๓ ปี และ ๕ ปี ไว้สามารถที่จะแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามความต้องการของชุมชนและเป็นไปตามนโยบายและจุดมุ่งหมายของทางราชการโดยเฉพาะ

๖. การกิจ และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากภารกิจของเทศบาลตำบลภูสิงห์ ที่กฎหมายกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ไว้ ๗ ด้าน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลภูสิงห์ ยังได้วิเคราะห์ถึงความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น รวมทั้งความสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายรัฐบาลและนโยบาย ของผู้บริหารท้องถิ่น จึงได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

- (๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- (๓) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- (๔) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน คนชรา และผู้พิการ
- (๕) การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสังคม
- (๖) การส่งเสริมอาชีพ
- (๗) การป้องกันและเฝ้าระวังปัญหายาเสพติด
- (๘) การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- (๙) การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
- (๑๐) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- (๒) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๕) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๖) การควบคุมอาคารและผังเมือง
- (๗) การส่งเสริมการเกษตร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลภูสิงห์ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วน และมีหน่วยตรวจสอบภายใน ขึ้นตรงกับปลัดเทศบาล ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง การช่าง กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม และ หน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๓ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลภูสิงห์ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในแต่ละส่วนราชการ และจำนวน บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ในระหว่าง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี จึงต้องมีความจำเป็นในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง เพื่อขอกำหนดตำแหน่ง เพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไข ปัญหาการบริหารงานของแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลภูสิงห์ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่เทศบาลตำบลภูสิงห์ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะดำเนินการดังกล่าว เทศบาลตำบลภูสิงห์ ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ - งานธุรการ - งานกิจการสภา - งานแผนและงบประมาณ - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑. สำนักปลัดเทศบาล - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนราษฎร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ - งานธุรการ - งานกิจการสภา - งานแผนและงบประมาณ - งานส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์ - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานธุรการ	๒. กองคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานธุรการ	
๓. กองช่าง - งานสาธารณูปโภค - งานวิศวกรรม - งานธุรการ - งานผังเมือง - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	๓. กองช่าง - งานสาธารณูปโภค - งานวิศวกรรม - งานธุรการ - งานผังเมือง - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ	

๘.๑ โครงสร้าง (ต่อ)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานรัฐพิธี - งานธุรการ	๔. กองการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ - งานรัฐพิธี - งานธุรการ	
๕. กองสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานฝึกอบรมและส่งเสริมกลุ่มอาชีพ - งานธุรการ	๕. กองสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานฝึกอบรมและส่งเสริมกลุ่มอาชีพ - งานธุรการ	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

