

แผนอัตรากำลัง 3 ปี  
ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ.2564 - 2566



เทศบาลตำบลลาดแร้ง  
อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ



ประกาศเทศบาลตำบลลาดเรียง

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ ( ก.ท.จ.ชัยภูมิ ) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลลาดเรียง

เทศบาลตำบลลาดเรียง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ตามเอกสารแนบท้าย)

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

( นายวิเชียร เจริญชัย )

นายกเทศมนตรีตำบลลาดเรียง



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานกาชาดเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด เทศบาลตำบลตลาดแฉ่ง อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ  
ที่ ชย ๗๒๕๐๐/- วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลตลาดแฉ่ง

### ต้นเรื่อง

ตามที่ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิพิจารณาให้ความเห็นชอบ นั้น

### ข้อเท็จจริง

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ (ก.ท.จ.ชัยภูมิ) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างตำแหน่งอื่นๆ ที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ส่วนตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มขึ้นใหม่ หรือขอจัดตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่หรือขอขยายกรอบนอกกระดับครบชั้นสูงทุกตำแหน่ง ให้เทศบาลแสดงค่างาน/ปริมาณงาน พร้อมเหตุผลความจำเป็นในการขอ กำหนดตำแหน่งทุกตำแหน่ง เพื่อประกอบการพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

### ข้อกฎหมาย

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติมปัจจุบัน

ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ( แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๔ ) พ.ศ. ๒๕๕๓

ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาลในส่วนราชการต่างๆ ของเทศบาลให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง

/...พนักงานจ้างของเทศบาล


พนักงานจ้างของเทศบาล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล

ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่ต้องจ่ายด้านบุคคล

**ข้อพิจารณา**

เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จึงขอ อนุมัติจัดทำประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และประชาสัมพันธ์ให้ ทราบทั่วกัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในบันทึกนี้ เพื่อจักได้ดำเนินการในส่วนที่ เกี่ยวข้องต่อไป


ว่าที่ รต.หญิง   
( อาริญา วงศ์จักษ์ )  
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคลากร

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด .....

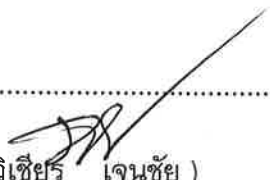
จำเอก   
( สุวัฒน์ ศิริชาติ )

หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ รักษาราชการแทน  
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาล.....

  
( นางวรรณศิริ รัตนวิชัย )  
ปลัดเทศบาลตำบลตลาดแร่

คำสั่งของนายกเทศมนตรี .....

  
( นายวิเชียร เจนชัย )  
นายกเทศมนตรีตำบลตลาดแร่

# คำนำ

เทศบาลตำบลตลาดแร่ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564-2566) ซึ่งมีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง และการกำหนดโครงสร้างให้มีความ เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยมีการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ (ก.ท.จ.ชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างได้อย่าง เหมาะสมนั้น ทางเทศบาลตำบลตลาดแร่ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังตามขั้นตอนอย่างถูกต้อง จนแล้วเสร็จ และกำหนดใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ฉบับนี้ขึ้น

แผนอัตรากำลัง 3 ปี นี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลตลาดแร่ อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุ แต่งตั้งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลตลาด แร่เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความ คุ่มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น นำไปสู่การปฏิบัติงาน ที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลตลาดแร่

**แผนอัตรากำลัง 3 ปี**  
**ปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566**  
**เทศบาลตำบลตลาดแร่**  
**อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ**

\*\*\*\*\*

**สารบัญ**

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	1
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาอัตรากำลัง 3 ปี	2
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	16
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	20
6. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	27
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	28
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	31
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	49
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	56
11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่	62
12. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลตลาดแร่	68
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลตลาดแร่	69

**ภาคผนวก**

- คำสั่งเทศบาลตำบลตลาดแร่ ที่ 208/2563 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ  
แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564-2566)
- บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564-2566)
- ตารางวิเคราะห์ปริมาณงาน

## 1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงาน หรือ ลูกจ้างเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ 11/2544 เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2544 และในการประชุมครั้งที่ 5/2545 เมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2545 ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล และกำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และ ภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบ อัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตาม มาตรฐานทั่วไป ตามข้อ 1.1 และตามประกาศกำหนดตามข้อ 1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้ให้ความเห็นชอบและในการประชุมคณะกรรมการ (ก.ท.จ.) ครั้งที่ 10/2545 เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2545 และผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิ ในฐานะประธานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัด ชัยภูมิ ได้ลงนามเมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2545

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลตลาดแร้ง อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า 3 ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของเทศบาลและแผนงบประมาณ (PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน(integration) (แผนกำลังคน+แผนเงิน+และมีการทบทวน

ตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ(Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคลที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

2.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลตลาดแร้ง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล

2.2 เพื่อให้เทศบาลตำบลตลาดแร้ง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2596 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.5 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาคูคลองของเทศบาลตำบลตลาดแร้ง

2.6 เพื่อให้เทศบาลตำบลตลาดแร้ง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.7 เพื่อให้เทศบาลตำบลตลาดแร้ง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาคูคลองได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.8 เพื่อให้เทศบาลตำบลตลาดแร้ง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลตลาดแร้งเอง

### 3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

เทศบาลตำบลตลาดแร้ง อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลตลาดแร้ง ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลตลาดแร้งเป็นประธาน ปลัดเทศบาล



ตำบลตลาดแฉ่ง หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการของเทศบาลตำบลตลาดแฉ่งเป็นคณะกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ 2564 – 2566 โดยให้มีขอบเขตเนื้อหา ครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

**3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล** ตามพระราชบัญญัติ เทศบาล พ 2496 .ศ.และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นที่สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารของเทศบาลตำบลตลาดแฉ่ง และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบล ตลาดแฉ่ง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลตลาดแฉ่ง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้อง จัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตรง ตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลัง ให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การ จัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคน ให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสม ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการ กำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้ พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลตลาดแฉ่งดังนี้

- **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือ ลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้าง ลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนด ตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจ ในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภท แต่เทศบาลตำบลตลาดแร้งเป็นเทศบาลประเภทสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

**3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน** เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลตลาดแร้ง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาภายใต้ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการ ดังนี้

1. สำนักปลัดเทศบาล
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
5. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบภายในส่วนราชการตามภารกิจหน้าที่ ดังนี้

#### 1. สำนักปลัดเทศบาล

ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยมีส่วนร่วมราชการภายใน ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายปกครอง ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ และฝ่ายป้องกัน และรักษาความสงบ

#### 2. กองคลัง

ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงิน

บำเหน็จ เงินบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปีประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีส่วนราชการภายใน ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานคลัง และฝ่ายพัฒนารายได้

### 3. กองช่าง

ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบ และเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานสวนสาธารณะ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีส่วนราชการภายใน ได้แก่ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

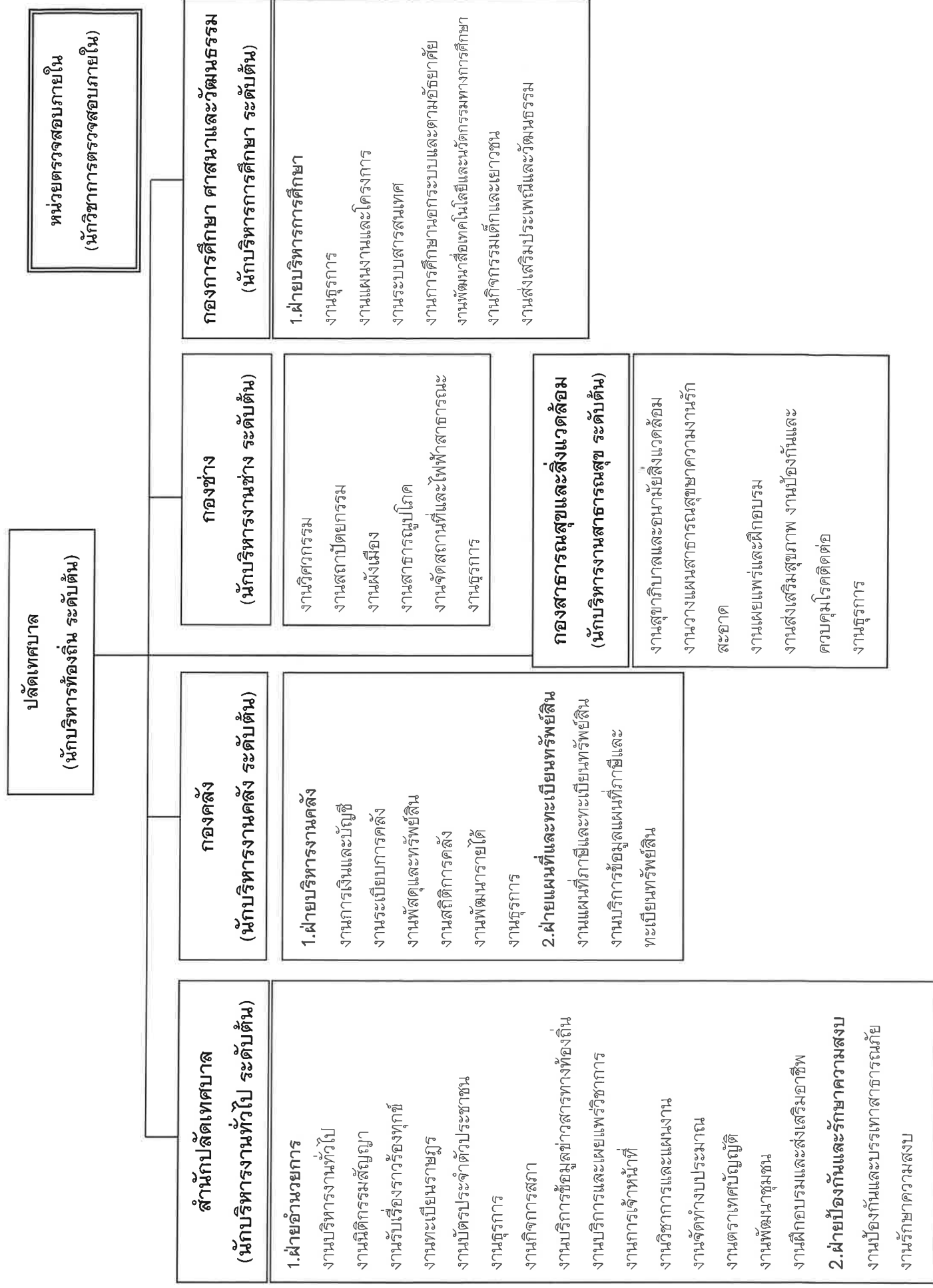
### 4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสาธารณสุขชุมชน งานส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม และงานอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ งานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้น เกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุข งานทันตสาธารณสุข และให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่น และชุมชนแออัด งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ และงานสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีส่วนราชการภายใน ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข และฝ่ายพัฒนาชุมชน

### 5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีส่วนราชการภายใน ได้แก่ ฝ่ายแผนงานและโครงการ

# แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ปี 3



**3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในสวนนี้จะคำนึงถึง

โดยในสวนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลตลาดแร้ง ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลตลาดแร้ง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

**3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม** ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อื่อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลตลาดแร้ง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

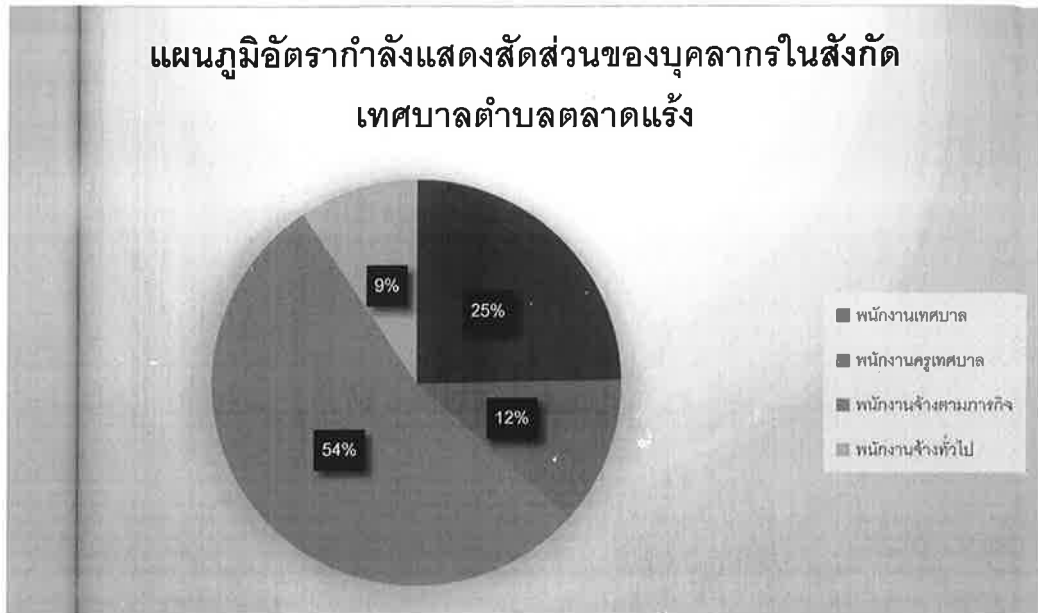
- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัย สิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

**3.3.2 การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น** (พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

### แผนภูมิอัตรากำลังแสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลลาดแร้ง



3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาประกอบพิจารณาด้วย

เทศบาลตำบลตลาดแร่ฯ ได้นำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงในอดีต และได้วิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลตลาดแร่ฯ
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลตลาดแร่ฯ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้ **จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี × 6 = เวลาปฏิบัติราชการ**

แทนค่า  $230 \times 6 = 1,380$  หรือ 82,800 นาที

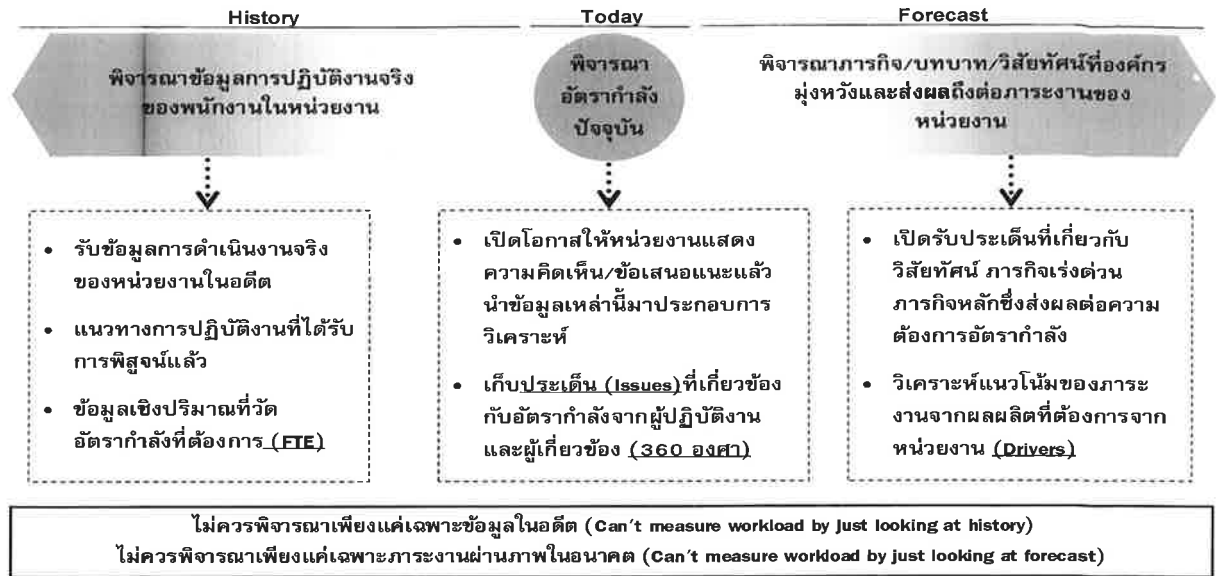
#### หมายเหตุ

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น  $1,380 \times 60$  จะได้ 82,800 นาที

**3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลัง** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

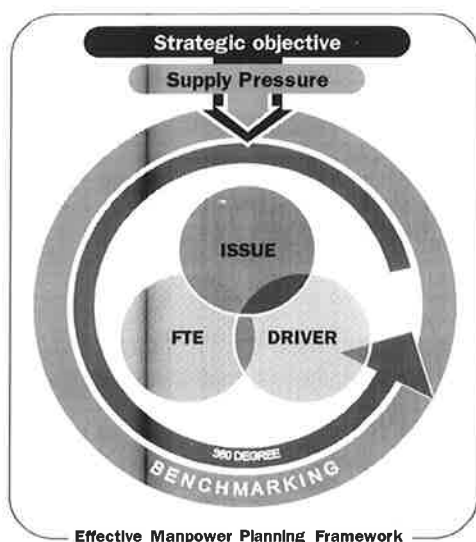


เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลลาดแร้ง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



“Any study of manpower allocation must take many factors into consideration”

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

**3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ 360 องศา** เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณา

**3.6.1** เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการ ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

ดังนั้น การจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นเทศบาลตำบลลาดแร้ง พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 5 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

**3.6.2 การเกษียณอายุราชการ** ในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป

เนื่องจากเทศบาลตำบลลาดแร้งเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงได้พิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

**3.6.3 ข้อมูลความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบลลาดแร้ง รองนายกเทศมนตรีตำบลลาดแร้ง ปลัดเทศบาลตำบลลาดแร้ง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 5 ส่วนราชการ การสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลลาดแร้ง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ** กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานราชการเจ้าหน้าทีในเทศบาล ก. และงานราชการเจ้าหน้าทีในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

เทศบาลตำบลตลาดแร้งได้เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกันพื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ **เทศบาลตำบลลุ่มลำชี และ เทศบาลตำบลทุ่งทอง** ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

เปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลตลาดแร่ กับ เทศบาลตำบลทุ่งทอง และเทศบาลตำบลลุ่มลำชี

( ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2563 )

หัวข้อเปรียบเทียบ	ชื่อเทศบาล เทศบาลตำบล ตำบลตลาดแร่	เทศบาลตำบล ทุ่งทอง	เทศบาลตำบล ลุ่มลำชี
1. ขนาดเทศบาล	สามัญ	สามัญ	สามัญ
2. จำนวนประชากร	11,270 คน	6,506	9,683
3. จำนวน พื้นที่	146.92 ตารางกิโลเมตร	61.33 ตารางกิโลเมตร	65.1 ตารางกิโลเมตร
4. จำนวน หมู่บ้าน/ชุมชน	18 หมู่บ้าน / 18 ชุมชน	17 หมู่บ้าน / 17 ชุมชน	22 หมู่บ้าน / 22 ชุมชน
5. จำนวนส่วนราชการภายในองค์กร	1 สำนัก 4 กอง 6 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 7 โรงเรียน	1 สำนัก 2 กอง 6 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 5 โรงเรียน	1 สำนัก 5 กอง 9 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 10 โรงเรียน
6. จำนวนพนักงานเทศบาล (ที่มีคนครอง/ที่ว่าง)	21/9	24/-	22/-
7. - โรงเรียน - พนักงานครูเทศบาล - ครูผู้ช่วย (ที่มีคนครอง/ที่ว่าง)	-/- (เงินอุดหนุน) -/- (เงินอุดหนุน)	-/- (เงินอุดหนุน) -/- (เงินอุดหนุน)	-/- (เงินอุดหนุน) -/- (เงินอุดหนุน)
8. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ที่มีคนครอง/ที่ว่าง)			
- พนักงานครูเทศบาล (เงินอุดหนุน)	10 / -	8 / -	14 / -
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	8 / -	1 / -	10 / -
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	5 / -	- / -	- / -
- ทั่วไป	- / -	- / -	1 / -
9. จำนวนลูกจ้างประจำ (ที่มีคนครอง/ที่ว่าง)	- / -	1 / -	- / -
10. จำนวนพนักงานจ้าง (ที่มีคนครอง/ที่ว่าง)			
- ทั่วไป	8 / -	7 / -	17 / -
- ภารกิจ	37 / -	18 / -	12 / -
11. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2563	80,209,495.- บาท	48,400,000.- บาท	67,700,000.- บาท
12. ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปี พ.ศ.2563	21,707,00.-1บาท	17,384,470.- บาท	15,907,546.- บาท
13. คิดเป็นร้อยละของงบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ.2563	27.06	35.92	23.50

