

เห็นชอบ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



เทศบาลตำบลตลาดแร้ง
อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เห็นชอบ



ประกาศเทศบาลตำบลลาดแร้ง

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๔ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และประกอบกับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ (ก.ท.จ.ชัยภูมิ) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลลาดแร้ง

เทศบาลตำบลลาดแร้ง จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาล ให้สอดคล้อง เหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจของเทศบาล ทั้งนี้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายประสิทธิ์ เจริญชัย)

นายกเทศมนตรีตำบลลาดแร้ง

83

คำนำ

เทศบาลตำบลตลาดแร่ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2567 - 2569) ซึ่งมีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง และการกำหนดโครงสร้างให้มีความเหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยมีการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และเพื่อให้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ (ก.ท.จ.ชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ ตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างได้อย่างเหมาะสมนั้น ทางเทศบาลตำบลตลาดแร่ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังตามขั้นตอนอย่างถูกต้องจนแล้วเสร็จ และกำหนดใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ฉบับนี้ขึ้น

แผนอัตรากำลัง 3 ปี สามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังและการ พัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลตลาดแร่ อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลตลาดแร่เกิดประโยชน์ ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น นำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลตลาดแร่

แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569
เทศบาลตำบลตลาดแร่
อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	14
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	17
6. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	23
7. สรุปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	24
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	26
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	42
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	49
11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่	57
12. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลตลาดแร่	69
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลตลาดแร่	71

ภาคผนวก

- คำสั่งเทศบาลตำบลตลาดแร่ ที่ 181/2566 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุง
แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569
- บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2569

แผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลตลาดแร้ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐเป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องสอดคล้องกัน กับเทศบาลตำบลตลาดแร้ง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงาน มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการ ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่าย ด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ (ก.ท.จ.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไป ตามข้อ 1.1 และตามประกาศกำหนดตามข้อ 1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้ให้ความเห็นชอบ และในการประชุมคณะกรรมการ (ก.ท.จ.) ครั้งที่ 10/2545 เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2545 และผู้ว่าราชการจังหวัดชัยภูมิ ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) จังหวัดชัยภูมิ ได้ลงนามเมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2545

1.3 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศ กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลตลาดแร้ง อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า 3 ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของเทศบาลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณแบบ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบ หน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่ง

2.1 เพื่อให้เทศบาลตำบลตลาดแร้ง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้เทศบาลตำบลตลาดแร้ง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2596 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ (ก.ท.จ.ชัยภูมิ) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลตลาดแร้ง

2.5 เพื่อให้เทศบาลตำบลตลาดแร้ง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาล ตำบลตลาดแร้ง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้เทศบาลตำบลตลาดแร้ง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.7 เพื่อให้เทศบาลตำบลตลาดแร้ง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลตลาดแร้งเอง

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

เทศบาลตำบลตลาดแร่ อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลตลาดแร่ เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาลตำบลตลาดแร่ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการของเทศบาลตำบลตลาดแร่ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลตลาดแร่ เป็นกรรมการและเลขานุการ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการและผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569 โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารของเทศบาลตำบลตลาดแร่ และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลตลาดแร่ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลตลาดแร่ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสม ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจ และลักษณะงานของเทศบาลตำบลตลาดแร่ ดังนี้

- **พนักงานเทศบาล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

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

- **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิม และให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภท แต่เทศบาลตำบลตลาดแร้งเป็นเทศบาลประเภทสามัญด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชัยภูมิ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลตลาดแร้ง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

1. สำนักปลัดเทศบาล
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
5. กองการศึกษา
6. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบภายในส่วนราชการตามภารกิจหน้าที่ ดังนี้

1. สำนักปลัดเทศบาล

ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ และงานสาธารณสุข การให้คำปรึกษาแนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน โดยให้มีส่วนราชการภายในของสำนักปลัด ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

2. กองคลัง

ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ เงินบำนาญเงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปีงานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีส่วนราชการภายใน ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานคลัง และฝ่ายแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน

3. กองช่าง

ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ การออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบ งานเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานสวนสาธารณะและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีงานราชการภายใน ได้แก่ งานออกแบบและเขียนแบบงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานเกี่ยวกับช่างสุขาภิบาล งานสาธารณสุขปโภค และงานผังเมือง

4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสาธารณสุขชุมชน งานส่งเสริมสุขภาพและอนามัย งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม และงานอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ งานด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น ปฏิบัติงานบริการด้านกู้ชีพ กู้ภัย การช่วยเหลือ การปฐมพยาบาล งานเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุข งานทันตสาธารณสุข การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่น งานบริการรักษาความสะอาด งานเก็บกวาดขยะมูลฝอย งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีงานราชการภายใน ได้แก่ งานบริหารงานสาธารณสุข งานป้องกันการเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ และงานบริการรักษาความสะอาด