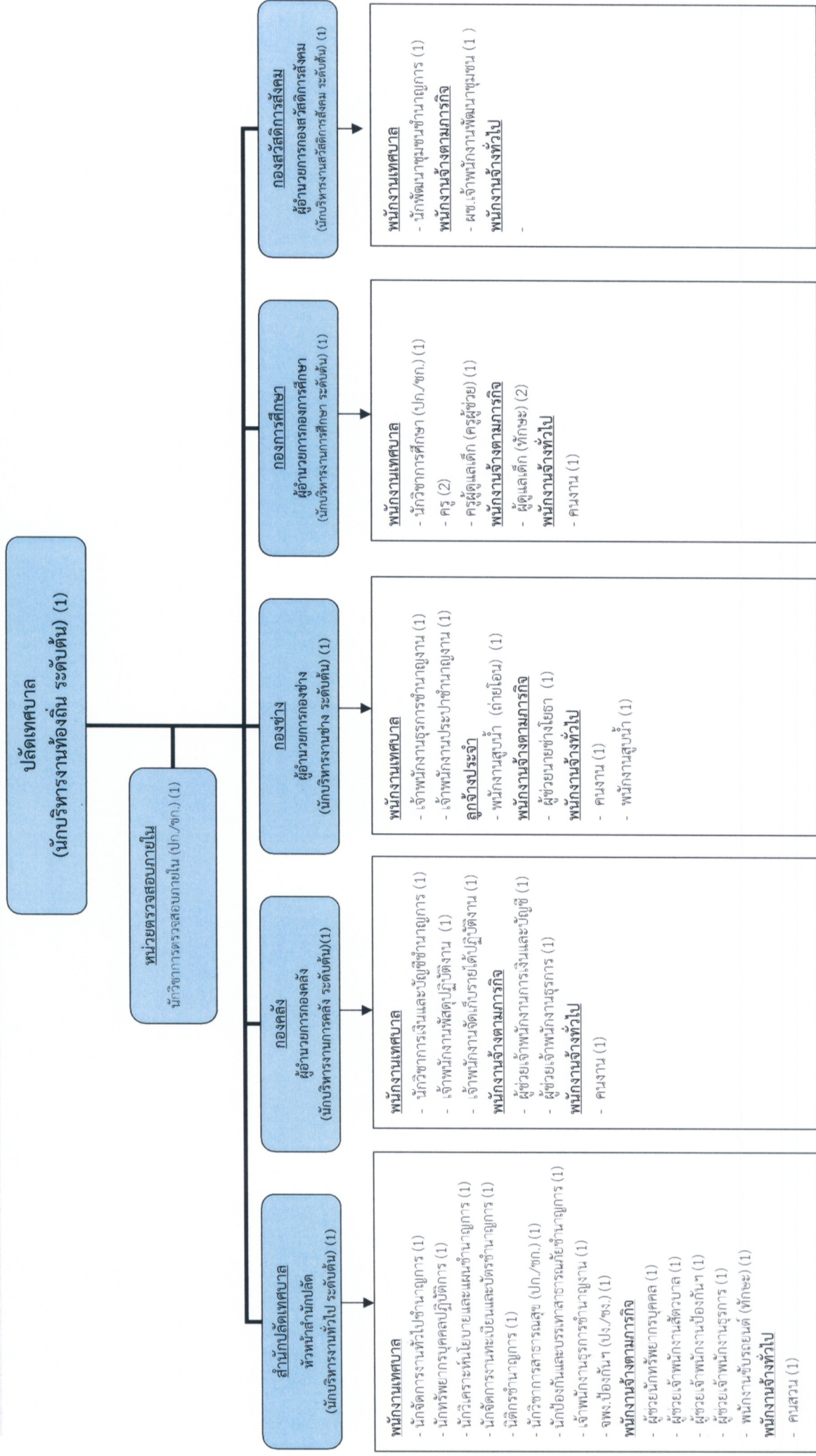
เทศบาลตำบลภูสิงห์ กำหนดภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการศึกษา ศาสนา และศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาของท้องถิ่น และด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติตามภารกิจของท้องถิ่น จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
๒. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. นักจัดการงานทั่วไป (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗. นิติกร (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘. นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๙. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐. เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑. เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
๑๒. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
๑๖. พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๗. คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
กองคลัง (๐๔)								
๑๘. นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๑๙. นักวิชาการเงินและบัญชี (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
๒๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๔. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
๒๕. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖. เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗. เจ้าพนักงานประปา (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
๒๘. พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
๒๙. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๐. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑. พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
๓๒. นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓. นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานครูเทศบาล								
๓๔. ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ได้รับจัดสรร จากกรมฯ
๓๕. ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)								
๓๖. ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ได้รับจัดสรร จากกรมฯ
พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๗. คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
๓๘. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙. นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)								
๔๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
๔๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๔๑	๔๓	๔๓	๔๓	-	-	-	

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564 - 2566) เทศบาลตำบลกุสุมาลย์



ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ			ทั่วไป			ครู			พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก ทักษะ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
			ชก.	ปก.	ชง.	ชก.	ปง.	ค.ศ. 1	ค.ศ. 2	ค.ศ. 1	ค.ศ. 2				
จำนวน	1	5	6	2	2	3	3	1	1	1	1	10	2	5	40
ว่าง	-	1	3	3	1	1	1	-	-	-	-	1	-	1	11

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด เทศบาลตำบลอุบลราชธานี จังหวัดกาฬสินธุ์