### 3.8 ให้องค์กรปกครองมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน

โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตำบลลาดแร้ง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลดีถึงการให้บริการแก่ประชาชนในทุกๆ ด้าน

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564-2566) เทศบาลตำบลลาดแร้งได้ดำเนินการกำหนดแนวทางให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลทุกคนได้รับการพัฒนาภายในช่วงเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี (พ.ศ.2564-2566) เพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้น อันจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งแนวทางในการพัฒนาบุคลากรมี ดังนี้

แนวทางการพัฒนา	จำนวนครั้ง / คน			หมายเหตุ
	2561	2562	2563	
1. การฝึกอบรมพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	1	1	1	
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย	12	12	12	ประชุมประจำเดือน
3. การปฐมนิเทศพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างผู้มาปฏิบัติงานใหม่	1	1	1	
4. การศึกษาดูงานของบุคลากรในหน่วยงาน	1	1	1	
5. ส่งเสริม ปลูกฝังทัศนคติพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้รักการใฝ่ศึกษาหาความรู้ ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์	ตลอดปี	ตลอดปี	ตลอดปี	
6. ส่งเสริม พัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง จิตใจเบิกบาน	ตลอดปี	ตลอดปี	ตลอดปี	
7. อบรม ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	1	1	1	

**บทสรุป** การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนด

ตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนทุกค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าข้อกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในขนาดต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม / ลดลง

#### 4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลลาดแร้ง มีพื้นที่ประมาณ 91,825 ไร่ หรือประมาณ 146.92 ตารางกิโลเมตร แบ่งเขตการปกครองในเขตเทศบาลตำบลลาดแร้งเป็น 18 หมู่บ้าน ลักษณะภูมิประเทศเกือบทั้งหมดของพื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลลาดแร้งส่วนใหญ่เหมาะแก่การเพาะปลูกทางการเกษตร เช่นการทำนา เนื่องจากพื้นที่ตอนกลางนี้เป็นพื้นที่ลุ่มประสบปัญหาน้ำท่วมบ่อย ซึ่งจะได้รับอิทธิพลจากแม่น้ำชี และลำห้วยชีลอง เป็นหลัก ที่ราบ ซึ่งเป็นที่อยู่อาศัยที่สาธารณะ และที่ทำกิน ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตร เช่น ทำนา ทำไร่ ปลูกผัก เลี้ยงสัตว์ เป็นต้น

เทศบาลตำบลลาดแร้ง ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้านทั้ง 18 หมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้าน ต่างๆ มาวิเคราะห์และสรุปผลโดยแบ่งออกเป็นด้าน ต่าง ๆ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่

## ด้านทรัพยากรมนุษย์และสังคม

### สภาพปัญหา

- 1) ปัญหาราชราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพพลานามัย
- 2) ปัญหาขาดอุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณสุขภัยรวมถึงอุบัติเหตุต่าง ๆ
- 3) ปัญหาในการระงับภัยต่าง ๆ อาสาสมัครต่าง ๆ ยังไม่เป็นระบบ
- 4) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- 5) ปัญหากลุ่มเด็กวัยรันทะเลาะวิวาทและมั่วสุม
- 6) ปัญหาเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรหลาน
- 7) ปัญหาสนามกีฬา และสถานที่ออกกำลังกายไม่ได้มาตรฐาน
- 8) ปัญหาการศึกษาของเด็กและเยาวชนยังไม่ทั่วถึง
- 9) ปัญหาการส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น

### ความต้องการ

- 1) การจัดตั้งกองทุนเพื่อสุขภาพ
- 2) การจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา
- 3) การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมแก่เยาวชน
- 4) การแก้ไขปัญหาความยากจน
- 5) จัดอบรมเกี่ยวกับโทษของยาเสพติด
- 6) สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์กีฬาแก่เด็กและเยาวชน
- 7) จัดซื้อกล้องวงจรปิดภายในเขตเทศบาล
- 8) จัดหาเครื่องออกกำลังกาย และให้มีการเดินแอโรบิค
- 9) ปรับปรุงสนามกีฬาและสถานที่ออกกำลังกายให้ได้มาตรฐาน
- 10) ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น

## 4.1 ด้านเศรษฐกิจชุมชน

### สภาพปัญหา

- 1) ปัญหาการว่างงานของประชาชน
- 2) ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ
- 3) ปัญหาการอพยพแรงงาน
- 4) ขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีตลาดรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
- 5) ขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ

### ความต้องการ

- 1) ประสานหน่วยงานราชการอบรบอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- 2) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- 3) จัดสรรงบประมาณสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- 4) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่
- 5) จัดฝึกอบรมและศึกษาดูงานของกลุ่มอาชีพเพื่อยกมาตรฐานฝีมือ

## 4.2 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### สภาพปัญหา

- 1) ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอย
- 2) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 3) ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- 4) ขาดการจัดทำทะเบียน บ้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- 5) ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- 6) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

### ความต้องการ

- 1) จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและการกำจัดขยะ
- 2) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- 3) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 4) จัดทำทะเบียน บ้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- 5) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตร
- 6) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกป่าปรับปรุงสิ่งแวดล้อม

## 4.3 ด้านการเมืองและการบริหาร

### สภาพปัญหา

- 1) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของเทศบาล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- 2) ขาดวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่
- 3) การประชาสัมพันธ์ของเทศบาลยังไม่ทั่วถึง
- 4) ขาดกฎหมายบังคับใช้เกี่ยวกับการถมดิน
- 5) อุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย



### **ความต้องการ**

- 1) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่ที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของเทศบาล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- 2) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพ
- 3) ปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในงานประชาสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพ และออกบริการ ประชาสัมพันธ์ในพื้นที่เพื่อให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่สำคัญ
- 4) ออกเทศบัญญัติ หรือบังคับใช้กฎหมายในการถมดินให้มีประสิทธิภาพ
- 5) ปรับปรุงอาคารสำนักงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และทันสมัย

#### **4.4 ด้านการจราจร สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ**

##### **สภาพปัญหา**

- 1) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ
- 2) ปัญหาไฟฟ้าไม่ทั่วถึง
- 3) ปัญหาน้ำไม่เพียงพอสำหรับการอุปโภคบริโภค และการเกษตร
- 4) ปัญหาโทรคมนาคมและการสื่อสารไม่สะดวก
- 5) การคมนาคมในหมู่บ้านไม่เพียงพอ
- 6) การคมนาคมขนส่งผลผลิตทางการเกษตรไม่สะดวก
- 7) ปัญหาการระบายน้ำในเขตหมู่บ้าน

##### **ความต้องการ**

- 1) ปรับปรุงและติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านให้เพียงพอและเหมาะสม
- 2) ปรับปรุงและประสานการขยายเขตไฟฟ้ากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 3) ปรับปรุงและประสานการขยายเขตประปากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 4) ปรับปรุงและประสานการติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้ทั่วถึง
- 5) ปรับปรุงและก่อสร้างถนนในเขตหมู่บ้านให้เพียงพอและมีมาตรฐาน
- 6) ปรับปรุงและก่อสร้างถนนเพื่อการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- 7) ปรับปรุงและก่อสร้างท่อระบายน้ำ รวมทั้งวางระบายน้ำให้เขตหมู่บ้านให้เพียงพอ และมีมาตรฐาน

## 5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลลาดแร้งนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลลาดแร้ง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลลาดแร้งจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลลาดแร้งยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบ การศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามกฎหมายอื่นของเทศบาลตำบล โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามหรืออุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลลาดแร้ง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้านซึ่งภารกิจดังกล่าวกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2596 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

### 5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 1) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา 50 (2) มาตรา 16 (2))
- 2) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา 51 (8))
- 3) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา 51 (1))
- 4) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 51 (7))
- 5) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา 16 (4))
- 6) การสาธารณสุขการ (มาตรา 16 (5))
- 7) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา 16 (13))
- 8) การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเน่าเสีย (มาตรา 16 (18))
- 9) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา 16 (20))

10) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16 (20))

## 5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 50 (4))
- 2) การจัดให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา 50 (6))
- 3) การส่งเสริมการฝึก การประกอบอาชีพ (มาตรา 16 (6))
- 4) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา 50 (7))
- 5) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บ (มาตรา 51 (6))
- 6) การจัดการศึกษา (มาตรา 16 (9))
- 7) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16 (10))
- 8) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16 (12))
- 9) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา 16 (14))
- 10) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา 16 (19))
- 11) การจัดให้มีการควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา 16 (22))

## 5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- 1) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา 50 (1))
- 2) การจัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา 50 (5))
- 3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ (มาตรา 16 (3))
- 4) การจัดให้มีควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา 16 (21))
- 5) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา 16 (23))
- 6) การจัดทำผังเมือง (มาตรา 16 (26))
- 7) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา 16 (26))
- 8) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 16 (29))
- 9) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา 30)

## 5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 1) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ (มาตรา 51 (2))
- 2) ให้มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา 51 (3))

- 3) การจัดให้มีการบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา 51 (5))
- 4) การจัดให้มีการพาณิชย์และการลงทุน (มาตรา 16 (7))
- 5) การจัดให้มีการส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา 16 (8))

**5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- 1) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 16 (24))
- 2) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา 16 (18))
- 3) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา 16 (27))

**5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- 1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 50 (8))
- 2) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 16 (11))

**5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- 1) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา 51 (6))
- 2) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16 (7))
- 3) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา 16 (26))
- 4) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา 16 (30))

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวจะสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลลาดแร้ง ทั้งนี้ยังต้องพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ การดำเนินการต้องให้สอดคล้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาท้องถิ่น จึงวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ดังนี้

### จุดแข็ง

- 1) ลักษณะภูมิประเทศที่อุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การทำเกษตรครบวงจร
- 2) ประชาชนมีที่ดินเป็นของตนเองเป็นส่วนมาก มีการปลูกข้าวซึ่งเป็นพืชเศรษฐกิจ เป็นอาชีพหลักส่วนมาก และประกอบอาชีพเสริม เช่น ทำนาปรัง เลี้ยงสัตว์ ปลูกข้าวโพด อ้อย มัน ลำปะลั้ว ผักสวนครัว หัตถกรรมพื้นบ้าน จักสาน เป็นต้น
- 3) สภาพภูมิศาสตร์มีแหล่งน้ำล้อมรอบ ได้แก่ แม่น้ำชี ลำห้วยชีลอง ลำห้วยยาง ลำห้วยคลองโก ลำห้วยคลองไผ่ เป็นต้น
- 4) ประชากรส่วนใหญ่เป็นประชากรในวัยทำงาน มีค่าจ้างแรงงานไม่สูงมาก แรงงานส่วนใหญ่มีฝีมือด้านเกษตรกรรม
- 5) มีสถานศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาล ประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา เป็นแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมใกล้บ้าน และมีวัด 7 วัด เป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน และส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่น มีประเพณีอันดีงามในทุกเดือนหรือประเพณี 12 เดือนของชาวอีสาน
- 6) มีหน่วยราชการด้านสาธารณสุข ได้แก่ โรงพยาบาลชุมชน และสถานีอนามัยรวม 3 แห่ง และหน่วยงานราชการอื่น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล 1 แห่ง ให้บริการประชาชนในพื้นที่
- 7) มีพื้นที่สาธารณชนประโยชน์มากสามารถพัฒนาเป็นศูนย์ราชการและอื่นๆ ได้ในอนาคต
- 8) มีบุคลากร ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ความสามารถในพื้นที่จำนวนมาก
- 9) มีเงินงบประมาณอยู่ในระดับปานกลางไม่มากหรือน้อยเกินไปสำหรับบริหารงานในการพัฒนาท้องถิ่น ตามเกณฑ์ของประชากรที่ค่อนข้างมากเมื่อเปรียบเทียบกับเทศบาลตำบลอื่น

### จุดอ่อน

- 1) ขาดการจัดการด้านการผลิตพืชผลทางการเกษตรและปศุสัตว์
- 2) ขาดการบริหารจัดการใช้ทรัพยากรในพื้นที่ที่มีอยู่อย่างหลากหลายให้ลงตัวต่อเนื่อง และคุ้มค่า ขาดการสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ การใช้เทคโนโลยีการผลิต การให้ความรู้เพิ่มผลผลิตอย่างต่อเนื่อง
- 3) การบริหารจัดการน้ำ ยังไม่เพียงพอและเกิดความคุ้มค่าเท่าที่ควร คลองส่งน้ำเพื่อการเกษตรยังไม่เพียงพอและทั่วถึงพื้นที่การเกษตร
- 4) ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวเป็นจุดเด่น จุดขายของท้องถิ่น
- 5) ประชาชนขาดการรวมกลุ่ม หรือการทำงานเป็นทีม การเสียสละและอุทิศตนเพื่อองค์กรหรือเพื่อส่วนรวม
- 6) เส้นทางคมนาคมเป็นเส้นทางปิด ไม่มีทางผ่านเข้า-ออกหลายทาง ไม่มีทางหลวงสายสำคัญผ่านไปอำเภอ จังหวัดหรือแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญๆ ทำให้ผู้คนไม่รู้จักชื่อเสียง และพื้นที่ขาดย่านธุรกิจการค้า ผู้ประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรม หรือแหล่งกระตุ้นเศรษฐกิจอย่างอื่นในพื้นที่

7) การประสานความร่วมมือของส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาชน ยังอยู่ในระดับปานกลาง ยังไม่มีการประสานความร่วมมือกันอย่างเต็มที่ในทางปฏิบัติ

8) การปลูกจิตสำนึกในการหวงแหนและรักษาวัฒนธรรมประเพณียังมีน้อย ทำให้ปัญหาสังคม กลุ่มวัยรุ่น โรคติดต่อ และบริโภคนิยมติดตามา

9) ขาดการวางแผนสนับสนุนโครงการทั้งปัจจุบันและอนาคตอย่างต่อเนื่อง จึงเกิดปัญหาความไม่มั่นใจในรายได้และผลที่ได้รับจากโครงการ เกิดการไม่รวมกลุ่มและหันไปทำอย่างอื่นทำให้โครงการล้มไม่มีประสิทธิภาพ

10) การบริหารทรัพยากรการบริหารได้แก่ คน เงิน วัสดุ วิธีการ ยังไม่ครอบคลุมมีประสิทธิภาพเพียงพอ

### โอกาส

1) รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาเกษตรครบวงจร เกษตรอินทรีย์ (ตลาดแร่โมเดล) เป็นแหล่งทดลองขยายพันธุ์ข้าว พืชทางการเกษตร พันธุ์สัตว์

2) พัฒนาและเผยแพร่เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เชิงเกษตร เชิงอนุรักษ์ หรือเชิงวัฒนธรรมได้ในอนาคต

3) พัฒนาการบริหารจัดการใช้น้ำเพื่อการเกษตรได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง

4) พัฒนางานฝีมือแรงงาน ค่าจ้างแรงงาน ให้เกิดการจ้างงานและมีรายได้เพิ่มขึ้น

5) พัฒนาเส้นทางคมนาคม การขนส่งให้สะดวก มีเส้นทางเข้า-ออกได้หลายทาง

6) สนับสนุนและเผยแพร่วัฒนธรรมประเพณีให้รู้จักแพร่หลายมากยิ่งขึ้น

7) พัฒนาให้มีโรงพยาบาล ศูนย์ราชการ และเป็นชุมชนเมืองที่สวยงามเพียงพอได้ในอนาคต

8) พัฒนาให้มีโรงงานอุตสาหกรรมกิจการจ้างงาน การลงทุน หรือธุรกิจอื่นๆ เกิดขึ้นในพื้นที่

9) พัฒนาศูนย์ราชการการบริหารให้มีศักยภาพเพียงพอในการบริหาร

### อุปสรรค

1) การพัฒนาต้องใช้งบประมาณมาก ขาดงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ

2) ในปัจจุบันความไม่แน่นอนของสภาพดินฟ้าอากาศทำให้ประชากรในพื้นที่มีการ

อพยพแรงงาน

3) การเสียดสีและความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชน

4) การรวมกลุ่มของประชาชน และการเสียดสีเพื่อส่วนรวมยังมีน้อย

5) ราคาสินค้าเกษตรบางชนิดตกต่ำมีความผันผวนไม่แน่นอน ทำให้ประชาชนมีรายได้ไม่แน่นอน

6) ประชาชนไม่มีอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ทำให้มีการอพยพแรงงานในบางฤดูกาลเพื่อไปรับจ้างและประกอบอาชีพอื่นนอกพื้นที่

7) ข้อกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่ยังไม่ีผลในทางปฏิบัติ

8) ประชาชนที่ยังยึดติดกับสังคมชนบทมากกว่าสังคมเมือง ทำให้การพัฒนาค่อนข้างลำบาก

9) สภาพภูมิอากาศมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความแห้งแล้งมากขึ้น เนื่องจากภาวะโลกร้อน

#### ปัจจัยภายใน อาจประกอบด้วย

- 1) ทรัพยากรการบริหาร (บุคคล การบริหารจัดการ ข้อมูล ทรัพย์สิน งบประมาณ)
- 2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และหน่วยงานภายในส่วนราชการ
- 3) ความเห็นชอบในนโยบายภายในสภาเทศบาล
- 4) สมรรถภาพและความสามารถของเทศบาลในการบังคับใช้นโยบาย
- 5) ความอิสระทางคลังและอำนาจในการใช้ดุลยพินิจของเทศบาล

#### ปัจจัยภายนอก อาจประกอบด้วย ดังนี้

- 1) ข้อจำกัดทางทรัพยากรการบริหาร (เศรษฐกิจและการบริหารจัดการซึ่งอยู่ภายนอก เทศบาล)
- 2) ดุลยภาพทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี
- 3) โครงสร้างสถาบัน และการดำเนินการของภาคเอกชนที่อยู่ภายนอกการควบคุมของเทศบาล
- 4) การให้การสนับสนุนหรือการคัดค้านของประชาชน
- 5) พันธกิจทางกฎหมาย

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลตลาดแร้งนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี 2561-2565 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลตลาดแร้ง คือ **“การคมนาคมทั่วถึง อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สืบสานวัฒนธรรมประเพณี วิถีชุมชนเข้มแข็ง เป็นแหล่งเศรษฐกิจพอเพียง แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้เทศบาลตำบลตลาดแร้งเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลตลาดแร้ง ได้กำหนดไว้ 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

คุณค่าต่อไป

### **ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์**

- 1) พัฒนาเด็กเยาวชน และประชาชนของตำบลตลาดแร้งให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ
- 2) อนุรักษ์ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ได้รับการสืบสาน
- 3) พัฒนาสังคมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี พัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน
- 4) เด็กและเยาวชนในพื้นที่ให้ได้รับการอบรมปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่ถูกต้อง
- 5) เด็ก เยาวชน และประชาชนมีสุขภาพ พลานามัยสมบูรณ์แข็งแรง
- 6) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน

### **ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชน**

- 1) ประชาชนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ
- 2) ประชาชนมีอาชีพหลักและอาชีพเสริมมีรายได้เพิ่มขึ้น
- 3) พัฒนาเกษตรครบวงจรในพื้นที่ที่มีศักยภาพ
- 4) ภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการพัฒนาและสืบสานคุณค่า

### **ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- 1) ทรัพยากรธรรมชาติ แหล่งน้ำและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟู
- 2) ชุมชนได้รับการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ชยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสีย และมลพิษทางอากาศให้เป็นไปตามหลักวิชาการ

### **ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร**

- 1) ประชาชนมีความพึงพอใจในการให้บริการของเทศบาล
- 2) บุคลากรเทศบาลตำบลตลาดแร้งมีขีดความสามารถสูงในการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) การบริหารจัดการภายในเทศบาล พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีในการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง
- 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเทศบาล

### **ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการจราจร สาธารณูปโภค สาธารณูปการ**

- 1) พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การจราจรและการผังเมือง
- 2) พัฒนาเชื่อมโยงระบบคมนาคมในพื้นที่เทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียง
- 3) พัฒนาระบบการระบายน้ำในพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพ
- 4) พัฒนาการบริหารจัดการน้ำเพื่ออุปโภค บริโภคและการเกษตรให้เพียงพอ



## 6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลตลาดแร่ ได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

### ภารกิจหลัก

- 1) การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- 2) การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- 3) การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- 4) การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- 5) การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 6) การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 7) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 8) การบำรุงส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- 9) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- 10) การสังคมสงเคราะห์ และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- 11) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสีย
- 12) การศึกษา

### ภารกิจรอง

- 1) พัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- 2) พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค ให้มีปริมาณน้ำเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- 3) ก่อสร้างระบบระบายน้ำภายในชุมชนให้ได้มาตรฐานและสามารถระบายน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) ปรับปรุงระบบการจราจรให้ได้มาตรฐาน สร้างวินัยจราจรให้ประชาชนในท้องถิ่น
- 5) ส่งเสริมการกีฬาให้กลุ่มเยาวชนได้มีการใช้เวลาว่างทำกิจกรรมที่มีประโยชน์
- 6) ดูแลจัดการด้านสวัสดิการแก่ชุมชน
- 7) รณรงค์ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดระเบียบภายในชุมชน
- 8) พัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- 9) รวบรวมส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 10) สนับสนุนงานช่วยเหลืองานกิจกรรมประเพณีที่ชุมชนเป็นผู้จัด
- 11) สนับสนุนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

## 7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลตลาดแร่

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

#### 1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

##### 1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

##### 1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

#### 2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

##### 2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

##### 2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลลาดแร่ (ระดับตัวบุคลากร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล</li> <li>2. มีอายุเฉลี่ย 25-45 ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li> <li>4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล</li> <li>2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>3. มีภาระหนี้สิน</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li> <li>3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ของเทศบาลตำบลลาดแร่ (ระดับองค์กร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน</li> <li>4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>2. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> </ol>
---	--

<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี</li> <li>2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li> <li>5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</li> <li>2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</li> <li>3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li> </ol>
---	---

ดังนั้น เทศบาลตำบลลาดแร้ง ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น 5 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น อัตรากำลัง แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัดเทศบาล กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และปรับปรุงตัดโอนตำแหน่งเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับภารกิจงาน รวมทั้งแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการต่างๆ ของเทศบาลตำบลลาดแร้งต่อไป

## 8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลลาดแร้ง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

8.1 โครงสร้าง เทศบาลตำบลลาดแร้ง เป็นเทศบาลสามัญ มีปริมาณงานและภารกิจเพิ่มขึ้นทุกปี จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดให้ทีมงานใหม่เพิ่มขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>1.สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p>- ฝ่ายอำนวยการ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>2.งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>3.งานธุรการ</li> <li>4.งานกิจการสภา</li> <li>5.งานวิชาการและแผนงาน</li> <li>6.งานจัดทำงบประมาณ</li> <li>7.งานบริการและเผยแพร่วิชาการ</li> <li>8.งานบริการข้อมูลข่าวสารท้องถิ่น</li> <li>9.งานรับเรื่องราวร้องทุกข์</li> <li>10.งานตราเทศบัญญัติ</li> <li>11.งานนิติกรรมสัญญา</li> <li>12.งานทะเบียนราษฎร</li> <li>13.งานบัตรประจำตัวประชาชน</li> <li>14.งานพัฒนาชุมชน</li> <li>15.งานฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ</li> </ol> <p>-ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>2.งานรักษาความสงบ</li> </ol>	<p><b>1.สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p>- ฝ่ายอำนวยการ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>2.งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>3.งานธุรการ</li> <li>4.งานกิจการสภา</li> <li>5.งานวิชาการและแผนงาน</li> <li>6.งานจัดทำงบประมาณ</li> <li>7.งานบริการและเผยแพร่วิชาการ</li> <li>8.งานบริการข้อมูลข่าวสารท้องถิ่น</li> <li>9.งานรับเรื่องราวร้องทุกข์</li> <li>10.งานตราเทศบัญญัติ</li> <li>11.งานนิติกรรมสัญญา</li> <li>12.งานทะเบียนราษฎร</li> <li>13.งานบัตรประจำตัวประชาชน</li> <li>14.งานพัฒนาชุมชน</li> <li>15.งานฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ</li> </ol> <p>-ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>2.งานรักษาความสงบ</li> </ol>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>2.กองคลัง</b></p> <p>- ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.งานการเงินและบัญชี</li> <li>2.งานระเบียบการคลัง</li> <li>3.งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>4.งานสถิติการคลัง</li> <li>5.งานพัฒนารายได้</li> <li>6.งานธุรการ</li> </ol> <p>- ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>2.งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> </ol>	<p><b>2.กองคลัง</b></p> <p>- ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.งานการเงินและบัญชี</li> <li>2.งานระเบียบการคลัง</li> <li>3.งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>4.งานสถิติการคลัง</li> <li>5.งานพัฒนารายได้</li> <li>6.งานธุรการ</li> </ol> <p>- ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>2.งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> </ol>	
<p><b>3.กองช่าง</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.งานวิศวกรรม</li> <li>2.งานสถาปัตยกรรม</li> <li>3.งานผังเมือง</li> <li>4.งานสาธารณูปโภค</li> <li>5.งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>6.งานธุรการ</li> </ol>	<p><b>3.กองช่าง</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.งานวิศวกรรม</li> <li>2.งานสถาปัตยกรรม</li> <li>3.งานผังเมือง</li> <li>4.งานสาธารณูปโภค</li> <li>5.งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>6.งานธุรการ</li> </ol>	
<p><b>4.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</li> <li>2.งานวางแผนสาธารณสุข</li> <li>3.งานรักษาความสะอาด</li> <li>4.งานเผยแพร่และฝึกอบรม</li> <li>5.งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</li> <li>6.งานธุรการ</li> </ol>	<p><b>4.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</li> <li>2.งานวางแผนสาธารณสุข</li> <li>3.งานรักษาความสะอาด</li> <li>4.งานเผยแพร่และฝึกอบรม</li> <li>5.งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</li> <li>6.งานธุรการ</li> </ol>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>5. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</b> <b>-ฝ่ายบริหารการศึกษา</b> 1.งานธุรการ 2.งานแผนงานและโครงการ 3.งานระบบสารสนเทศ 4.งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย 5.งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา 6.งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน 7.งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม	<b>5. กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</b> <b>-ฝ่ายบริหารการศึกษา</b> 1.งานธุรการ 2.งานแผนงานและโครงการ 3.งานระบบสารสนเทศ 4.งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย 5.งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา 6.งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน 7.งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม	
<b>6.หน่วยตรวจสอบภายใน</b> 1.งานตรวจสอบภายใน	<b>6.หน่วยตรวจสอบภายใน</b> 1.งานตรวจสอบภายใน	

## 8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ 8.1 โครงสร้างเทศบาลตำบลตลาดแวง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตราตำแหน่งได้ดังนี้

### 1. สำนักปลัดเทศบาล

- ปริมาณงานต่อปี 2,270,900 / 82,800 จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 27.42

### 2. กองคลัง

- ปริมาณงานต่อปี 879,800 / 82,800 จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 10.62

### 3. กองช่าง

- ปริมาณงานต่อปี 780,000 / 82,800 จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 9.41

### 4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ปริมาณงานต่อปี 1,531,000 / 82,800 จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 18.49

### 5. กองการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม

- ปริมาณงานต่อปี 2,310,090 / 82,800 จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 27.20

6. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ปริมาณงานต่อปี 86,400 / 82,800 จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 1.04

การกำหนดสายงานในเทศบาลตำบลลาดเรียง เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566 นั้น เทศบาลตำบลลาดเรียง มีปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน 1 คน เป็นผู้ได้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง ระดับต้น) 5 ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงานในแต่ละส่วนราชการที่ประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคน มาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน เพื่อได้ค่า ปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบกำหนดจำนวน อัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนัก ปลัดเทศบาล	- ฝ่ายอำนวยการ	3	-	5	2
	1.งานบริหารงานทั่วไป				
	2.งานธุรการ				
	3.งานกิจการสภา				
	4.งานนิติกรรมสัญญา				
	5.งานรับเรื่องราวร้องทุกข์				
	6.งานทะเบียนราษฎร				
	7.งานบัตรประจำตัวประชาชน				
	8.งานงานบริการข้อมูลข่าวสารท้องถิ่น	-	-	2	-
	9.งานบริการเผยแพร่และวิชาการ				
	10.งานการเจ้าหน้าที่	1	-	1	-
	11.งานวิชาการและแผนงาน	1	-	1	-
	12.งานงานจัดทำงบประมาณ				
	13.งานตราเทศบัญญัติ				
	14.งานพัฒนาชุมชน	1	-	1	-
	15.งานฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ				
	- ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ				
	1.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	-	4	2
	2.งานรักษาความสงบ	1	-	4	2



ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
กองคลัง	- ฝ่ายบริการงานคลัง	3	-	4	-
	1.งานการเงินและบัญชี				
	2.งานระเบียบการคลัง				
	3.งานพัสดุและทรัพย์สิน				
	4.งานสถิติการคลัง				
	5.งานพัฒนารายได้				
	6.งานธุรการ				
	- ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน				
1. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	1	-	1	-	
2. งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน					
กองช่าง	1.งานวิศวกรรม	2	-	-	-
	2.งานสถาปัตยกรรม	-	-	1	-
	3.งานผังเมือง	-	-	1	-
	4.งานสาธารณูปโภค			2	
	5.งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณ	-	-	1	-
	6.งานธุรการ	-	-	1	-
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	1.งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	2	-	-	-
	2.งานวางแผนสาธารณสุข			-	-
	3.งานรักษาความสะอาด			8	4
	4.งานเผยแพร่และฝึกอบรม			-	-
	5.งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันควบคุมโรคติดต่อ			1	-
	6.งานธุรการ			1	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	- ฝ่ายบริหารการศึกษา	3	-	1	-
	1.งานธุรการ				
	2.งานแผนงานและโครงการ				
	3.งานระบบสารสนเทศ				
	4.งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย				
	5.งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม				

	ทางการศึกษา				
	6.งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม				
	7.งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	10	-	13	
<b>หน่วยตรวจสอบ ภายใน</b>	1.งานตรวจสอบภายใน	1	-	-	

เมื่อได้จำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลลาดแร้ง ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของ เทศบาลตำบลลาดแร้ง ใน 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปการ
2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการเมืองการปกครองและการบริหารจัดการที่ดี
3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม
4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
5. ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปการ	1.1 ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำของหมู่บ้านและเชื่อมโยงกับตำบล อื่น 1.2 ขยายเขตระบบประปา 1.3 ขยายเขตระบบไฟฟ้าสาธารณะ	- ปลัดเทศบาล,หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย,พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ, พนักงานขับรถยนต์,คนงานทั่วไป -ผู้อำนวยการกองช่าง,วิศวกรโยธา,ผู้ช่วย ช่างเขียนแบบ,ผู้ช่วยนายช่างโยธา,พนักงาน ประจำเครื่องสูบน้ำ,พนักงานขับรถยนต์(รถ กระเช้าไฟฟ้า),ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า,ผู้ช่วยเจ้า พนักงานธุรการ - ผอ.กองสาธารณสุขฯ, พยาบาลวิชาชีพ,

		<p>ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ, คนงานประจำรถขยะ, พนักงานขับรถบรรทุกขยะ, คนงานทั่วไป</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 2</b> <b>การพัฒนาด้านการเมืองการปกครองและการบริหารจัดการที่ดี</b></p>	<p>2.1 เพื่อพัฒนาระบบการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข</p> <p>2.2 เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด</p> <p>2.3 การบริหารจัดการพัฒนาเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>2.4 การบริหารจัดการเทศบาลตำบลตลาดแร้งให้น่าอยู่</p> <p>2.5 สร้างความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน</p> <p>2.6 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>2.7 พัฒนาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>- ปลัดเทศบาล, หัวหน้าสำนักปลัด, หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ, หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ, นักทรัพยากรบุคคล, นักวิเคราะห์นโยบายและแผน, นักพัฒนาชุมชน, นักวิชาการตรวจสอบภายใน, ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล, ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, พนักงานขับรถ, คนงานทั่วไป</p> <p>- ผู้อำนวยการกองคลัง, หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง, หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน, เจ้าพนักงานพัสดุ, เจ้าพนักงานจัดเก็บ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ, ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ</p> <p>- ผู้อำนวยการกองช่าง, วิศวกรโยธา, ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ, ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ, ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า, คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>- ผอ.กองสาธารณสุขฯ, พยาบาลวิชาชีพ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ, พนักงานขับรถบรรทุกขยะ, คนงานประจำรถขยะ, คนงานทั่วไป, พนักงานขับรถ(EMS)</p> <p>- ผู้อำนวยการกองการศึกษา, หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา, นักวิชาการศึกษา, ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา, ครู, ผู้ดูแลเด็กทักษะ</p>

<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 3</b> <b>การพัฒนาด้าน</b> <b>คุณภาพชีวิตและ</b> <b>สังคม</b></p>	<p>3.1 ดำเนินการอุดหนุนหน่วยงานที่ดำเนินการแก้ไขปัญหาเสพติด เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร. ฝึกอบรมราษฎรในหมู่บ้านให้ความรู้ ปฏิบัติตนสำนึกให้ราษฎรมีความสามัคคีปรองดอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติ เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุทางถนนฯ</p> <p>3.2 โครงการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพส่งเสริมสหกรณ์ ส่งเสริมเยาวชน สตรี อุดหนุนอปท. อื่นๆ ส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรจัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตฯ พัฒนา ส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบอนุรักษ์จรรโลงไว้ซึ่งการศาสนาและวัฒนธรรม เช่น โครงการสืบสานประเพณีต่าง โครงการรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ฯลฯ</p> <p>3.3 การป้องกันและระงับโรคติดต่อต่างๆ ควบคุมโรคป้องกันโรระบาดในพื้นที่ พัฒนา ส่งเสริมสนับสนุนการบริการสาธารณสุขหมู่บ้าน กองทุนหลักประกันสุขภาพ เทศบาลตำบลตลาดแร้ง สร้างเสริมสุขภาวะในชุมชนเช่นการแข่งขันกีฬา การส่งนักกีฬา เข้าร่วมการแข่งขันฯ</p>	<p>- ปลัดเทศบาล, หัวหน้าสำนักปลัด, หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ, หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ, นักทรัพยากรบุคคล, นักวิเคราะห์นโยบายและแผน, นักพัฒนาชุมชน, นักวิชาการตรวจสอบภายใน, ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล, ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, พนักงานขับรถ, คนงานทั่วไป</p> <p>- ผอ.กองสาธารณสุขฯ, พยาบาลวิชาชีพ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ, พนักงานขับรถบรรทุกขยะ, คนงานประจำรถขยะ, คนงานทั่วไป, พนักงานขับรถ(EMS)</p> <p>- ผู้อำนวยการกองการศึกษา, หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา, นักวิชาการศึกษา, ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา, ครู, ผู้ดูแลเด็กทักษะ</p> <p>- ผอ.กองสาธารณสุขฯ, พยาบาลวิชาชีพ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ, พนักงานขับรถบรรทุกขยะ, คนงานประจำรถขยะ, คนงานทั่วไป, พนักงานขับรถ(EMS)</p> <p>- ผู้อำนวยการกองการศึกษา, หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา, นักวิชาการศึกษา, ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา, ครู, ผู้ดูแลเด็กทักษะ</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 4</b> <b>พัฒนาเศรษฐกิจและ</b> <b>การท่องเที่ยว</b></p>	<p>4.1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการท่องเที่ยว</p> <p>4.2 พัฒนา วางแผน ส่งเสริมการลงทุนการพาณิชย์กรรม พัฒนาวางแผน ส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบลตลาดแร้งและอำเภอบ้านเขว้า</p>	<p>- ปลัดเทศบาล, หัวหน้าสำนักปลัด, หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ, หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ, นักทรัพยากรบุคคล, นักวิเคราะห์นโยบายและแผน, นักพัฒนาชุมชน, นักวิชาการตรวจสอบภายใน, ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล, ผู้ช่วยนักวิเคราะห์</p>

		<p>นโยบายและแผน,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, พนักงานขับรถ ,คนงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผอ.กองสาธารณสุข,พยาบาลวิชาชีพ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ, พนักงานขับรถบรรทุกขยะ, คนงานประจำรถขยะ, คนงานทั่วไป,พนักงานขับรถ(EMS)</li> <li>- ผู้อำนวยการกองการศึกษา,หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา,นักวิชาการศึกษา,ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา,ครู,ผู้ดูแลเด็กทักษะ</li> <li>- ผอ.กองสาธารณสุข,พยาบาลวิชาชีพ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ, พนักงานขับรถบรรทุกขยะ, คนงานประจำรถขยะ, คนงานทั่วไป,พนักงานขับรถ(EMS)</li> </ul>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 5</b> <b>ยุทธศาสตร์การ</b> <b>พัฒนาด้านการ</b> <b>บริหารจัดการและ</b> <b>การอนุรักษ์</b> <b>ทรัพยากรธรรมชาติและ</b> <b>สิ่งแวดล้อม</b></p>	<p>5.1 การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชนป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ ตามพระราชดำริฯ เป็นต้น ส่งเสริมคุณภาพชีวิต เด็ก เยาวชน สตรี</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัดเทศบาล,หัวหน้าสำนักปลัด,หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ,หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ,นักทรัพยากรบุคคล,นักวิเคราะห์นโยบายและแผน,นักพัฒนาชุมชน,นักวิชาการตรวจสอบภายใน,ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล,ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย,พนักงานขับรถ ,คนงานทั่วไป</li> <li>- ผอ.กองสาธารณสุข,พยาบาลวิชาชีพ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ, พนักงานขับรถบรรทุกขยะ, คนงานประจำรถขยะ, คนงานทั่วไป,พนักงานขับรถ(EMS)</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"><li>- ผู้อำนวยการกองการศึกษา, หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา, นักวิชาการการศึกษา, ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา, ครู, ผู้ดูแลเด็กทักษะ</li><li>- ผอ.กองสาธารณสุข, พยาบาลวิชาชีพ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ, พนักงานขับรถบรรทุกขยะ, คนงานประจำรถขยะ, คนงานทั่วไป, พนักงานขับรถ(EMS)</li></ul>
--	--	--

ข้อ 8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564 - 2566

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัดเทศบาล นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง 10-2-00-1101-001	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (01)								
พนักงานเทศบาล								
-ฝ่ายอำนวยการ								
หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น 10-2-01-2101-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมอยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ ก.กลาง
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น 10-2-01-2101-002	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมอยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ ก.กลาง
นักทรัพยากรบุคคล (ชก) 10-2-01-3102-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง) 10-2-01-4101-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก) 10-2-01-3103-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก) 10-2-01-3801-001	1	1	1	1	-	-	-	
-ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ								
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ บริหารงานทั่วไป ระดับต้น 10-2-01-2101-003	1	1	1	1	-	-	-	





ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองช่าง (05)</b>								
<b>พนักงานเทศบาล</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น 10-2-05-2103-001								
วิศวกรโยธา (ชก) 10-2-05-3701-001	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ(ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ) รถกระเช้าไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)</b>								
<b>พนักงานเทศบาล</b>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมอยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ ก.กลาง
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น 001-2104-06-2-10								
พยาบาลวิชาชีพ (ชก) 001-3602-06-2-10	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถ EMS)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
คนงานประจำรถขยะ	6	6	6	6	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	3	3	3	3	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น 10-2-08-2107-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมอยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ ก.กลาง
<b>-ฝ่ายบริหารการศึกษา</b>								
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น 10-2-08-2107-002	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมอยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ ก.กลาง
นักวิชาการศึกษา(ปก/ชก) 10-2-08-3803-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<b>ศพด.วัดคลองไม้ล้อม</b>								
ครูชำนาญการ 10-2-08-6600-336	1	1	1	1				เงินอุดหนุน
ครู 10-2-08-0066-341	1	1	1	1				เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	เงินรายได้ท้องถิ่น

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
<b>ศพด.วัดอัมพวัน</b>								
ครู 10-2-08-6600-338	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู 10-2-08-6600-339	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	เงินรายได้ อบท.
<b>ศพด.วัดป่าเรไร</b>								
ครูชำนาญการ 10-2-08-6600-335	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>ศพด.วัดโพธิ์ศรีสะอาด</b>								
ครูชำนาญการ 10-2-08-6600-334	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	3	3	3	3	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>ศพด.วัดมหาคงคา</b>								
ครูชำนาญการ 10-2-08-6600-333	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู 10-2-08-6600-339	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู 10-2-08-6600-342	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในชวง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	เงินรายได้ท้องถิ่น
<b>ศพด.วัดศรีมหาโพธิ์</b>								
ครู 10-2-08-6600-337	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) 10-2-12-3205-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<b>รวม</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

สรุปกรอบอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564-2566)

ของเทศบาลตำบลตลาดแร่

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัดเทศบาล (00)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (01)	25	25	25	25	-	-	-	
กองคลัง (04)	10	10	10	10	-	-	-	
กองช่าง (05)	9	9	9	9	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)	16	16	16	16	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)	27	27	27	27	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	1	1	1	1	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>				