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			อัตราเงินเดือน			หมายเหตุ		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน
1	นายวัชร บุษยบุตร	ปริญญาโท สาขา การปกครองท้องถิ่น	03-2-00-1101-001	(นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	03-2-00-1101-001	(นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	349,320 (29,110x12)	48,000 (4,000x12)	-	397,320
2	นายสิริวิทย์ ชนะสิมมา	ปริญญาโท สาขา การปกครองท้องถิ่น	03-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	03-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	342,720 (28,560x12)	42,000 (3,500x12)	-	384,720
3	นางสาวรัชนิราณ์ บุญมา	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	03-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	03-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	362,640 (30,220x12)	-	-	362,640
4	สืบทองกรณ์ สุวรรณศรี	ปริญญาตรี รัฐศาสตรบัณฑิต สาขาการเมืองการปกครอง	03-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	03-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	229,920 (19,160x12)	-	-	229,920
5	นายทองพล สารคามมงคล	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	03-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ชก.	03-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	วิชาการ	ชก.	282,600 (23,550x12)	-	-	282,600
6	นางมีทนา เผ่าศิริ	ปริญญาตรี สาขา การปกครองท้องถิ่น	03-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	วิชาการ	ชก.	03-2-01-3104-001	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	วิชาการ	ชก.	299,640 (24,970x12)	-	-	299,640
7	นายจิรวัฒน์ ศิริพระธรรม	ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต	03-2-01-3105-001	นิติกร	วิชาการ	ชก.	03-2-01-3105-001	นิติกร	วิชาการ	ชก.	253,680 (21,140x12)	-	-	253,680
8	-ว่าง-	ปริญญาตรี	03-2-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ ชก.	03-2-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
9	นายกิตติชัย จำปาอ่อน	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	03-2-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	วิชาการ	ชก.	03-2-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	วิชาการ	ชก.	299,640 (24,970x12)	-	-	299,640
10	นางรัตนภรณ์ เพียรเขียว	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขา การบัญชี	03-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	03-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	199,800 (16,650x12)	-	-	199,800
11	-ว่าง-	ปวส.	03-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป	ปง./ ชง.	03-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป	ปง./ ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				อัตราเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ													
12	-ว่าง-	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		-	180,000 (15,000x12)	-	-	ว่างเดิม
13	นายอรรถพล จำปาอ่อน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน สัตวบาล	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน สัตวบาล		-	181,920 (15,160x12)	-	-	
14	นายกิตติชัย ศรีโยธี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย		-	147,720 (12,310x12)	-	-	
15	นางสาวดุณี วันจันทร์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	148,320 (12,360x12)	-	-	
	ประเภททักษะ													
16	นายธวัชชัย สัมประภาพ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์		-	162,600 (13,550x12)	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป													
17	-ว่าง-	ม. 6	-	คนสวน	-	-	-	คนสวน		-	108,000 (9,000x12)	-	-	ว่างเดิม

กองคลัง เทศบาลตำบลภูสิงห์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			อัตราเงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
	พนักงานเทศบาล												
18	-ว่าง-	ปตรี	03-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อพ.	ต้น	03-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	อพ.	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-
19	นางสุภาภรณ์ จำปออ่อน	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	03-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก.	03-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก.	305,640 (25,470x12)	-	-
20	ส.บ.เอกสิทธิ์โชค สารปรัง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขา การบัญชี	03-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	03-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	181,680 (15,140x12)	-	-
21	นายสิญญา ภูโสมัย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขา คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	03-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง.	03-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง.	158,760 (13,230x12)	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ												
22	นางสาวจารุณี พวงพิ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	178,560 (14,880x12)	-	-
23	นางสาวนริศรา มณีโคตร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	147,720 (12,310x12)	-	-
	พนักงานจ้างทั่วไป												
24	นายวิจิต แดมนพินสาย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	108,000 (9,000x12)	-	-