## 12. แนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลตลาดแร่

เทศบาลตำบลตลาดแร่ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่ กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนา ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึง การพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึง จำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังการปฏิบัติงานที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอกออกไปให้แก่ภาค ส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับ การทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกัน ก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยตนเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะ เป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

2. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถาม กับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการ ของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการ จัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยง กันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้ บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลาย ช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชัน ทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

### 13. **ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลตลาดแร้ง**

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลตลาดแร้งมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

\*\*\*\*\*

## 8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลลาดเรียง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

8.1 โครงสร้าง เทศบาลตำบลลาดเรียง เป็นเทศบาลสามัญ มีปริมาณงานและภารกิจเพิ่มขึ้นทุกปี จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดให้มีงานใหม่เพิ่มขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>1. สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p>- ฝ่ายอำนวยการ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.งานกรเจ้าหน้าที</li> <li>2.งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>3.งานธุรการ</li> <li>4.งานกิจการสภา</li> <li>5.งานวิชาการและแผนงาน</li> <li>6.งานจัดทำงบประมาณ</li> <li>7.งานบริการและเผยแพร่วิชาการ</li> <li>8.งานบริการข้อมูลข่าวสารท้องถิ่น</li> <li>9.งานรับเรื่องราวร้องทุกข์</li> <li>10.งานตราเทศบัญญัติ</li> <li>11.งานนิติกรรมสัญญา</li> <li>12.งานทะเบียนราษฎร</li> <li>13.งานบัตรประจำตัวประชาชน</li> <li>14.งานพัฒนาชุมชน</li> <li>15.งานฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ</li> </ol> <p>-ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>2.งานรักษาความสงบ</li> </ol>	<p><b>1. สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p>- ฝ่ายอำนวยการ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.งานกรเจ้าหน้าที</li> <li>2.งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>3.งานธุรการ</li> <li>4.งานกิจการสภา</li> <li>5.งานวิชาการและแผนงาน</li> <li>6.งานจัดทำงบประมาณ</li> <li>7.งานบริการและเผยแพร่วิชาการ</li> <li>8.งานบริการข้อมูลข่าวสารท้องถิ่น</li> <li>9.งานรับเรื่องราวร้องทุกข์</li> <li>10.งานตราเทศบัญญัติ</li> <li>11.งานนิติกรรมสัญญา</li> <li>12.งานทะเบียนราษฎร</li> <li>13.งานบัตรประจำตัวประชาชน</li> <li>14.งานพัฒนาชุมชน</li> <li>15.งานฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ</li> </ol> <p>-ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>2.งานรักษาความสงบ</li> </ol>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p style="text-align: center;"><b>2.กองคลัง</b></p> <p>- ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.งานการเงินและบัญชี</li> <li>2.งานระเบียบการคลัง</li> <li>3.งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>4.งานสถิติการคลัง</li> <li>5.งานพัฒนารายได้</li> <li>6.งานธุรการ</li> </ol> <p>- ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>2.งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>2.กองคลัง</b></p> <p>- ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.งานการเงินและบัญชี</li> <li>2.งานระเบียบการคลัง</li> <li>3.งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>4.งานสถิติการคลัง</li> <li>5.งานพัฒนารายได้</li> <li>6.งานธุรการ</li> </ol> <p>- ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>2.งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> </ol>	
<p style="text-align: center;"><b>3. กองช่าง</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.งานวิศวกรรม</li> <li>2.งานสถาปัตยกรรม</li> <li>3.งานผังเมือง</li> <li>4.งานสาธารณสุขโรค</li> <li>5.งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>6.งานธุรการ</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>3. กองช่าง</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.งานวิศวกรรม</li> <li>2.งานสถาปัตยกรรม</li> <li>3.งานผังเมือง</li> <li>4.งานสาธารณสุขโรค</li> <li>5.งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ =</li> <li>6.งานธุรการ</li> </ol>	
<p style="text-align: center;"><b>4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</li> <li>2.งานวางแผนสาธารณสุข</li> <li>3.งานรักษาความสะอาด</li> <li>4.งานเผยแพร่และฝึกอบรม</li> <li>5.งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</li> <li>6.งานธุรการ</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p style="text-align: center;"><b>4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</li> <li>2.งานวางแผนสาธารณสุข</li> <li>3.งานรักษาความสะอาด</li> <li><del>4.งานเผยแพร่และฝึกอบรม</del></li> <li>5.งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</li> <li>6.งานธุรการ</li> </ol>	

## เห็นชอบ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>5. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p>-ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>1.งานธุรการ</p> <p>2.งานแผนงานและโครงการ</p> <p>3.งานระบบสารสนเทศ</p> <p>4.งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย</p> <p>5.งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา</p> <p>6.งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <p>7.งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม</p> <p><b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>1.งานตรวจสอบภายใน</p>	<p><b>5. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p>-ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>1.งานธุรการ</p> <p>2.งานแผนงานและโครงการ</p> <p>3.งานระบบสารสนเทศ</p> <p>4.งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย</p> <p>5.งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา</p> <p>6.งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <p>7.งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม</p> <p><b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>1.งานตรวจสอบภายใน</p>	

## 8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ 8.1 โครงสร้าง เทศบาลตำบลตลาดแร่ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตราตำแหน่งได้ดังนี้

## 1. สำนักปลัดเทศบาล

- ปริมาณงานต่อปี 2,270,900 / 82,800 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 27.42

## 2. กองคลัง

- ปริมาณงานต่อปี 879,800 / 82,800- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 10.62

## 3. กองช่าง

- ปริมาณงานต่อปี 780,000 / 82,800- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 9.41

## 4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ปริมาณงานต่อปี 1,531,000 / 82,800- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 18.49

## 5. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ปริมาณงานต่อปี 2,310,090 / 82,800 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 27.20

## หน่วยตรวจสอบภายใน

- ปริมาณงานต่อปี 86,400 / 82,800 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 1.04

## เห็นชอบ

เห็นชอบ)

การกำหนดสายงานในเทศบาลตำบลลาดแร้ง เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 นั้น เทศบาลตำบลลาดแร้ง มีปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน 1 คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ ( ผู้อำนวยการกอง ต้น ) 5 ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงานในแต่ละส่วนราชการที่ประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคในในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตรามี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
สำนักปลัดเทศบาล	- ฝ่ายอำนวยการ	3	-	5	2
	1.งานบริหารงานทั่วไป				
	2.งานธุรการ				
	3.งานกิจการสภา				
	4.งานนิติกรรมสัญญา				
	5.งานรับเรื่องราวร้องทุกข์				
	6.งานทะเบียนราษฎร				
	7.งานบัตรประจำตัวประชาชน				
	8.งานงานบริการข้อมูลข่าวสารท้องถิ่น	-	-	2	-
	9.งานบริการเผยแพร่และวิชาการ				
	10.งานการเจ้าหน้าที่	1	-	1	-
	11.งานวิชาการและแผนงาน	1	-	1	-
	12.งานงานจัดทำงบประมาณ				
	13.งานตราเทศบัญญัติ				
	14.งานพัฒนาชุมชน	1	-	1	-
	15.งานฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ				
	- ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ				
	1.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	-	4	2
	2.งานรักษาความสงบ	1	-	4	2

เห็นชอบ)

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
กองคลัง	- ฝ่ายบริการงานคลัง	3	-	4	-
	1.งานการเงินและบัญชี				
	2.งานระเบียบการคลัง				
	3.งานพัสดุและทรัพย์สิน				
	4.งานสถิติการคลัง				
	5.งานพัฒนารายได้				
	6.งานธุรการ				
	- ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน		-	-	-
1.งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	1	-	1	-	
2. งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน					
กองช่าง	1.งานวิศวกรรม	2	-	-	-
	2.งานสถาปัตยกรรม	-	-	1	-
	3.งานผังเมือง	-	-	1	-
	4.งานสาธารณูปโภค			2	
	5.งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณ	-	-	1	-
	6.งานธุรการ	-	-	1	-
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	1.งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	2	-	-	-
	2.งานวางแผนสาธารณสุข			-	-
	3.งานรักษาความสะอาด			8	4
	4.งานเผยแพร่และฝึกอบรม			-	-
	5.งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันควบคุมโรคติดต่อ			1	-
	6.งานธุรการ			1	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	- ฝ่ายบริหารการศึกษา	3	-	1	-
	1.งานธุรการ				
	2.งานแผนงานและโครงการ				

	5.งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา				
	6.งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม				
	7.งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	10	-	13	
หน่วยตรวจสอบภายใน	1.งานตรวจสอบภายใน	1	-	-	

เมื่อได้จำนวนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลตลาดแร้ง ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลตลาดแร้ง ใน 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปการ
2. ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการเมืองการปกครองและการบริหารจัดการที่ดี
3. ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม
4. ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
5. ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เห็นชอบ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 1</p> <p>การพัฒนา</p> <p>โครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>สาธารณสุขการ</p>	<p>1.1 ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำของหมู่บ้านและเชื่อมโยงกับตำบล อื่น</p> <p>1.2 ขยายเขตระบบประปา</p> <p>1.3 ขยายเขตระบบไฟฟ้าสาธารณะ</p>	<p>- ปลัดเทศบาล,หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย,พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ, พนักงานขับรถยนต์,คนงานทั่วไป</p> <p>-ผู้อำนวยการกองช่าง,วิศวกรโยธา,ผู้ช่วย ช่างเขียนแบบ,ผู้ช่วยนายช่างโยธา,พนักงาน ประจำเครื่องสูบน้ำ,พนักงานขับรถยนต์(รถ กระเช้าไฟฟ้า),ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า,ผู้ช่วยเจ้า พนักงานธุรการ</p> <p>- ผอ.กองสาธารณสุขฯ ,พยาบาลวิชาชีพ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ,คนงานประจำรถขยะ, พนักงานขับรถบรรทุกขยะ,คนงานทั่วไป</p>

<p>ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้าน การเมืองการ ปกครองและการ บริหารจัดการที่ดี</p>	<p>2.1 เพื่อพัฒนาระบบการเมืองในระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข</p> <p>2.2 เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลสูงสุด</p> <p>2.3 การบริหารจัดการพัฒนาเทศบาลตามหลัก ธรรมาภิบาล</p> <p>2.4 การบริหารจัดการเทศบาลตำบลตลาดแร่ให้ น่าอยู่</p> <p>2.5 สร้างความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน</p> <p>2.6 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ พัฒนาท้องถิ่น</p> <p>2.7 พัฒนาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม</p>	<p>- ปลัดเทศบาล, หัวหน้าสำนักงานปลัด, หัวหน้า ฝ่ายอำนวยการ, หัวหน้าฝ่ายป้องกันและ รักษาความสงบ, นักทรัพยากรบุคคล, นักวิเคราะห์นโยบายและแผน, นักพัฒนา ชุมชน, นักวิชาการตรวจสอบภายใน, ผู้ช่วย นักทรัพยากรบุคคล, ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ นโยบายและแผน, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์, ผู้ช่วยเจ้า พนักงานบันทึกข้อมูล, ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, พนักงาน ขับรถ ,คนงานทั่วไป</p> <p>- ผู้อำนวยการกองคลัง, หัวหน้าฝ่าย บริหารงานการคลัง, หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน, เจ้าพนักงานพัสดุ, เจ้าพนักงานจัดเก็บ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ, ผู้ช่วยเจ้า พนักงานธุรการ, ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ</p> <p>- ผู้อำนวยการกองช่าง, วิศวกรโยธา, ผู้ช่วย นายช่างสำรวจ, ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ, ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า, คนงานประจำเครื่อง สูบน้ำ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>- ผอ.กองสาธารณสุข, พยาบาลวิชาชีพ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ, พนักงานขับ รถบรรทุกขยะ, คนงานประจำรถขยะ, คนงานทั่วไป, พนักงานขับรถ(EMS)</p> <p>- ผู้อำนวยการกองการศึกษา, หัวหน้าฝ่าย บริหารการศึกษา, นักวิชาการศึกษา, ผู้ช่วย นักวิชาการศึกษา, ครู, ผู้ดูแลเด็กทักษะ</p>
--	---	--

<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 3</b> <b>การพัฒนาด้าน</b> <b>คุณภาพชีวิตและ</b> <b>สังคม</b></p>	<p>3.1 ดำเนินการอุดหนุนหน่วยงานที่ดำเนินการแก้ไขปัญหาสุขภาพเสพติด เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร. ฝึกอบรมราษฎรในหมู่บ้านให้ความรู้ ปณุกิจตสำนึกให้ราษฎรมีความสามัคคีปรองดอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติ เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุทางถนนฯ</p> <p>3.2 โครงการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพส่งเสริมสหกรณ์ ส่งเสริมเยาวชน สตรี อุดหนุนอปท. อื่นๆ ส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรจัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตฯ พัฒนา ส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบอนุรักษ์จรรโลงไว้ซึ่งการศาสนาและวัฒนธรรม เช่น โครงการสืบสานประเพณีต่าง โครงการรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ฯลฯ</p> <p>3.3 การป้องกันและระงับโรคติดต่อต่างๆ ควบคุมโรคป้องกันโรคระบาดในพื้นที่ พัฒนา ส่งเสริมสนับสนุนการบริการสาธารณสุขหมู่บ้าน กองทุนหลักประกันสุขภาพ เทศบาลตำบลตลาดแร้ง สร้างเสริมสุขภาวะในชุมชนเช่นการแข่งขันกีฬา การส่งนักกีฬา เข้าร่วมการแข่งขันฯ</p>	<p>- ปลัดเทศบาล, หัวหน้าสำนักปลัด, หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ, หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ, นักทรัพยากรบุคคล, นักวิเคราะห์นโยบายและแผน, นักพัฒนาชุมชน, นักวิชาการตรวจสอบภายใน, ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล, ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, พนักงานขับรถ ,คนงานทั่วไป</p> <p>- ผอ.กองสาธารณสุข,พยาบาลวิชาชีพ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ, พนักงานขับรถบรรทุกรถขยะ, คนงานประจำรถขยะ, คนงานทั่วไป, พนักงานขับรถ(EMS)</p> <p>- ผู้อำนวยการกองการศึกษา, หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา, นักวิชาการศึกษา, ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา, ครู, ผู้ดูแลเด็กทักษะ</p> <p>- ผอ.กองสาธารณสุข,พยาบาลวิชาชีพ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ, พนักงานขับรถบรรทุกรถขยะ, คนงานประจำรถขยะ, คนงานทั่วไป, พนักงานขับรถ(EMS)</p> <p>- ผู้อำนวยการกองการศึกษา, หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา, นักวิชาการศึกษา, ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา, ครู, ผู้ดูแลเด็กทักษะ</p>
--	--	---



## ข้อ 8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564-2566

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัดเทศบาล	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง								
10-2-00-1101-001								
สำนักปลัดเทศบาล(01)								
พนักงานเทศบาล								
-ฝ่ายอำนวยการ								
หัวหน้าสำนักปลัด	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมอยู่ระหว่างการ
นักบริหารงานทั่วไประดับต้น								ดำเนินการของ ก.กลาง
10-2-01-2101-001								
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมอยู่ระหว่างการ
นักบริหารงานทั่วไประดับต้น								ดำเนินการของ ก.กลาง
10-2-01-2101-002								
นักทรัพยากรบุคคล (ชก)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-01-3102-001								
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-01-4101-001								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-01-3103-001								
นักพัฒนาชุมชน (ปก)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-01-3801-001								
-ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ								
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ	1	1	1	1	-	-	-	
บริหารงานทั่วไป ระดับต้น								
10-2-01-2101-003								

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	3	3	3	3	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	2	2	2	2	-	-	-	
นักการภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	4	4	4	4	-	-	-	
กองคลัง(04)								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองคลัง	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานการคลังระดับต้น								
10-2-04-2102-001								
-ฝ่ายบริหารงานคลัง								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น								
10-2-04-2102-002								
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-04-4203-001								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
10-2-04-4204-001								
-ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน								
หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมอยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ ก.กลาง
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น								
10-2-04-2102-003								

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2564	2566	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองช่าง(05)</b>								
<b>พนักงานเทศบาล</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น								
10-2-05-2103-001								
วิศวกรโยธา (ชก)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-05-3701-001								
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ(ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ) รถกระเช้าไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(06)</b>								
<b>พนักงานเทศบาล</b>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมอยู่ระหว่างการ
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น								ดำเนินการของ ก.กลาง
10-2-06-2104-001								
พยาบาลวิชาชีพ (ชก)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-06-3602-001								

## เห็นชอบ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1				
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถ EMS)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
คนงานประจำรถขยะ	6	6	6	6	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	3	3	3	3	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(08)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมอยู่ระหว่างการ
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น								ดำเนินการของ ก.กลาง
10-2-08-2107-001								
<b>-ฝ่ายบริหารการศึกษา</b>								
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา								ว่างเดิมอยู่ระหว่างการ
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	ดำเนินการของ ก.กลาง
10-2-08-2107-002								
นักวิชาการศึกษา(ปก/ชก)								ว่างเดิม
10-2-08-3803-001	1	1	1	1	-	-	-	
<b>ศพด.คลองไผ่ล้อม</b>								
ครูชำนาญการ	1	1	1	1				เงินอุดหนุน
10-2-08-6600-336								
ครู	1	1	1	1				เงินอุดหนุน
10-2-08-0066-341								
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	เงินรายได้ท้องถิ่น

เห็นชอบ

## เห็นชอบ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ศพด.วัดอัมพวัน								
ครู	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
10-2-08-6600-338								
ครู	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
10-2-08-6600-339								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	เงินรายได้อปท.
ศพด.วัดป่าเรไร								
ครูชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
10-2-08-6600-335								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศพด.วัดโพธิ์ศรีสะอาด								
ครูชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
10-2-08-6600-334								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	3	3	3	3	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศพด.วัดมหาคงคา								
ครูชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
10-2-08-6600-333								
ครู	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
10-2-08-6600-339								
ครู	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
10-2-08-6600-342								
พนักงานจ้างตามภารกิจ	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน

เห็นชอบ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	เงินรายได้ท้องถิ่น
ศพด.วัดศรีมหาโพธิ์								
ครู	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
10-2-08-6600-337								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
10-2-12-3205-001								
รวม	89	89	89	89	-	-	-	

เห็นชอบ ,

## สรุปกรอบอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564-2566)

## ของเทศบาลตำบลตลาดแฉ่ง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัดเทศบาล (00)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (01)	25	25	25	25	-	-	-	
กองคลัง (04)	10	10	10	10	-	-	-	
กองช่าง (05)	9	9	9	9	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)	16	16	16	16	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)	27	27	27	27	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	89	89	89	89				

9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่ เพิ่มขึ้น (2)			ภาวะค่าใช้จ่าย รวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	รวม	เงินประจำ ตำแหน่ง	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัดเทศบาล	กลาง	1	1	516,000	168,000	1	1	1	-	-	-	19,560	19,560	19,680	703,560	723,120	742,800	43,000
	สำนักปลัดเทศบาล (01)																		
	พนักงานเทศบาล																		
	-ฝ่ายอำนวยการ																		
2	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	27,240	27,240	27,240	462,840	490,080	517,320	ว่างเต็ม
3	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	1	0	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	27,240	27,240	27,240	438,840	466,080	493,320	ว่างเต็ม
4	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	1	1	276,960	0	1	1	1	-	-	-	11,160	11,520	12,000	288,120	299,640	311,640	23,080
5	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	1	1	302,280	0	1	1	1	-	-	-	11,160	10,920	11,160	313,440	324,360	335,520	25,190
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก	1	1	266,760		1	1	1	-	-	-	9,000	8,760	9,240	275,760	284,520	293,760	22,230
7	นักพัฒนาชุมชน	ชก	1	1	207,480	0	1	1	1	-	-	-	7,080	7,680	7,680	214,560	222,240	229,920	17,290
	-ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ																		
8	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ	ต้น	1	1	409,320	18,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	440,640	453,720	466,920	34,110
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
9	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ป.ตรี	1	1	180,000	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	15,000
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	144,240	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	150,000	156,000	162,240	12,020
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	137,520	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,040	148,800	154,800	11,460
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	146,640	0	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	152,520	158,640	165,000	12,220

เห็นชอบ



ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่ เพิ่มขึ้น (2)			ภาระค่าใช้จ่าย รวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	รวม	เงินประจำ ตำแหน่ง	ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เห็นชอบ			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
							2564	2565	2566	2564	2565	2566							
13	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ตรี	1	0	180,000	0	1	1	1	-	-	-	0	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	ว่างเต็ม
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		1	1	149,280	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	155,280	161,520	168,000	12,440
15	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		1	1	145,920	0	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	151,800	157,920	164,280	12,160
16	พนักงานขับรถยนต์		1	1	144,720	0	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	150,600	156,720	163,080	12,060
17	พนักงานขับรถยนต์		1	1	148,560	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	154,560	160,800	167,280	12,380
18	นักการภารโรง		1	1	132,240	0	1	1	1	-	-	-	5,280	5,520	5,760	137,520	143,040	148,800	11,020
19	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ		1	1	148,680	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	154,680	160,920	167,400	12,390
20	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ		1	1	143,520	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	149,280	155,280	161,520	11,960
21	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		1	1	146,520	0	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	152,400	158,520	164,880	12,210
22	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		1	1	117,360	0	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,160	127,080	132,240	9,780
	(รวมบรรทุกน้ำ)																		
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
23	คนงานทั่วไป		4	4	432,000	0	4	4	4	-	-	-	0	0	0	432,000	432,000	432,000	
	กองคลัง(04)																		
	พนักงานเทศบาล																		
24	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	1	1	442,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	497,520	510,960	525,120	36,860
	-ฝ่ายบริหารงานคลัง																		
25	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	1	1	396,000	18,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	427,320	440,640	453,720	33,000

เห็นชอบ

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่ เพิ่มขึ้น (2)			ภาระค่าใช้จ่าย รวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	รวม	เงินประจำ ตำแหน่ง	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
26	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง	1	1	260,400	0	1	1	1	-	-	-	8,400	8,880	9,120	268,800	277,680	286,800	21,700
27	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	1	0	202,620	0	1	1	1	-	-	-	10,440	10,440	10,440	213,060	223,500	233,940	ว่างเดิม
	-ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน																		
28	หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	ต้น	1	0	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	27,240	27,240	27,240	438,840	466,080	493,320	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
29	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานที่การเงินและบัญชี		1	1	160,800	0	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,960	167,280	174,000	180,960	13,400
30	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ปวช.	1	1	151,920	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	158,040	164,400	171,000	12,660
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	171,600	0	1	1	1	-	-	-	6,960	7,200	7,440	178,560	185,760	193,200	14,300
32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ป.ตรี	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500
33	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	ปวส.	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500
	กองช่าง(05)																		
	พนักงานเทศบาล																		
34	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	1	1	442,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	497,520	510,960	525,120	36,860
35	วิศวกรโยธา	ชก	1	1	305,640	0	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	317,520	329,760	342,720	25,470
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
36	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		1	1	160,080	0	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,960	166,560	173,280	180,240	13,340
37	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	169,080	0	1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,320	175,920	183,000	190,320	14,090
38	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	154,680	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	160,920	167,400	174,120	12,890

เห็นชอบ

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วง			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่ เพิ่มขึ้น (2)			ภาระค่าใช้จ่าย รวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	รวม	เงินประจำ ตำแหน่ง	ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
							2564	2565	2566	2564	2565	2566							
	(กระเช้าไฟฟ้า)																		
	<b>กองสาธารณสุข</b>																		
	<b>พนักงานเทศบาล</b>																		
43	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	27,240	27,240	27,240	462,840	490,080	517,320	ว่างเดิม
44	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	1	1	409,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	34,110
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
45	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	11,500
46	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ		1	1	143,760	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,360	149,520	155,520	161,880	11,980
47	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ		1	1	127,200	0	1	1	1	-	-	-	5,160	5,400	5,520	132,360	137,760	143,280	10,600
48	พนักงานขับรถฉุกเฉิน (รถEMS)		1	0	112,800	0	1	1	1	-	-	-	0	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	ว่างเดิม
49	คนงานประจำรถขยะ		1	1	134,760	0	1	1	1	-	-	-	4,560	5,640	4,920	139,320	144,960	149,880	11,230
50	คนงานประจำรถขยะ		1	1	126,000	0	1	1	1	-	-	-	4,800	5,280	5,400	130,800	136,080	141,480	10,500
51	คนงานประจำรถขยะ		1	1	117,360	0	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,400	122,160	127,080	132,480	9,780
52	คนงานประจำรถขยะ		1	1	117,360	0	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	32,520	122,160	127,080	159,600	9,780
53	คนงานประจำรถขยะ		1	1	117,360	0	1	1	1	-	-	-	5,160	30,480	5,520	122,520	153,000	158,520	9,780
54	คนงานประจำรถขยะ		1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	5,400	4,800	5,880	118,200	123,000	128,880	9,400
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
55	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	

เทศบาล

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่ เพิ่มขึ้น (2)			ภาระค่าใช้จ่าย รวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	รวม	เงินประจำ ตำแหน่ง	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
56	คนงานประจำรถขยะ		3	3	324,000	0	3	3	3	-	-	-	0	0	0	324,000	324,000	324,000	
	กองการศึกษาฯ (08)																		
	พนักงานเทศบาล																		
57	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	27,240	27,240	27,240	462,840	490,080	517,320	ว่างเต็ม
58	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	1	0	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	27,240	27,240	27,240	438,840	466,080	493,320	ว่างเต็ม
59	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	1	0	238,560	0	1	1	1	-	-	-	8,400	8,400	8,400	246,960	255,360	263,760	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
60	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ป.ตรี	1	1	180,000	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	15,000
	ศพด. คลองไผ่ล้อม																		
61	ครู	ป.ตรี	2	2	0	0	2	2	2	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
62	ผู้ดูแลเด็ก(หัดกะ)	ม.6	2	2	0	0	2	2	2	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
63	ผู้ดูแลเด็ก(หัดกะ)	ม.6	2	2	225,600	0	2	2	2	-	-	-	9,024	9,600	9,840	234,624	244,224	254,064	9,400
	ศพด. อัมพวัน																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
65	ผู้ดูแลเด็ก(หัดกะ)	ม.6	2	2	225,600	0	2	2	2	-	-	-	9,024	9,600	9,840	234,624	244,224	254,064	9,400

เห็นชอบ

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่ เพิ่มขึ้น (2)			ภาระค่าใช้จ่าย รวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	รวม	เงินประจำ ตำแหน่ง	ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เห็นชอบ			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
							2564	2565	2566	2564	2565	2566							
	ศพด.วัดป่าเรไร																		
66	ครู	ป.ตรี	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
67	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ม.6	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
	ศพด.วัดโพธิ์ศรีสะอาด																		
68	ครู	ป.ตรี	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
69	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ม.6	3	3	0	0	3	3	3	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
	ศพด.วัดมหาคงคา																		
70	ครู	ป.ตรี	3	3	0	0	3	3	3	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
71	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ม.6	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
72	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ม.6	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,512	4,800	4,920	117,312	122,112	127,032	9,400
	ศพด.ศรีมหาโพธิ์																		
73	ครู	ป.ตรี	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
74	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ม.6	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน

เห็นชอบ

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในวง			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่ เพิ่มขึ้น (2)			ภาระค่าใช้จ่าย รวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	รวม	เงินประจำ ตำแหน่ง	ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เงินขอ			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
							2564	2565	2566	2564	2565	2566							
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
	พนักงานเทศบาล																		
75	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	1	0	238,560	0	1	1	1	-	-	-	8,400	8,400	8,400	246,960	255,360	263,760	ว่างเดิม
(4)	รวม	-	89	77	13,440,900	510,000	89	89	89	-	-	-	537,000	584,160	598,680	14,487,900	15,072,060	15,670,740	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															2,173,185	2,260,809	2,350,611	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															16,661,085	17,332,869	18,021,351	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปีเพิ่มขึ้นปีละ 5 %															84,219,970	88,430,969	92,852,517	
(7)	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															19.78	19.60	19.41	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 เป็นเงิน= 80,209,495 บาท งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 (80,209,495x5%+80,209,495=84,219,970)

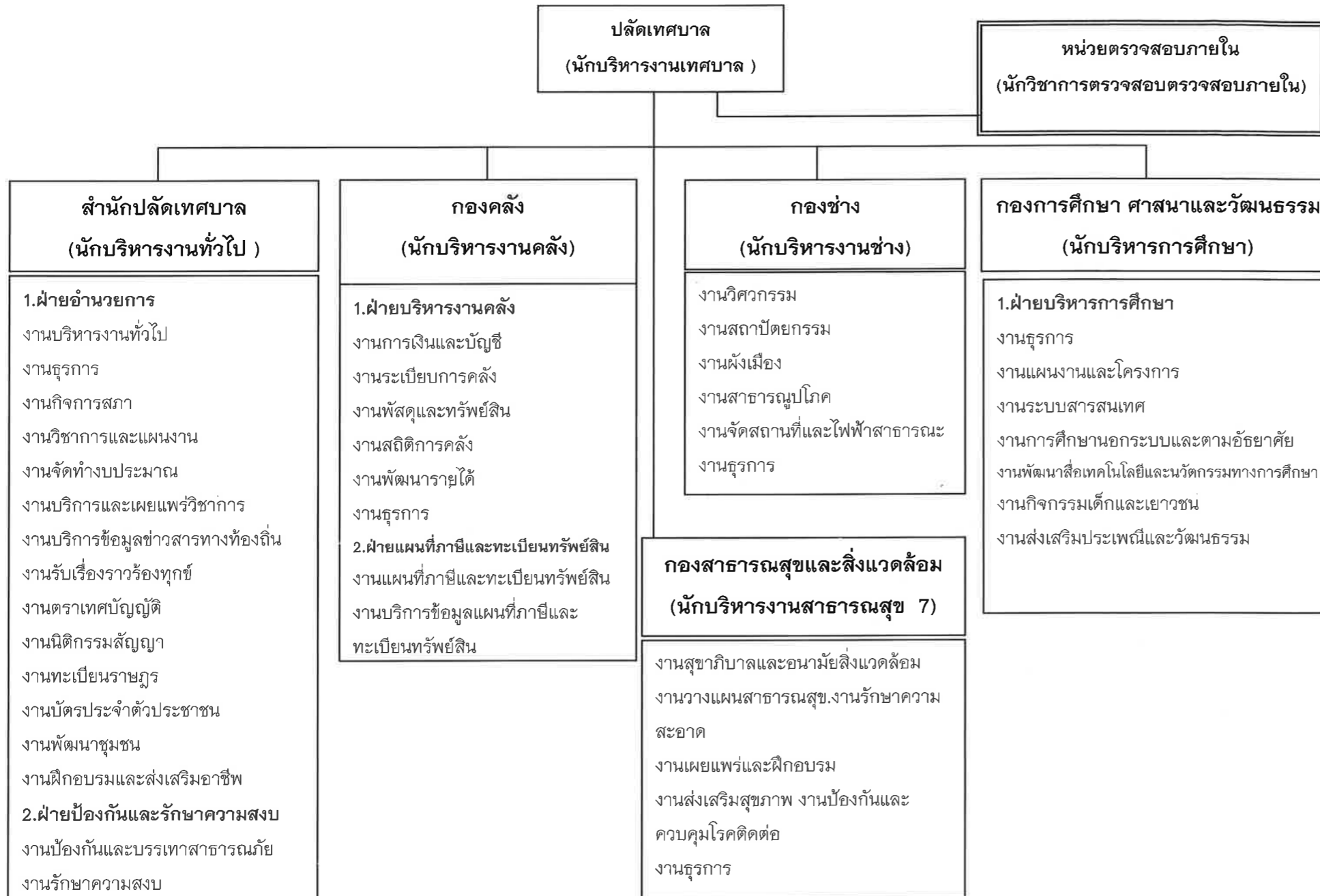
ทั้งนี้ ให้หักเงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเดือนข้าราชการ/พนักงานครู ออกจากฐานงบประมาณรายจ่ายก่อน

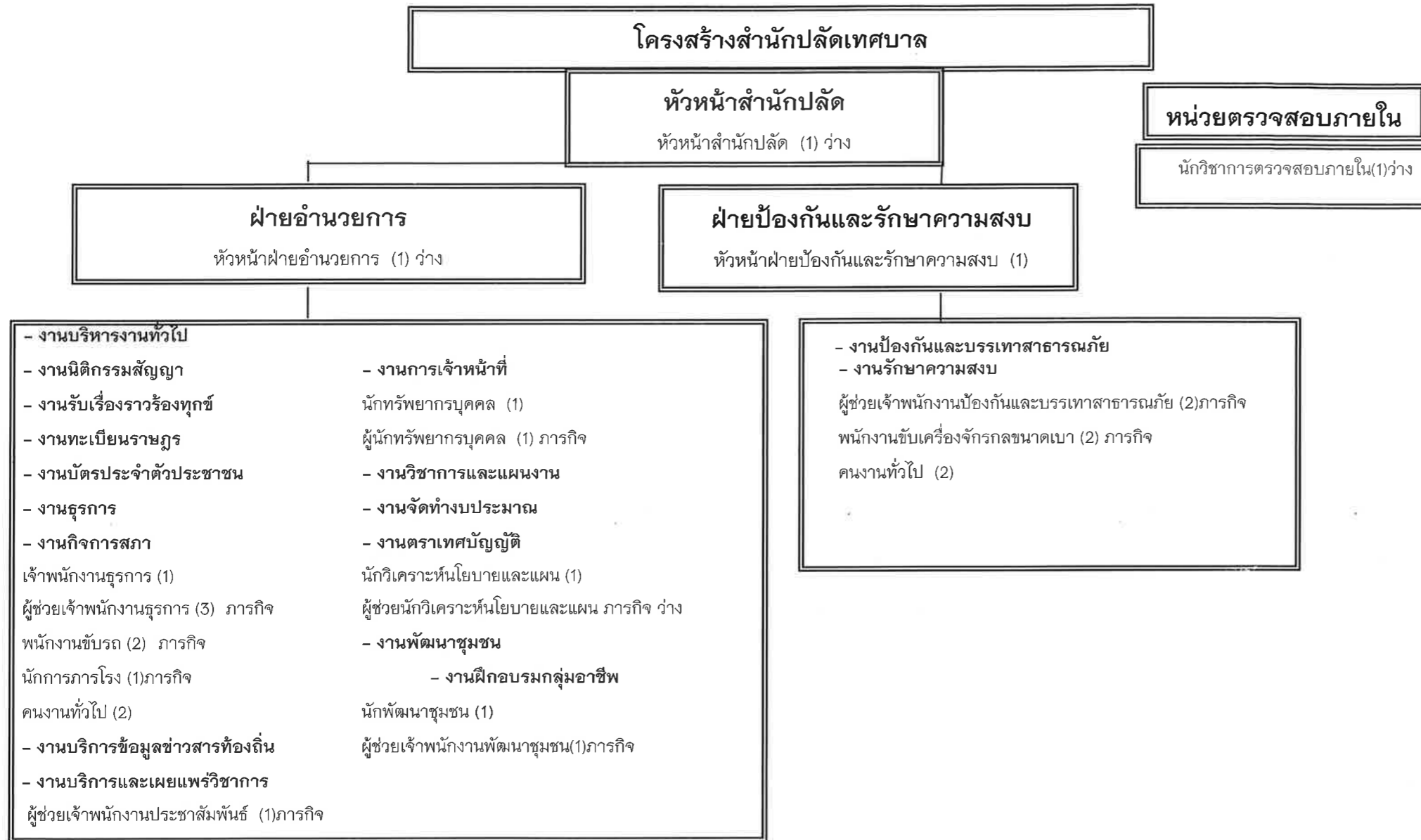
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 เป็นเงิน=84,219,970 บาท งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 (84,219,970x5%+84,219,970=88,430,969)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 เป็นเงิน=88,430,969 บาท งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (88,430,969x5%+88,430,969=92,852,517)

เห็นชอบ

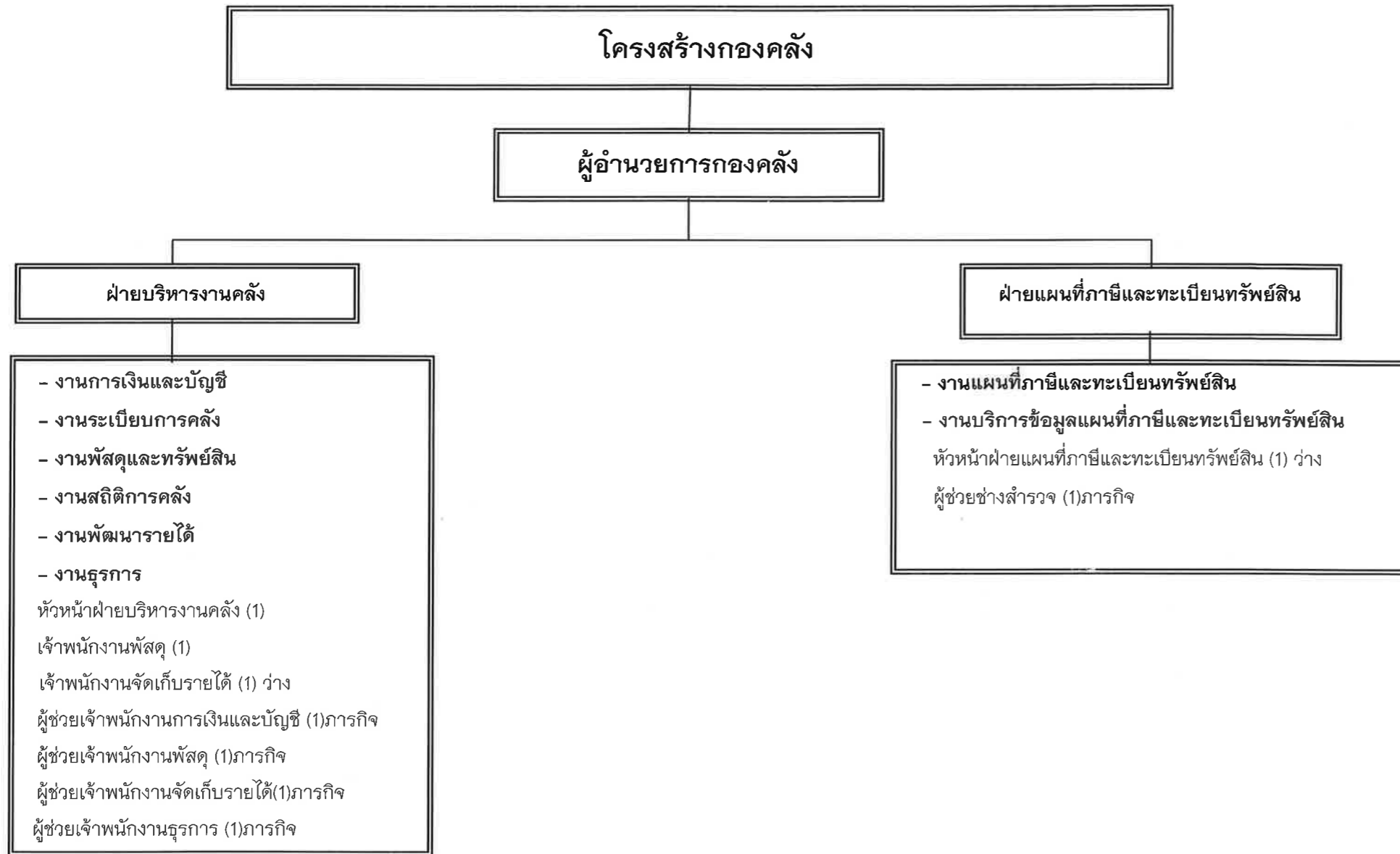
10.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี





ระดับ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	อำนวยการระดับต้น	บริหาร ระดับกลาง	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	3	1	3	1	-	14	4





ระดับ	ปฏิบัติงาน	อำนาจการระดับต้น	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	2	3	-	4	-

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง

- งานวิศวกรรม วิศวกรโยธา (1) ภารกิจ	- งานสถาปัตยกรรม ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ (1)ภารกิจ	- งานผังเมือง ผู้ช่วยช่างโยธา (1) ภารกิจ	- งานสาธารณูปโภค คณงานประจำเครื่องสูบน้ำ (2) ภารกิจ	- งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (1)ภารกิจ พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)(1) ภารกิจ	- งานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1) ภารกิจ
---	---	--	---	--	---

ระดับ	ชำนาญการ	อำนวยการระดับต้น	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	1	-	7	-