กองช่าง เทศบาลตำบลกุสุมาลย์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				อัตราเงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเลี้ยงชีพ		
	พนักงานเทศบาล														
25	นายสุนทร พลสิทธิ์	ปริญญาตรี สาขา เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	03-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	03-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อท.	ต้น	293,880 (24,490x12)	42,000 (3,500x12)	-	335,880	
26	นายเอกภพ สุภาชี	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	03-2-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ขง.	03-2-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ขง.	296,760 (24,730x12)	-	-	296,760	
27	นายไตรภพ แก้วสามารถ	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขา เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	03-2-05-4717-001	เจ้าพนักงานประปา	ทั่วไป	ขง.	03-2-05-4717-001	เจ้าพนักงานประปา	ทั่วไป	ขง.	221,280 (18,440x12)	-	-	221,280	
	ลูกจ้างประจำ														
28	นายคนอง จำปออ่อน	มัธยมศึกษาปีที่ 6	2117	พนักงานสูบน้ำ	-	-	2117	พนักงานสูบน้ำ	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ														
	ประเภทผู้มีความรู้														
29	นายวิวัฒน์ โคตะนามนท์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	129,720 (10,810x12)	-	-		
	พนักงานจ้างทั่วไป														
30	นายชัยโย ภูอาจสูง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	108,000 (9,000x12)	-	-		
31	นายมงคล อินนนท์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	108,000 (9,000x12)	-	-		

กองการศึกษา เทศบาลตำบลภูสิงห์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				อัตราเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินอื่นๆ/เงินตอบแทน	
	พนักงานเทศบาล													
32	นางวิภาดา แสนวันดี	ป.โท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา	03-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	03-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อท.	ต้น	362,640 (30,220x12)	42,000 (3,500x12)	-	404,640
33	-ว่าง-	ปริญญาตรี	03-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	03-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก. (ค่ากลางเงินเดือน)	355,320	-	-	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างทั่วไป													
34	นางสาววันเพ็ญ กองฉาย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	108,000 (9,000x12)	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก													
	พนักงานครูเทศบาล													
35	นางกนกวรรณ ศรีวรรณ	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขา การศึกษาปฐมวัย	03-2-08-6600-765	ครู	-	ค.ศ.2	03-2-08-6600-765	ครู	-	ค.ศ.2	0	-	-	เงินอุดหนุน
36	นางสมร สายศักดิ์ดา	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขา การศึกษาปฐมวัย	03-2-08-6600-766	ครู	-	ค.ศ.1	03-2-08-6600-766	ครู	-	ค.ศ.1	0	-	-	เงินอุดหนุน
37	นางสาวนิชาดา ศรีวิจัย	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขา การศึกษาปฐมวัย	03-2-08-6600-767	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครู ผช.	03-2-08-6600-767	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	ครู ผช.	0	-	-	เงินอุดหนุน
38	นางสุนทร ไชยสิทธิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	0	-	-	เงินอุดหนุน
39	นางสาวกฤษณา จำปอ่อน	ปริญญาโท	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	0	-	-	เงินอุดหนุน

กองสวัสดิการสังคม เทศบาลตำบลภูสิงห์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				อัตราเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเลี้ยงชีพ	
	พนักงานเทศบาล													
40	น.ส.ชนมัทธา การจะโนศรี	ปริญญาโท สาขา การจัดการภาครัฐ และกฎหมายมหาชน	03-2-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อท.	ต้น	03-2-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อท.	ต้น	342,720 (28,560x12)	42,000 (3,500x12)	-	384,720
41	นางสาวครองขวัญ คำจันดี	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขา สังคมวิทยา และมนุษยวิทยา	03-2-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	03-2-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	349,320 (29,110x12)	-	-	349,320
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
	ประเภทผู้มีความวุฒิ													
42	นางพวงเพชร สุขประเสริฐ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	178,560 (14,880x12)	-	-	

หน่วยตรวจสอบภายใน เทศบาลตำบลภูสิงห์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				อัตรากำลังเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเลี้ยงดู	
43	พนักงานเทศบาล -ว่าง-	ปริญญาตรี	03-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ ชก.	03-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง

เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลภูสิงห์ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ภาคผนวก