**โครงสร้างการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

**ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม  
(ว่าง)**

<p><b>-ฝ่ายบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานแผนงานและโครงการ</li> <li>- งานระบบสารสนเทศ</li> <li>- งานการศึกษาจากระบบและตามอัธยาศัย</li> <li>- งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา</li> <li>- งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม</li> </ul> <p>หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (1) ว่าง</p> <p>นักวิชาการศึกษา (1) ว่าง</p> <p>ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (1) ภารกิจ</p>	<p><b>ศพด.คลองไผ่ล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-ครูชำนาญการ (1)</li> <li>-ครู (1)</li> <li>-ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (4)</li> </ul> <p><b>ศพด.วัดโพธิ์ศรีสะอาด</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-ครูชำนาญการ (1)</li> <li>-ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (3)</li> </ul> <p><b>ศพด.วัดศรีมหาโพธิ์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-ครู (1)</li> <li>-ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(1)</li> </ul>	<p><b>- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</b></p> <p><b>ศพด.วัดอัมพวัน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-ครู (2)</li> <li>-ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (2)</li> </ul> <p><b>ศพด.วัดป่าเรไร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-ครู ชำนาญการ (1)</li> <li>-ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(1)</li> </ul> <p><b>ศพด.วัดมหาคงคา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-ครู ชำนาญการ (1)</li> <li>-ครู (2)</li> <li>-ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (2)</li> </ul>
--	--	---

ระดับ	ปฏิบัติการ	อำนวยการระดับต้น	ครู	ครูชำนาญการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	2	6	4	-	13	--

**โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

**ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  
(ว่าง)**

- |   |  |   |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานวางแผนสาธารณสุข</li> <li>- งานเผยแพร่และฝึกอบรม</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</li> <li>- งานธุรการ                             <ul style="list-style-type: none"> <li>พยาบาลวิชาชีพ (1)</li> <li>ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1) ภารกิจ</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรักษาความสะอาด                             <ul style="list-style-type: none"> <li>พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (2)ภารกิจ</li> <li>คนงานประจำรถขยะ (6)ภารกิจ</li> <li>คนงานทั่วไป (4)</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ                             <ul style="list-style-type: none"> <li>พนักงานขับรถฉุกเฉิน(EMS)(1)ภารกิจ</li> </ul> </li> </ul> |
|---|--|---|

ระดับ	ชำนาญการ	อำนวยการระดับต้น	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	1	-	10	4

**11.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ  
เทศบาลตำบลลาดแจ้ง อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ**

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	นางวรรณศิริ รัตนวิชัย	ป.โท	10-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล นักบริหารท้องถิ่น	กลาง	10-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล นักบริหารท้องถิ่น	กลาง	519,600 (43,300x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	687,600
	สำนักงานปลัดเทศบาล											
2	-	-	10-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	10-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	393,600 (32,880x12)	42,000 (3,500x12)	-	ว่างเดิม 435,600
3	-	-	10-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	10-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	393,600 (32,880x12)	18,000 (1,500x12)	-	ว่างเดิม 411,600
4	จำเอกสุวัฒน์ สีวิชาติ	ป.ตรี	10-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	10-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	409,320 (34,110x12)	18,000 (1,500x12)	-	427,320
5	นางสาวปริษา สมานวงษ์	ป.ตรี	10-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	10-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	276,960 (23,080x12)	-	-	276,960
6	นางสาววิภาณันท์ วรรณชาติ	ป.โท	10-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก	10-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก	278,760 (23,230x12)	-	-	278,760
7	นายจิรภัทร อธิกุล	ป.ตรี	10-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก	10-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก	207,480 (17,290x12)	-	-	207,480
8	จำเอกสิทธิ์ เล็กนอก	ปวท.	10-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	10-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	302,280 (25,190x12)	-	-	302,280
9	นางสาวอารียา วงศ์จักษ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	150,000 (15,000x12)	-	-	180,000
10	-	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	150,000 (15,000x12)	-	-	ว่างเดิม 180,000
11	นายวิเชียร จันทร์สิงห์	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	146,640 (12,220x12)	-	-	146,640
12	นางสาวอรสา ผลพูน	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผช.เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	-	149,280 (12,440x12)	-	-	149,280
13	นายสมิทธิ์ อรุณโรจน์	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานที่ป้องกัน	-	-	ผช.เจ้าพนักงานที่ป้องกัน	-	148,680 (12,390x12)	-	-	148,680
14	นายสมจิตร์ ภู่นิลอง	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานที่ป้องกัน	-	-	ผช.เจ้าพนักงานที่ป้องกัน	-	143,520 (11,960x12)	-	-	143,520

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน เงินอื่นๆ	
15	นางสาวอมลวรรณ ทนโนนแดง	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	144,240 (12,020x12)	-	-	144,240
16	นางสาววรรณิต โพธิ์สันเทียะ	ปวช.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	137,520 (11,460x12)	-	-	137,520
17	นางสาวฐานิดา เพ็ชรเจริญ	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	145,920 (12,160x12)	-	-	145,920
18	นายภูกิจ พลุก่าจรกุล	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	144,720 (12,060x12)	-	-	144,720
19	นายรัฐชิต แก้วแกมทอง	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	148,560 (12,380x12)	-	-	148,560
20	นายวิรุทธิ์ เสมา	ม.6	-	พนักงานขับรถ บรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถ บรรทุกน้ำ	-	146,520 (12,210x12)	-	-	146,520
21	นายทศพล มาสงฆ์		-	พนักงานขับรถ บรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถ บรรทุกน้ำ	-	117,360 (9,780x12)	-	-	117,360
22	นายทอง จีโน	ป.ตรี	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	132,240 (11,020x12)	-	-	132,240
23	นายสมชาย เขตเขว้า	ม.3	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
24	นางนันทภรณ์ อินโนนเชือก	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
25	นายประวิทย์ วุฒิวินา	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
26	นายปัญญา ชัยเชิด	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
	<b>กองคลัง</b>											
27	นางวิไลพร บุญกอบ	ป.โท	10-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานคลัง	ตัน	10-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานคลัง	ตัน	442,320 (36,860x12)	42,000 (3,500x12)	-	484,320
28	นางกัญญาณี หาญใจ	ป.โท	10-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง นักบริหารงานคลัง	ตัน	10-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง นักบริหารงานคลัง	ตัน	396,000 (33,000x12)	18,000 (1,500x12)	-	414,000
29		ป.ตรี	10-2-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายแผนภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน นักบริหารงานคลัง	ตัน	10-2-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายแผนภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน นักบริหารงานคลัง	ตัน	393,600 (32,88x12)	18,000 (1,500x12)	-	411,600 ว่างเดิมมา
30	นางสาวสายใจ นวนทิพย์	ป.ตรี	10-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง	10-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	260,400 (21,700x12)	-	-	260,400

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติมอื่นๆ	
31	-	ป.ตรี	10-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	10-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	202,620 (16,885x12)	-	-	ว่างเดิม 202,620
32	นางสาวกัทรธิญา ณ โนนชัย	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	171,600 (14,300x12)	-	-	171,600
33	นางสาวศุภรัตน์ ทองจำรูญ	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	160,800 (13,400x12)	-	-	160,800
34	นางสาวสุทิดา สร้อยสูงเนิน	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	112,800 (9,400x12)	-	-	112,800
35	นางสาววลัยพร โลมะบุตร	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	151,920 (12,660x12)	-	-	151,920
36	นายกอบชัย บุญพันธ์	ปวส.	-	ผช.นายช่างสำรวจ	-	-	ผช.นายช่างสำรวจ	-	138,000 (11,500x12)	-	-	138,000
<b>กองช่าง</b>												
37	นายรัชชาติ ธิยาพันธ์	ป.ตรี	10-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	10-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	376,080 (36,860x12)	42,000 (3,500x12)	-	418,080
38	นายยุทธยา ยวงทอง	ป.ตรี	10-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ชก	10-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ชก	260,520 (36,860x12)	-	-	260,520
39	นายณรงค์ ผาชัยภูมิ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	160,080 (13,340x12)	-	-	160,080
40	นายประเสริฐพันธ์ ประจวบพันธ์	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	169,080 (14,090x12)	-	-	169,080
41	นางสาวพันธิพัทธ์ เพ็ชรสีหพันธ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	154,680 (12,890x12)	-	-	154,680
42	นายพรชัย ว่องประจันทร์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	128,280 (10,690x12)	-	-	128,280
43	นายวิรมย์ หล้าบุตรสี	ปวช.	-	คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ(หัดกะ)	-	-	คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ	-	135,960 (11,330x12)	-	-	135,960
44	นายคำเบญญ โลมะบุตร		-	คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ(หัดกะ)	-	-	คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ	-	117,360 (9,780x12)	-	-	117,360
45	-		-	พนักงานขับรถยนต์ รถกระเช้าไฟฟ้า	-	-	พนักงานขับรถยนต์ รถกระเช้าไฟฟ้า	-	112,800 (9,400x12)	-	-	ว่างเดิม 112,800

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน เพิ่มเติมอื่นๆ	
กอง	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
46	-	ป.ตรี	10-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	10-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	393,600 (32,880x12)	42,000 (3,500x12)	-	ว่างเดิมมา 435,600
47	นางศิวาวานา พรหมสุคนธ์	ป.ตรี	10-2-06-3602-001	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	10-2-06-3602-001	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	409,320 (34,110x12)	42,000 (3,500x12)	-	451,320
48	นางสาวปรียาพร อ้อชัยภูมิ	ป.ตรี	-	ผ.จ.พนักงานธุรการ	-	-	ผ.จ.พนักงานธุรการ	-	112,800 (11,500x12)	-	-	112,800
49	นายอิสระพงษ์ จรรย์แก้ว	ปวส.	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	138,000 (10,960x12)	-	-	138,000
50	นายประยูร เผ่าชัย	ป.6	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	127,200 (10,600x12)	-	-	127,200
51			-	พนักงานขับรถ EMS	-	-	พนักงานขับรถ EMS	-	112,800 (9,400x12)	-	-	ว่างเดิมมา 112,800
52	นายอนาริน ผลพูน	ม.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	126,600 (10,550x12)	-	-	126,600
53	นายสังวาลย์ สุพรรณพงษ์	ป.4	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	134,760 (11,230x12)	-	-	134,760
54	นายอนุศักดิ์ เสนชัย	ป.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	117,360 (9,780x12)	-	-	117,360
55	นายสุริยา ป่องชาติ	ป.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	117,360 (9,780x12)	-	-	117,360
56	นายคะนอง สุริยา	ม.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	117,360 (9,780x12)	-	-	117,360
57	นายบัณฑิต สติชัย	ม.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	112,800 (9,400x12)	-	-	112,800
58	นายวิเชษฐ์ คอนโพ	ม.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
59	นายประภิต ป่องชาติ	ม.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
60	นายจักรี จรุงชัย	ม.6	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000



ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน เงินเพิ่มอื่นๆ	
<b>กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</b>												
62			10-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	10-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	393,600 (32,880x12)	42,000 (3,500x12)	-	ว่างเดิมฯ 435,600
63			10-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	10-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	393,600 (32,880x12)	18,000 (1,500x12)	-	ว่างเดิมฯ 411,600
64			10-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก	10-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก	238,560 (19,880x12)			ว่างเดิมฯ 238,560
65	นส.กัญญาภัทร วรรณจงคำ	ป.ตรี		ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-		ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	180,000 (15,000x12)			180,000
<b>ศพค.คลองไผ่ล้อม</b>												
66	นางสมส่วน ชัยสามารถ	ป.ตรี	10-2-08-6600-336	ครู	ชก	10-2-08-6600-336	ครู	ชก	317,400 (26,450x12)	42000 (3,500x12)	-	359,400
67	นางสาวอัมพร ชัยเนตร	ป.ตรี	10-2-08-6600-341	ครู	-	10-2-08-6600-341	ครู	-	260,160 (21,680x12)			260,160
68	นางสมัย ใจชัยภูมิ	ม.6		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	156,360 (13,030x12)			156,360
69	นางสาวอภิวดี ผ่องสูงเนิน	ป.ตรี		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	154,920 (12,910x12)			154,920
70	นายรณชัย แซ่ชัยภูมิ	ม.6		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	112,800 (9,400x12)			112,800
71	นางนรมน จันทร์สิงกุล	ม.6		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	112,800 (9,400x12)			112,800
<b>ศพค.อัมพวัน</b>												
72	นางชญาพร พูลกำจรกุล	ป.ตรี	10-2-08-6600-338	ครู	-	10-2-08-6600-338	ครู	-	261,360 (21,780x12)			261,360
73	นางอัญชัน เสนชัย	ป.ตรี	10-2-08-6600-340	ครู	-	10-2-08-6600-340	ครู	-	267,240 (22,270x12)			267,240
74	นางสาวจิตระดา ไชยโคตร	ม.6		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	112,800 (9,400x12)			112,800
75	นางสาวกัญยารัตน์ น้อยวิเศษ	ม.6		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	112,800 (9,400x12)			112,800

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน เงินเพิ่มอื่นๆ	
<b>ศพด.วัดป่าไร่</b>												
76	นางสาวเจนจิรา จำปาทอง	ป.ตรี	10-2-08-6600-335	ครู	ชก	10-2-08-6600-335	ครู	ชก	317,400 (26,450x12)	42000 (3,500x12)	-	359,400
77	นางสร้อยลัดดา สุวรรณฉิม	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	160,920 (13,410x12)	-	-	160,920
<b>ศพด.วัดโพธิ์ศรีสะอาด</b>												
78	นายเอก สุพรรณพงษ์	ป.ตรี	10-2-08-6600-334	ครู	ชก	10-2-08-6600-334	ครู	ชก	317,400 (26,450x12)	42000 (3,500x12)	-	359,400
79	นางสาวพุกี มังกร	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	172,560 (14,380x12)	-	-	172,560
80	นางคำปุย กำเนิดเขว้า	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	170,640 (14,220x12)	-	-	170,640
81	นางสาวบุญโสม ล้อมโรสง	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	170,640 (14,220x12)	-	-	170,640
<b>ศพด.วัดมหาคงคา</b>												
82	นางสาวรินดา ระมย์ชัย	ป.ตรี	10-2-08-6600-333	ครู	ชก	10-2-08-6600-333	ครู	ชก	317,400 (26,450x12)	42000 (3,500x12)	-	359,400
83	นางจันทยา วรรณมาตร	ป.ตรี	10-2-08-6600-339	ครู	-	10-2-08-6600-339	ครู	-	266,520 (22,210x12)	-	-	266,520
84	นางสาววงศ์เดือน จำหัน	ป.ตรี	10-2-08-6600-342	ครู	-	10-2-08-6600-342	ครู	-	246,360 (20,530x12)	-	-	246,360
85	นางอนงค์ เมาชัย	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	170,640 (14,220x12)	-	-	170,640
86	นางสาวสุกัญญา วงศ์จัญ	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	112,800 (9,400x12)	-	-	112,800
<b>ศพด.วัดศรีมหาโพธิ์</b>												
87	นางบุญจิรา สุพรรณพงษ์	ป.ตรี	10-2-08-6600-337	ครู	-	10-2-08-6600-337	ครู	-	260,400 (21,700x12)	-	-	260,400
88	นางศุภกัญญา ลำชัยภูมิ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	160,920 (13,410x12)	-	-	160,920
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>												
89	-	ป.ตรี	10-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก	10-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก	238,560 (19,880x12)	-	-	ว่างเดิม 238,560

## 12.แนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลตลาดแฉ่ง

เทศบาลตำบลตลาดแฉ่ง กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่ กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนา ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึง การพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึง จำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอกออกให้ให้แก่ภาค ส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับ การทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกัน ก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยตนเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็น ราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

2. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถาม กับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการ ของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการ จัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยง กันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้ บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลาย ช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชัน ทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

### 13. **ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลตลาดแร้ง**

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลตลาดแร้งมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

\*\*\*\*\*

ภาคผนวก

แบบแสดงรายละเอียดการคำนวณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร  
ตามมาตรา 35 พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542  
เทศบาลตำบลตลาดแร้ง อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ

แบบ ป.1

1.งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562	75,300,000.-บาท
2.งบประมาณรายจ่ายด้านบุคลากร จำแนกเป็น	
- เงินเดือน(ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	7,166,740.-บาท
- เงินเดือนประจำตำแหน่งผู้บริหาร(ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	-
- เงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น	
- เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว(ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	84,000.-บาท
- เงินประจำตำแหน่ง	264,000.-บาท
- เงินค่าจ้างประจำ	-
- เงินค่าจ้างชั่วคราว	6,558,955.-บาท
- เงินค่าครองชีพชั่วคราวของพนักงานจ้าง	679,612.-บาท
- เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร	-
- เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	66,390.-บาท
- เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	-
- เงินค่าเช่าบ้าน	38,500.-บาท
- เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	-
- เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ	-
- เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	329,128.-บาท
- เงินสำรองสำหรับเงินเดือนและค่าจ้างที่กำหนดขึ้นใหม่	-
- เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น(กบท.)	451,084.20.-บาท
- เงินทุนการศึกษา (สงเรียน ป.ตรี/โท)	-
- เงินรางวัลประจำปี	592,227.-บาท
- รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	16,230,636.20.-บาท

ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร คิดเป็นร้อยละ =  $\frac{16,230,636.20}{75,300,000} \times 100 = 21.55\%$

3. เงินเดือนครูที่ตั้งจ่ายจากเงินอุดหนุนทั่วไป(ถ้ามี)



(นางวิไลพร บุญกอบ)  
ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวถูกต้อง



(นางวารณศิริ รัตนวิชัย)  
ตำแหน่งปลัดเทศบาลตำบลตลาดแร้ง



(นายวิเชียร จันชัย)

นายกเทศมนตรีตำบลตลาดแร้ง

แบบแสดงรายละเอียดการคำนวณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร  
ตามมาตรา 35 พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542  
เทศบาลตำบลลาดแร้ง อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ

แบบ ป.1

1.งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563	80,209,495.-บาท
2.งบประมาณรายจ่ายด้านบุคลากร จำแนกเป็น	
- เงินเดือน(ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	10,251,160.-บาท
- เงินเดือนประจำตำแหน่งผู้บริหาร(ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	-
- เงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น	
- เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว(ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	84,000.-บาท
- เงินประจำตำแหน่ง	450,000.-บาท
- เงินค่าจ้างประจำ	-
- เงินค่าจ้างชั่วคราว	7,141,316.-บาท
- เงินค่าครองชีพชั่วคราวของพนักงานจ้าง	755,080.-บาท
- ค่าวิทยฐานะ	168,000.-บาท
- เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร	-
- เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	91,000.-บาท
- เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	-
- เงินค่าเช่าบ้าน	78,000.-บาท
- เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	-
- เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ	-
- เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	450,000.-บาท
- เงินสำรองสำหรับเงินเดือนและค่าจ้างที่กำหนดขึ้นใหม่	-
- เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น(กบท.)	561,445.-บาท
- เงินทุนการศึกษา (สงเรียน ป.ตรี/โท)	-
- เงินรางวัลประจำปี	1,677,000.-บาท
- รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	21,707,001.-บาท

ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร คิดเป็นร้อยละ =  $\frac{21,707,001}{80,209,495} \times 100 = 27.06 \%$

80,209,495

3. เงินเดือนครูที่ตั้งจ่ายจากเงินอุดหนุนทั่วไป(ถ้ามี)



(นางวิไลพร นุญกอบ)

ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวถูกต้อง



(นางวรรณศิริ รัตน์วิชัย)

ตำแหน่งปลัดเทศบาลตำบลลาดแร้ง



(นายวิเชียร เจริญชัย)  
นายกเทศมนตรีตำบลลาดแร้ง



คำสั่งเทศบาลตำบลลาดแร้ง

ที่ ๒๐๘/ ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

\*\*\*\*\*

ด้วยเทศบาลตำบลลาดแร้ง อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง พนักงานเทศบาลให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่องหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน เทศบาล ตำบลลาดแร้ง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

- |   |                   |
|---|-------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลลาดแร้ง                  | ประธานกรรมการ     |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลลาดแร้ง                    | กรรมการ           |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง                       | กรรมการ           |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง                       | กรรมการ           |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม    | กรรมการ           |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | กรรมการ           |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล                   | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล                         | ผู้ช่วยเลขานุการ  |

มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยคำนึงถึง ปริมาณงาน และคุณภาพ และภาระค่าใช้จ่ายด้าน บริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓

( นายวิเชียร เงินชัย )







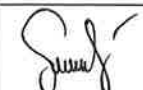
นายกเทศมนตรีตำบลลาดแร้ง



รายชื่อผู้เข้าประชุมปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)  
ครั้งที่ ๑/ ๒๕๖๓

วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลลาดแร่

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายวิเชียร เจนชัย นายกเทศมนตรีตำบลลาดแร่	ประธานกรรมการ		
๒	นางวรรณศิริ รัตนวิชัย ปลัดเทศบาลตำบลลาดแร่	กรรมการ		
๓	นางวิไลพร บุญกอบ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ		
๔	นายรักษาทิ รียาพันธ์ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	-	
๕	นางศิวาวาสน์ พรมสุคนธ์ พยาบาลวิชาชีพรักษาราชการแทน กองสาธารณสุขฯ	กรรมการ		
๖	นางวิไลพร บุญกอบ ผู้อำนวยการกองคลังรักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ		
๗	จำเอนสุวัฒน์ ศิริชาติ หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัดฯ	กรรมการและ เลขานุการ		
๘	นางสาวปรีชา สมานวงษ์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการ		

รายชื่อผู้ไม่เข้าร่วมประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายรักษาทิ รียาพันธ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	-	-

สำเนารายงานการประชุมปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)  
วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลลาดแร้ง

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายวิเชียร เจนชัย นายกเทศมนตรีตำบลลาดแร้ง	ประธานกรรมการ	วิเชียร เจนชัย	
๒	นางวรรณศิริ รัตนวิชัย ปลัดเทศบาลตำบลลาดแร้ง	กรรมการ	วรรณศิริ รัตนวิชัย	
๓	นางวิไลพร บุญกอบ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	วิไลพร บุญกอบ	
๔	นายรักชาติ รียาพันธ์ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	-	
๕	นางศิวาวาสน์ พรหมสุคนธ์ พยาบาลวิชาชีพรักษาราชการแทน กองสาธารณสุขฯ	กรรมการ	ศิวาวาสน์ พรหมสุคนธ์	
๖	นางวิไลพร บุญกอบ ผู้อำนวยการกองคลังรักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ	วิไลพร บุญกอบ	
๗	จำเริญสุวัฒน์ ศิริชาติ หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัดฯ	กรรมการและ เลขานุการ	สุวัฒน์ ศิริชาติ	
๘	นางสาวปรีชา สมานวงษ์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการ	ปรีชา สมานวงษ์	

รายชื่อผู้ไม่เข้าร่วมประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายรักชาติ รียาพันธ์	ผู้อำนวยการกองช่าง	-	-

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

นายวิเชียร เจนชัย นายกเทศมนตรีตำบลลาดแร้ง กล่าวเปิดประชุมและทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม  
จนครบวาระการประชุมดังนี้

/ระเบียบวาระที่ ๑ ...



## 2. กองคลัง

ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ เงินบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีส่วนราชการภายใน ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานคลัง และฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

## 3. กองช่าง

ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบ และเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวม ประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่าย วัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานสวนสาธารณะ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีส่วนราชการ ภายใน ได้แก่ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

## 4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสาธารณสุขชุมชน งานส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม และงานอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ งานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้น เกี่ยวกับการศูนย์บริการสาธารณสุข งานทันตสาธารณสุข การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่น และชุมชนแออัด และงานสาธารณสุข

## 5. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย ศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และ โดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทาง

/การศึกษา...

**ที่ประชุม  
เลขานุการ**

การศึกษา งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการ  
ศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็ก  
เยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่  
เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีส่วนราชการภายใน ได้แก่ ฝ่ายแผนงานและ  
โครงการ

เห็นชอบ

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และ  
คำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลลาดบัวหลวง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหา  
เวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี  $\times$  6 = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า  $230 \times 6 = 1,380$  หรือ 82,800 นาที

หมายเหตุ

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 2.6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น  $1,380 \times 60$  จะได้ 82,800 นาที

โครงสร้าง เทศบาลตำบลลาดบัวหลวง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะ  
ดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละ  
ส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วน  
ราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน โดย  
สรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตราตำแหน่งได้ดังนี้

1. สำนักปลัดเทศบาล

- ปริมาณงานต่อปี 2,357,300 / 82,800 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 28.47

2. กองคลัง

- ปริมาณงานต่อปี 879,800 / 82,800- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 10.62

3. กองช่าง

- ปริมาณงานต่อปี 780,000 / 82,800- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 9.41

/4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม...

4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ปริมาณงานต่อปี 1,531,000 / 82,800- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 18.49

5. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ปริมาณงานต่อปี 2,310,090 / 82,800 - จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 27.20

เทศบาลตำบลตลาดแร่ฯ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มา กำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ การพัฒนาของเทศบาลตำบลตลาดแร่ฯ ใน 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1.ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปการ

2.ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการเมืองการปกครองและการบริหารจัดการที่ดี

3.ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

4.ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

5.ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปการ	๑.๑ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำของหมู่บ้านและเชื่อมโยงกับตำบลอื่น ๑.๒ขยายเขตระบบประปา ๑.๓ขยายเขตระบบไฟฟ้าสาธารณะ	- ปลัดเทศบาล ,หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย,พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ, พนักงานขับรถยนต์,คนงานทั่วไป -ผู้อำนวยการกองช่าง,วิศวกรโยธา,ผู้ช่วยช่าง เขียนแบบ,ผู้ช่วยนายช่างโยธา,พนักงานประจำ เครื่องสูบน้ำ,พนักงานขับรถยนต์(รถกระเช้า ไฟฟ้า),ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า,ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ - ผอ.กองสาธารณสุขฯ ,พยาบาลวิชาชีพ,ผู้ช่วย เจ้าพนักงานธุรการ,คนงานประจำรถขยะ, พนักงานขับรถบรรทุกขยะ,คนงานทั่วไป

<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้าน การเมืองการ ปกครองและการ บริหารจัดการที่ดี</p>	<p>๒.๑ เพื่อพัฒนาระบบการเมืองในระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข</p> <p>๒.๒ เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลสูงสุด</p> <p>๒.๓ การบริหารจัดการพัฒนาเทศบาลตามหลัก ธรรมาภิบาล</p> <p>๒.๔ การบริหารจัดการเทศบาลตำบลตลาดแร้งให้น่า อยู่</p> <p>๒.๕ สร้างความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน</p> <p>๒.๖ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการ พัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๒.๗ พัฒนาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม</p>	<p>- ปลัดเทศบาล, หัวหน้าสำนักปลัด, หัวหน้าฝ่าย อำนวยการ, หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษา ความสงบ, นักทรัพยากรบุคคล, นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน, นักพัฒนาชุมชน, นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน, ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล, ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน, ผู้ช่วยเจ้า พนักงานธุรการ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล , ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย, พนักงานขับรถ , คนงานทั่วไป</p> <p>- ผู้อำนวยการกองคลัง, หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน การคลัง, หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน, เจ้าพนักงานพัสดุ, เจ้าพนักงาน จัดเก็บ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ, ผู้ช่วยนาย ช่างสำรวจ</p> <p>- ผู้อำนวยการกองช่าง, วิศวกรโยธา, ผู้ช่วยนาย ช่างสำรวจ, ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ, ผู้ช่วยนาย ช่างไฟฟ้า, คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ, ผู้ช่วยเจ้า พนักงานธุรการ</p> <p>- ผอ.กองสาธารณสุข, พยาบาลวิชาชีพ, ผู้ช่วย เจ้าพนักงานธุรการ, พนักงานขับรถบรรทุกขยะ , คนงานประจำรถขยะ, คนงานทั่วไป, พนักงาน ขับรถ(EMS)</p> <p>- ผู้อำนวยการกองการศึกษา, หัวหน้าฝ่าย บริหารการศึกษา, นักวิชาการศึกษา, ผู้ช่วย นักวิชาการศึกษา, ครู, ผู้ดูแลเด็กทักษะ</p>
--	--	--

<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม</b></p>	<p>๓.๑ ดำเนินการอุดหนุนหน่วยงานที่ดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติด เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่อปพร.ฝึกรวมราษฎรในหมู่บ้านให้ความรู้ ปฏิบัติจิตสำนึกให้ราษฎรมีความสามัคคีปรองดองสมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติ เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และลดอุบัติเหตุทางถนนฯลฯ</p> <p>๓.๒ โครงการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆเช่นการช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพ ส่งเสริมสหกรณ์ ส่งเสริมเยาวชน สตรี อุดหนุน อปท. อื่นๆ ส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรจัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ฯลฯ พัฒนา ส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบอนุรักษ์จรรโลงไว้ซึ่งการศาสนาและวัฒนธรรม เช่น โครงการสืบสานประเพณีต่าง โครงการรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ฯลฯ</p> <p>๓.๓ การป้องกันและระงับโรคติดต่อต่างๆควบคุมโรคป้องกันโรครบาดในพื้นที่ พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการบริการสาธารณสุขหมู่บ้าน กองทุนหลักประกันสุขภาพ เทศบาลตำบลตลาดแร้ง ฯลฯ สร้างเสริมสุขภาพในชุมชนเช่นการแข่งขันกีฬา การส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขันฯ</p>	<p>- ปลัดเทศบาล,หัวหน้าสำนักปลัด,หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ,หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ,นักทรัพยากรบุคคล,นักวิเคราะห์นโยบายและแผน,นักพัฒนาชุมชน,นักวิชาการตรวจสอบภายใน,ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล,ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย,พนักงานขับรถ ,คนงานทั่วไป</p> <p>- ผอ.กองสาธารณสุขฯ,พยาบาลวิชาชีพ,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ,พนักงานขับรถบรรทุกขยะ ,คนงานประจำรถขยะ,คนงานทั่วไป,พนักงานขับรถ(EMS)</p> <p>- ผู้อำนวยการกองการศึกษา,หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา,นักวิชาการศึกษา,ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา,ครู,ผู้ดูแลเด็กทักษะ</p> <p>- ผอ.กองสาธารณสุขฯ,พยาบาลวิชาชีพ,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ,พนักงานขับรถบรรทุกขยะ ,คนงานประจำรถขยะ,คนงานทั่วไป,พนักงานขับรถ(EMS)</p> <p>- ผู้อำนวยการกองการศึกษา,หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา,นักวิชาการศึกษา,ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา,ครู,ผู้ดูแลเด็กทักษะ</p>
---	--	---



<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาเศรษฐกิจและ การท่องเที่ยว</p>	<p>๔.๑พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการท่องเที่ยว ๔.๒พัฒนา วางแผน ส่งเสริมการลงทุนการพาณิชย์ กรรม พัฒนา วางแผน ส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ ตำบลลาดแร้งและอำ เภอบ้านเขว้า</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัดเทศบาล,หัวหน้าสำนักปลัด,หัวหน้าฝ่าย อำนาจการ,หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษา ความสงบ,นักทรัพยากรบุคคล,นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน,นักพัฒนาชุมชน,นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน,ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล, ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน,ผู้ช่วยเจ้า พนักงานธุรการ,ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล ,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย,พนักงานขับรถ ,คนงานทั่วไป</li> <li>- ผอ.กองสาธารณสุข,พยาบาลวิชาชีพ,ผู้ช่วย เจ้าพนักงานธุรการ,พนักงานขับรถบรรทุกขยะ ,คนงานประจำรถขยะ,คนงานทั่วไป,พนักงาน ขับรถ(EMS)</li> <li>- ผู้อำนวยการกองการศึกษา,หัวหน้าฝ่าย บริหารการศึกษา,นักวิชาการศึกษา,ผู้ช่วย นักวิชาการศึกษา,ครู,ผู้ดูแลเด็กทักษะ</li> <li>- ผอ.กองสาธารณสุข,พยาบาลวิชาชีพ,ผู้ช่วย เจ้าพนักงานธุรการ,พนักงานขับรถบรรทุกขยะ ,คนงานประจำรถขยะ,คนงานทั่วไป,พนักงาน ขับรถ(EMS)</li> </ul>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้านการ บริหารจัดการและ การอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม</p>	<p>๕.๑การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ใน ป่าชุมชนป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ ตามพระราชดำริ เป็นต้น ส่งเสริมคุณภาพชีวิต เด็ก เยาวชน สตรี</p>	<p>- ปลัดเทศบาล,หัวหน้าสำนักปลัด,หัวหน้าฝ่าย อำนวยการ,หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษา ความสงบ,นักทรัพยากรบุคคล,นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน,นักพัฒนาชุมชน,นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน,ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล, ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน,ผู้ช่วยเจ้า พนักงานธุรการ,ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล ,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย,พนักงานขับรถ ,คนงานทั่วไป</p> <p>- ผอ.กองสาธารณสุข,พยาบาลวิชาชีพ,ผู้ช่วย เจ้าพนักงานธุรการ,พนักงานขับรถบรรทุกขยะ ,คนงานประจำรถขยะ,คนงานทั่วไป,พนักงาน ขับรถ(EMS)</p> <p>- ผู้อำนวยการกองการศึกษา,หัวหน้าฝ่าย บริหารการศึกษา,นักวิชาการศึกษา,ผู้ช่วย นักวิชาการศึกษา,ครู,ผู้ดูแลเด็กทักษะ</p> <p>- ผอ.กองสาธารณสุข,พยาบาลวิชาชีพ,ผู้ช่วย เจ้าพนักงานธุรการ,พนักงานขับรถบรรทุกขยะ ,คนงานประจำรถขยะ,คนงานทั่วไป,พนักงาน ขับรถ(EMS)</p>

ที่ประชุม

เห็นชอบ

เลขานุการ

เทศบาลตำบลตลาดแร้ง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมา วิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตราตำแหน่งได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564-2566

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง 10-2-00-1101-001	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล(01)								
พนักงานเทศบาล								
-ฝ่ายอำนวยการ								
นักบริหารงานทั่วไประดับต้น หัวหน้าสำนักปลัด 10-2-01-2101-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมอยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ ก.กลาง
นักบริหารงานทั่วไประดับต้นหัวหน้าฝ่าย อำนวยการ 10-2-01-2101-002	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมอยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ ก.กลาง
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) 10-2-01-3102-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) 10-2-01-4101-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) 10-2-01-3103-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) 10-2-01-3801-001	1	1	1	1	-	-	-	
-ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ 10-2-01-2101-003	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	3	3	3	3	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	2	2	2	2	-	-	-	
นักการภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	2	2	2	2	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	4	4	4	4	-	-	-	
<b>กองคลัง(04)</b>								
<b>พนักงานเทศบาล</b>								
นักบริหารงานการคลังระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-04-2102-001								
<b>-ฝ่ายบริหารงานคลัง</b>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-04-2102-001								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-04-2102-002								
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-04-4203-001								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
10-2-04-4204-001								

ส่วนราชการ	กรอบ	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
------------	------	-------------------------	--	--	--------------	--	--	----------

	อัตรา กำลัง เดิม	จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			
		2564	2565	2566	2564	2564	2566	
<b>-ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</b>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมอยู่ระหว่างการ
หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน								ดำเนินการของ ก.กลาง
10-2-04-2102-003								
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองช่าง(05)</b>								
<b>พนักงานเทศบาล</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-05-2103-001								
วิศวกรโยธา (ปก/ชก)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-05-3701-001								
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานเครื่องสูบน้ำ	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้าไฟฟ้า)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(06)</b>								
<b>พนักงานเทศบาล</b>								
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมอยู่ระหว่างการ
10-2-06-2104-001								ดำเนินการของ ก.กลาง
พยาบาลวิชาชีพ (ปก/ชก)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-06-3602-001								
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	-	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถ EMS)	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	6	6	6	6	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	3	3	3	3	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(08)</b>								
<b>-ฝ่ายบริหารการศึกษา</b>								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมอยู่ระหว่างการ
10-2-08-2107-001								ดำเนินการของ ก.กลาง
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมอยู่ระหว่างการ
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา								ดำเนินการของ ก.กลาง
10-2-08-2107-002								
นักวิชาการศึกษา	1	-	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
10-2-08-3803-001								
ครู	10	10	10	10	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	8	8	8	8	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	5	-	2	5	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
10-2-12-3205-001								
<b>รวม</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

ที่ประชุม

เห็นชอบเป็นเอกฉันท์

ระเบียบวาระที่ ๔  
ประธาน

เรื่อง อื่น ๆ  
มีท่านใดสงสัยหรือจะเสนอแนะเพิ่มเติมหรือไม่ หากไม่มีถือว่าที่ประชุมรับทราบและจะได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๖๖ เพื่อจะได้เสนอขอความเห็นชอบต่อ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เพื่อจะได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๖๖ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

ลงชื่อ สุวัฒน์ ศิริชาติ ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม  
( จำเอกสุวัฒน์ ศิริชาติ )  
กรรมการและเลขานุการ

ลงชื่อ วิเชียร เจนชัย ผู้ตรวจรายงานการประชุม  
( นายวิเชียร เจนชัย )  
ประธานกรรมการฯ

## ข้อ 8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

## กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564-2566

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง 10-2-00-1101-001	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล(01)								
พนักงานเทศบาล								
-ฝ่ายอำนวยการ								
นักบริหารงานทั่วไประดับต้น หัวหน้าสำนักปลัด 10-2-01-2101-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมอยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ ก.กลาง
นักบริหารงานทั่วไประดับต้นหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ 10-2-01-2101-002	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมอยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ ก.กลาง
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) 10-2-01-3102-001	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) 10-2-01-4101-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) 10-2-01-3103-001	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) 10-2-01-3801-001	1	1	1	1	-	-	-	
-ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ 10-2-01-2101-003	1	1	1	1	-	-	-	





ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2564	2566	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองช่าง(05)</b>								
<b>พนักงานเทศบาล</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-05-2103-001								
วิศวกรโยธา (ปก/ชก)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-05-3701-001								
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานเครื่องสูบน้ำ	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้าไฟฟ้า)	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(06)</b>								
<b>พนักงานเทศบาล</b>								
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิมอยู่ระหว่างการ
10-2-06-2104-001								ดำเนินการของ ก.กลาง
พยาบาลวิชาชีพ (ปก/ชก)	1	1	1	1	-	-	-	
10-2-06-3602-001								
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	-	1	1	-	-	-	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
ศพด.วัดป่าเรไร								
ครู	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
ศพด.วัดโพธิ์ศรีสะอาด								
ครู	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	3	3	3	3	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศพด.วัดมหาคงคา								
ครู	3	3	3	3	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็กทักษะ	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็กทักษะ	1	1	1	1	-	-	-	เงินรายได้ท้องถิ่น
ศพด.วัดศรีมหาโพธิ์								
ครู	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็กทักษะ	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
10-2-12-3205-001								
รวม	89	89	89	89	-	-	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่ เพิ่มขึ้น (2)			ภาระค่าใช้จ่าย รวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	รวม	เงินประจำ ตำแหน่ง	ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
							2564	2565	2566										
1	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัดเทศบาล)	กลาง	1	1	516,000	168,000	1	1	1	-	-	-	19,560	19,560	19,680	703,560	723,120	742,800	
	10-2-00-1101-001																		
	สำนักปลัดเทศบาล (01)																		
	พนักงานเทศบาล																		
	-ฝ่ายอำนวยการ																		
2	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	27,240	27,240	27,240	462,840	490,080	517,320	ว่างเดิม
	10-2-01-2101-001																		รอกกรมฯ
3	นักบริหารงานทั่วไป(หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	ต้น	1	0	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	27,240	27,240	27,240	438,840	466,080	493,320	ว่างเดิม
	10-2-01-2101-002																		รอกกรมฯ
4	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	1	1	276,960	0	1	1	1	-	-	-	11,160	11,520	12,000	288,120	299,640	311,640	
	10-2-01-3102-001																		
5	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	1	1	302,280	0	1	1	1	-	-	-	11,160	10,920	11,160	313,440	324,360	335,520	
	10-2-01-4101-001																		
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก	1	1	266,760		1	1	1	-	-	-	9,000	8,760	9,240	275,760	284,520	293,760	
	10-2-01-3103-001																		
7	นักพัฒนาชุมชน	ชก	1	1	207,480	0	1	1	1	-	-	-	7,080	7,680	7,680	214,560	222,240	229,920	
	10-2-01-3801-001																		

	-ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ																	
8	นักบริหารงานทั่วไป	ตัน	1	1	409,320	18,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	440,640	453,720	466,920
	(หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ)																	
	10-2-01-2101-003																	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
9	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ป.ตรี	1	1	180,000	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		3	3	428,400	0	3	3	3	-	-	-	17,160	17,880	18,600	445,560	463,440	482,040
11	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ตรี	1	1	180,000	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		1	1	149,280	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	155,280	161,520	168,000
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		1	1	145,920	0	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	151,800	157,920	164,280
14	พนักงานขับรถยนต์		2	2	293,280	0	2	2	2	-	-	-	11,880	12,360	12,840	305,160	317,520	330,360
15	นักการภารโรง		1	1	132,240	0	1	1	1	-	-	-	5,280	5,520	5,760	137,520	143,040	148,800
16	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ		2	2	292,200	0	2	2	2	-	-	-	11,760	12,240	12,720	303,960	316,200	328,920
17	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		2	2	263,880	0	2	2	2	-	-	-	10,080	10,440	10,920	273,960	284,400	295,320
	(รถบรรทุกน้ำ)																	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
18	คนงานทั่วไป		4	4	432,000	0	4	4	4	-	-	-	0	0	0	432,000	432,000	432,000
	กองคลัง(04)																	
	พนักงานเทศบาล																	
19	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ตัน	1	1	442,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	497,520	510,960	525,120
	10-2-04-2102-001																	
	-ฝ่ายบริหารงานคลัง																	

20	นักบริหารงานคลัง	ต้น	1	1	442,320	18,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	473,640	486,960	500,040	
	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง																		
	10-2-04-2102-002																		
21	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง	1	1	260,400	0	1	1	1	-	-	-	8,400	8,880	9,120	268,800	277,680	286,800	
	10-2-04-4203-001																		
22	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	1	0	202,620	0	1	1	1	-	-	-	10,440	10,440	10,440	213,060	223,500	233,940	ว่างเต็ม
	10-2-04-4204-001																		
	-ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน																		
23	นักบริหารงานคลัง	ต้น	1	0	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	27,240	27,240	27,240	438,840	466,080	493,320	ว่างเต็ม
	หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน																		รอกรรมา
	10-2-04-2102-003																		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
24	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	160,800	0	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,960	167,280	174,000	180,960	
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ปวช.	1	1	151,920	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	158,040	164,400	171,000	
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	171,600	0	1	1	1	-	-	-	6,960	7,200	7,440	178,560	185,760	193,200	
27	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ป.ตรี	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	
28	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	ปวส.	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	
	กองช่าง(05)																		
	พนักงานเทศบาล																		
29	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	1	1	442,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	497,520	510,960	525,120	
	10-2-05-2103-001																		
30	วิศวกรโยธา	ชก	1	1	305,640	0	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	317,520	329,760	342,720	

๘

	10-2-05-3701-001																		
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
31	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ		1	1	160,080	0	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,960	166,560	173,280	180,240	
32	ผู้ช่วยช่างโยธา		1	1	169,080	0	1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,320	175,920	183,000	190,320	
33	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	154,680	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	160,920	167,400	174,120	
34	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		1	1	128,280	0	1	1	1	-	-	-	5,160	5,400	5,640	133,440	138,840	144,480	
35	คนงานเครื่องสูบน้ำ		2	2	253,320	0	2	2	2	-	-	-	10,320	10,680	11,040	263,640	274,320	285,360	
36	พนักงานขับรถยนต์ (กระเช้าไฟฟ้า)		1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,512	4,800	4,920	117,312	122,112	127,032	
	<b>กองสาธารณสุข</b>																		
	<b>พนักงานเทศบาล</b>																		
37	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	27,240	27,240	27,240	462,840	490,080	517,320	ว่างเต็ม
	(ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข)																		รอกรมฯ
	10-2-06-2104-001																		
38	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	1	1	409,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	
	10-2-06-3602-001																		
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
39	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	
40	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ		2	2	270,960	0	2	2	2	-	-	-	10,920	11,400	11,880	281,880	293,280	305,160	
41	พนักงานขับรถยนต์ฉุกเฉิน (รถEMS)		1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,512	4,800	4,920	117,312	122,112	127,032	
42	คนงานประจํารถขยะ		6	6	725,640	0	6	6	6	-	-	-	29,520	30,480	32,520	755,160	785,640	818,160	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		



43	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
44	คนงานประจำรถขยะ		3	3	324,000	0	3	3	3	-	-	-	0	0	0	324,000	324,000	324,000	
	<b>กองการศึกษา (08)</b>																		
	<b>พนักงานเทศบาล</b>																		
45	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	27,240	27,240	27,240	462,840	490,080	517,320	ว่างเต็ม
	(ผู้อำนวยการกองการศึกษา)																		รอกรมา
	10-2-08-2107-001																		
46	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	1	0	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	27,240	27,240	27,240	438,840	466,080	493,320	ว่างเต็ม
	(นักบริหารงานการศึกษา)																		รอกรมา
	10-2-08-2107-002																		
47	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	1	0	238,560	0	1	1	1	-	-	-	8,400	8,400	8,400	246,960	255,360	263,760	ว่างเต็ม
	10-2-08-3803-001																		
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
48	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ป.ตรี	1	1	180,000	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	
	ศพด.คลองไผ่ล้อม																		
49	ครู	ป.ตรี	2	2	0	0	2	2	2	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
50	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ม.6	2	2	0	0	2	2	2	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
51	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ม.6	2	2	225,600	0	2	2	2	-	-	-	9,024	9,600	9,840	234,624	244,224	254,064	เงินรายได้ท้องถิ่น
	ศพด.อัมพวัน																		
51	ครู	ป.ตรี	2	2	0	0	2	2	2	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		

52	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ม.6	2	2	225,600	0	2	2	2	-	-	-	9,024	9,600	9,840	234,624	244,224	254,064	เงินรายได้ท้องถิ่น	
	ศพด.วัดป่าเรไร																			
52	ครู	ป.ตรี	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
53	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ม.6	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
	ศพด.วัดโพธิ์ศรีสะอาด																			
53	ครู	ป.ตรี	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
54	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ม.6	3	3	0	0	3	3	3	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
	ศพด.วัดมหาคงคา																			
55	ครู	ป.ตรี	3	3	0	0	3	3	3	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
56	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ม.6	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
57	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ม.6	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,512	4,800	4,920	117,312	122,112	127,032	เงินรายได้ท้องถิ่น	
	ศพด.ศรีมหาโพธิ์																			
58	ครู	ป.ตรี	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
59	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ม.6	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
	หน่วยตรวจสอบภายใน																			
	พนักงานเทศบาล																			
52	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	1	0	238,560	0	1	1	1	-	-	-	8,400	8,400	8,400	246,960	255,360	263,760	ว่างเดิม	
	10-2-12-3205-001																			

(4)	รวม	-	89	80	13,963,500	510,000	89	89	89	-	-	-	569,400	606,000	623,640	15,042,900	15,648,900	16,272,540	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															2,256,435	2,347,335	2,440,881	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															17,299,335	17,996,235	18,713,421	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปีเพิ่มขึ้นปีละ 5 %															84,219,970	88,430,969	92,852,517	
(7)	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															20.54	20.35	20.15	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 เป็นเงิน= 80,209,495 บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563 (80,209,495x5%+80,209,495=84,219,970)

ทั้งนี้ ให้หักเงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเดือนข้าราชการ / พนักงานครู ออกจากฐานงบประมาณรายจ่ายก่อน

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 เป็นเงิน= 84,219,970 บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 (84,219,970x5%+84,219,970=88,430,969)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 เป็นเงิน= 88,430,969 บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (88,460,969x5%+88,430,969=92,852,517)

11.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ  
เทศบาลตำบลลาดบัว อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน เพิ่มอื่นๆ	
1	นางวรรณศิริ รัตนวิชัย	ป.โท	10-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล นักบริหารท้องถิ่น	กลาง	10-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล นักบริหารท้องถิ่น	กลาง	519,600 (43,300x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	687,600
<b>สำนักปลัดเทศบาล</b>												
2	-	-	10-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	10-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	393,600 (32,880x12)	42,000 (3,500x12)	-	ว่างเดิมฯ 435,600
3	-	-	10-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	10-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	393,600 (32,880x12)	18,000 (1,500x12)	-	ว่างเดิมฯ 411,600
4	จำเอนสุวัฒน์ สิริชาติ	ป.ตรี	10-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	10-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	409,320 (34,110x12)	18,000 (1,500x12)	-	427,320
5	นางสาวปรีชา สมานวงษ์	ป.ตรี	10-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	10-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	276,960 (23,080x12)	-	-	276,960
6	นางสาววิภาณันท์ วรรณชาติ	ป.โท	10-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก	10-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก	278,760 (23,230x12)	-	-	278,760
7	นายจิรภัทร อธิกุล	ป.ตรี	10-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก	10-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก	207,480 (17,290x12)	-	-	207,480
8	จำเอนลิขิต เล็กนอก	ปวท.	10-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	10-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	302,280 (25,190x12)	-	-	302,280
9	นางสาวอารียา วงศ์จักขุ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	150,000 (15,000x12)	-	-	180,000
10	-	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	150,000 (15,000x12)	-	-	ว่างเดิมฯ 180,000
11	นายวิเชียร จันทร์สิงห์	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	146,640 (12,220x12)	-	-	146,640
12	นางสาวอรสา ผลขุน	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผช.เจ้าพนักงานที่ประชาสัมพันธ์	-	149,280 (12,440x12)	-	-	149,280
13	นายสุมิตร อรุณโรจน์	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานที่ป้องกัน	-	-	ผช.เจ้าพนักงานที่ป้องกัน	-	148,680 (12,390x12)	-	-	148,680
14	นายสมจิตร ภู่นีลอง	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานที่ป้องกัน	-	-	ผช.เจ้าพนักงานที่ป้องกัน	-	143,520 (11,960x12)	-	-	143,520

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
15	นางสาวธมลวรรณ ทนโนนแดง	ป.ตรี	-	ผ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	144,240 (12,020x12)	-	-	144,240
16	นางสาวรวรนิศ โพธิ์สันเทียบ	ปวช.	-	ผ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.เจ้าพนักงานธุรการ	-	137,520 (11,460x12)	-	-	137,520
17	นางสาวฐานิตา เพ็ชรเจริญ	ปวส.	-	ผ.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผ.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	145,920 (12,160x12)	-	-	145,920
18	นายภูกิจ พูลถาวรกุล	ม.6	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	144,720 (12,060x12)	-	-	144,720
19	นายวีรวิชิต แก้วแกมทอง	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	148,560 (12,380x12)	-	-	148,560
20	นายวิรุฬห์ เสมอ	ม.6	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	146,520 (12,210x12)	-	-	146,520
21	นายทศพล มาสงษ์		-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	117,360 (9780x12)	-	-	117,360
22	นายทอง จิโน	ป.ตรี	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	132,240 (11,020x12)	-	-	132,240
23	นายสมชาย เขตเข้ว่า	ม.3	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
24	นางนันทกรณ์ อินโนนเชือก	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
25	นายประวิทย์ วุฒิวินา	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
26	นายปัญญา ชัยเชิด	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
	<b>กองคลัง</b>											
27	นางวิไลพร บุญกอบ	ป.โท	10-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานคลัง	ต้น	10-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานคลัง	ต้น	442,320 (36,860x12)	42,000 (3,500x12)	-	484,320
28	นางกัญญาณี หาญใจ	ป.โท	10-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง นักบริหารงานคลัง	ต้น	10-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง นักบริหารงานคลัง	ต้น	396,000 (33,000x12)	18,000 (1,500x12)	-	414,000
29	-	ป.ตรี	10-2-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายแผนภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน นักบริหารงานคลัง	ต้น	10-2-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายแผนภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน นักบริหารงานคลัง	ต้น	393,600 (32,88x12)	18,000 (1,500x12)	-	411,600 ว่างเดิมา
30	นางสาวสายใจ แวนทิพย์	ป.ตรี	10-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง	10-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	260,400 (21,700x12)	-	-	260,400

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
31		ป.ตรี	10-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	10-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	202,620 (16,885x12)			ว่างเดิม 202,620
32	นางสาวภัทรธิญา ณ โนนชัย	ป.ตรี	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	171,600 (14,300x12)	-	-	171,600
33	นางสาวศุภรัตน์ ทองจำรูญ	ป.ตรี	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	160,800 (13,400x12)	-	-	160,800
34	นางสาวสุทิดา สร้อยสูงเนิน	ป.ตรี	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	112,800 (9,400x12)	-	-	112,800
35	นางสาววัลย์พร โลมะบุตร	ปว.ส.	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	151,920 (12,660x12)	-	-	151,920
36	นายกอบชัย บุญพันธ์	ปว.ส.	-	ผ.ช.นายช่างสำรวจ	-	-	ผ.ช.นายช่างสำรวจ	-	138,000 (11,500x12)	-	-	138,000
	กองช่าง											
37	นายรัชชาติ ธิราชพันธ์	ป.ตรี	10-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	10-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	376,080 (36,860x12)	42,000 (3,500x12)	-	418,080
38	นายสุทธยา ยวงทอง	ป.ตรี	10-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ชก	10-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ชก	260,520 (36,860x12)		-	260,520
39	นายณรงค์ ฝาชัยภูมิ	ปว.ส.	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	-	160,080 (13,340x12)	-	-	160,080
40	นายประเสริฐพันธ์ ประยูรพันธ์	ปว.ช.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	169,080 (14,090x12)	-	-	169,080
41	นางสาวพันธ์ทิพย์ เพ็ชรสีหะมัน	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	154,680 (12,890x12)	-	-	154,680
42	นายพรชัย ว่องประจันทร์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	128,280 (10,690x12)	-	-	128,280
43	นายวิรมย์ ทลาบุตรสี	ปว.ช.	-	คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ(ทักษะ)	-	-	คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ	-	135,960 (11,330x12)	-	-	135,960
44	นายคำเบญญ โลมะบุตร		-	คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ(ทักษะ)	-	-	คนงานประจำเครื่องสูบน้ำ	-	117,360 (9,780x12)	-	-	117,360
45			-	พนักงานขับรถยนต์ รถกระเช้าไฟฟ้า	-	-	พนักงานขับรถยนต์ รถกระเช้าไฟฟ้า	-	112,800 (9,400x12)	-	-	ว่างเดิม 112,800

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน เพิ่มอื่นๆ	
กอง	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม											
46		ป.ตรี	10-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	10-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	393,600 (32,880x12)	42,000 (3,500x12)		ว่างเดิมฯ 435,600
47	นางศิวาวานันท์ พรหมสุคนธ์	ป.ตรี	10-2-06-3602-001	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	10-2-06-3602-001	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	409,320 (34,110x12)	42,000 (3,500x12)		451,320
48	นางสาวปวีณาพร อ้อชัยภูมิ	ป.ตรี		ผ.เจ้าพนักงานธุรการ			ผ.เจ้าพนักงานธุรการ		112,800 (11,500x12)			112,800
49	นายอิสรพงษ์ จรรย์แก้ว	ป.ส.		พนักงานขับรถบรรทุกขยะ			พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		138,000 (10,960x12)			138,000
50	นายประสูร เม้าชัย	ป.6		พนักงานขับรถบรรทุกขยะ			พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		127,200 (10,600x12)			127,200
51				พนักงานขับรถ EMS			พนักงานขับรถ EMS		112,800 (9,400x12)			ว่างเดิมฯ 112,800
52	นายอนาวิน ผลพูน	ม.6		คนงานประจำรถขยะ			คนงานประจำรถขยะ		126,600 (10,550x12)			126,600
53	นายสังวาลย์ สุพรรณพงษ์	ป.4		คนงานประจำรถขยะ			คนงานประจำรถขยะ		134,760 (11,230x12)			134,760
54	นายอนุศักดิ์ เสนชัย	ป.6		คนงานประจำรถขยะ			คนงานประจำรถขยะ		117,360 (9,780x12)			117,360
55	นายสุริยา ป่องชาติ	ป.6		คนงานประจำรถขยะ			คนงานประจำรถขยะ		117,360 (9,780x12)			117,360
56	นายคะนอง สุริยา	ม.6		คนงานประจำรถขยะ			คนงานประจำรถขยะ		117,360 (9,780x12)			117,360
57	นายันทวีตร สติชัย	ม.6		คนงานประจำรถขยะ			คนงานประจำรถขยะ		112,800 (9,400x12)			112,800
58	นายวิเชียรย์ ดอนไพร	ม.6		คนงานประจำรถขยะ			คนงานประจำรถขยะ		108,000 (9,000x12)			108,000
59	นายประภิต ป่องชาติ	ม.6		คนงานประจำรถขยะ			คนงานประจำรถขยะ		108,000 (9,000x12)			108,000
60	นายจักรี จรุงชัย	ม.6		คนงานประจำรถขยะ			คนงานประจำรถขยะ		108,000 (9,000x12)			108,000

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม												
62	-	-	10-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	10-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	393,600 (32,880x12)	42,000 (3,500x12)	-	ว่างเดิม 435,600
63	-	-	10-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	10-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	393,600 (32,880x12)	18,000 (1,500x12)	-	ว่างเดิม 411,600
64	-	-	10-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก	10-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก	238,560 (19,880x12)	-	-	ว่างเดิม 238,560
65	นส.กัญญาภัทร วรรณจงคำ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	180,000 (15,000x12)	-	-	180,000
ศพค. คลองไม่ล้อม												
66	นางสมส่วน ชัยสามรอด	ป.ตรี	10-2-08-6600-336	ครู	ชก	10-2-08-6600-336	ครู	ชก	317,400 (26,450x12)	42000 (3,500x12)	-	359,400
67	นางสาวอัมพร ชัยเนตร	ป.ตรี	10-2-08-6600-341	ครู	-	10-2-08-6600-341	ครู	-	260,160 (21,680x12)	-	-	260,160
68	นางสมัย ใจชัยภูมิ	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	156,360 (13,030x12)	-	-	156,360
69	นางสาวอภิวดี ผ่องสูงเนิน	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	154,920 (12,910x12)	-	-	154,920
70	นายรณชัย แพ้ชัยภูมิ	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	112,800 (9,400x12)	-	-	112,800
71	นางบรรณ จันทรงสิกุล	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	112,800 (9,400x12)	-	-	112,800
ศพค. อัมพวัน												
72	นางชญาพร พูลกำจรกุล	ป.ตรี	10-2-08-6600-338	ครู	-	10-2-08-6600-338	ครู	-	261,360 (21,780x12)	-	-	261,360
73	นางอัญชัน เสนชัย	ป.ตรี	10-2-08-6600-340	ครู	-	10-2-08-6600-340	ครู	-	267,240 (22,270x12)	-	-	267,240
74	นางสาวจิตรตา ไขยโคตร	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	112,800 (9,400x12)	-	-	112,800
75	นางสาวกันยารัตน์ น้อยวิเศษ	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	112,800 (9,400x12)	-	-	112,800



ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน เงินเพิ่มอื่นๆ	
<b>ศพด.วัดป่าไร่</b>												
76	นางสาวเจนจิรา จำปาทอง	ป.ตรี	10-2-08-6600-335	ครู	ชก	10-2-08-6600-335	ครู	ชก	317,400 (26,450x12)	42000 (3,500x12)	-	359,400
77	นางสร้อยสัตตา สุวรรณนิม	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	160,920 (13,410x12)	-	-	160,920
<b>ศพด.วัดโพธิ์ศรีสะอาด</b>												
78	นายเอก สุพรรณพงษ์	ป.ตรี	10-2-08-6600-334	ครู	ชก	10-2-08-6600-334	ครู	ชก	317,400 (26,450x12)	42000 (3,500x12)	-	359,400
79	นางสาวหนูทิ มังกร	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	172,560 (14,380x12)	-	-	172,560
80	นางคำป๋วย กำเนิดเขว่า	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	170,640 (14,220x12)	-	-	170,640
81	นางสาวบุญโสม ล้อมไธสง	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	170,640 (14,220x12)	-	-	170,640
<b>ศพด.วัดมหาคงคา</b>												
82	นางสาววิรัชดา ธรรมชัย	ป.ตรี	10-2-08-6600-333	ครู	ชก	10-2-08-6600-333	ครู	ชก	317,400 (26,450x12)	42000 (3,500x12)	-	359,400
83	นางจันทิมา วรรณมาต	ป.ตรี	10-2-08-6600-339	ครู	-	10-2-08-6600-339	ครู	-	266,520 (22,210x12)	-	-	266,520
84	นางสาววงค์เดือน จำพัน	ป.ตรี	10-2-08-6600-342	ครู	-	10-2-08-6600-342	ครู	-	246,360 (20,530x12)	-	-	246,360
85	นางอนงค์ ฝ้ายชัย	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	170,640 (14,220x12)	-	-	170,640
86	นางสาวสุกัญญา วงศ์กัญ	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	112,800 (9,400x12)	-	-	112,800
<b>ศพด.วัดศรีมหาโพธิ์</b>												
87	นางบุญจิรา สุพรรณพงษ์	ป.ตรี	10-2-08-6600-337	ครู	-	10-2-08-6600-337	ครู	-	260,400 (21,700x12)	-	-	260,400
88	นางศุภกัญญา ล้ำชัยภูมิ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	160,920 (13,410x12)	-	-	160,920
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>												
89	-	ป.ตรี	10-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก	10-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก	238,560 (19,880x12)	-	-	ว่างเดิม 238,560