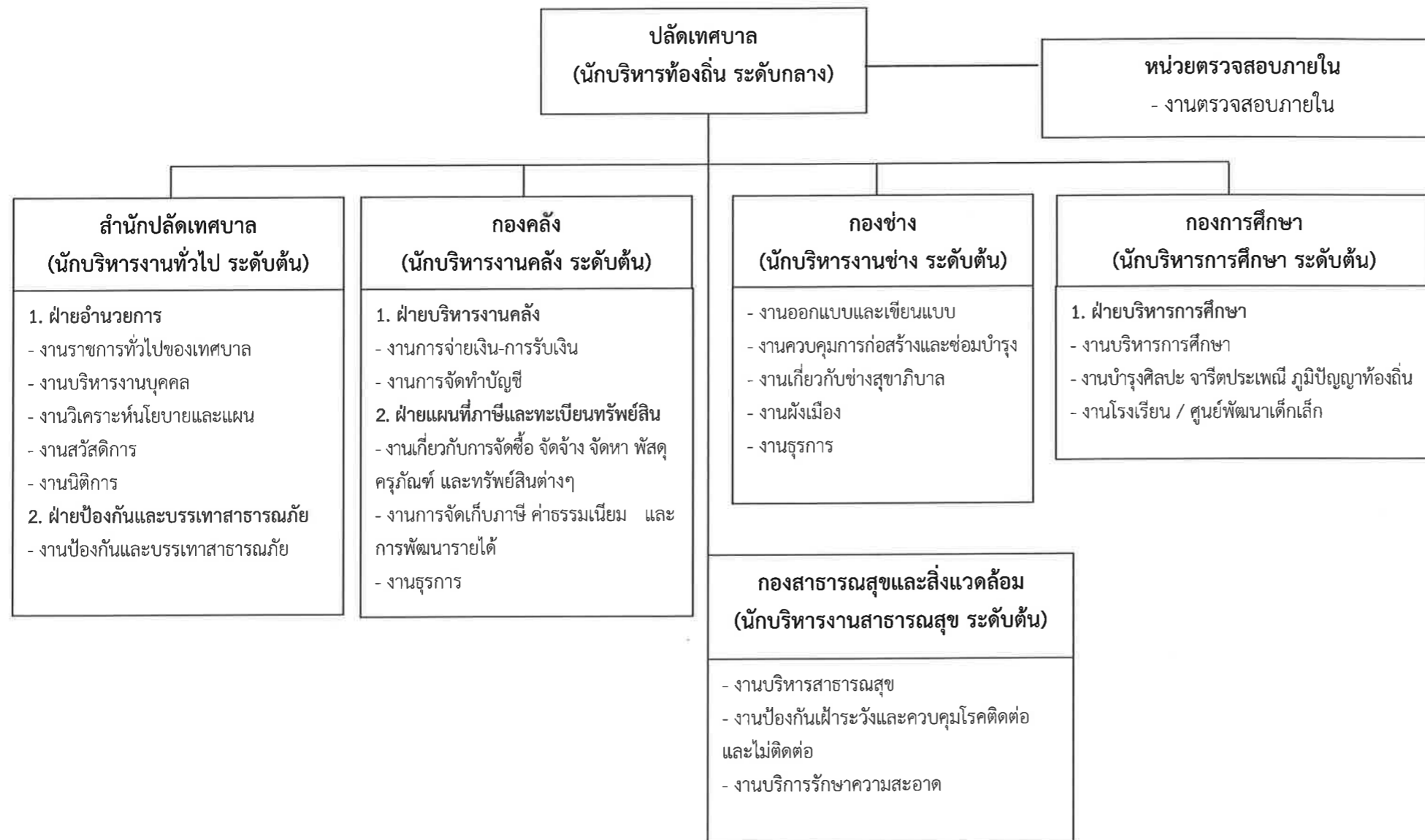
5. กองการศึกษา

ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการบริหารการศึกษาและพัฒนาศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานแผนงานโครงการ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา งานวิชาการและส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดงานประเพณี งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานการศึกษาปฐมวัย โดยให้มีงานราชการภายใน ได้แก่ งานบริหารการศึกษา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และงานโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

6. หน่วยตรวจสอบภายใน

ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมภายใน การตรวจสอบและประเมินผลความถูกต้อง และเชื่อถือได้ของข้อมูล ตัวเลข หลักฐาน การทำสัญญา และเอกสารต่างๆ ทางด้านการเงิน การบัญชี เพื่อให้การตรวจสอบดำเนินไปอย่างถูกต้อง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณ การเงิน พัสดุและทรัพย์สินของส่วนราชการ เพื่อควบคุมการใช้งบประมาณและทรัพยากรเป็นไปอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพสูง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี



3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในสวนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลตลาดแร้ง ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลตลาดแร้ง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชา และมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้น คือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลตลาดแร้ง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

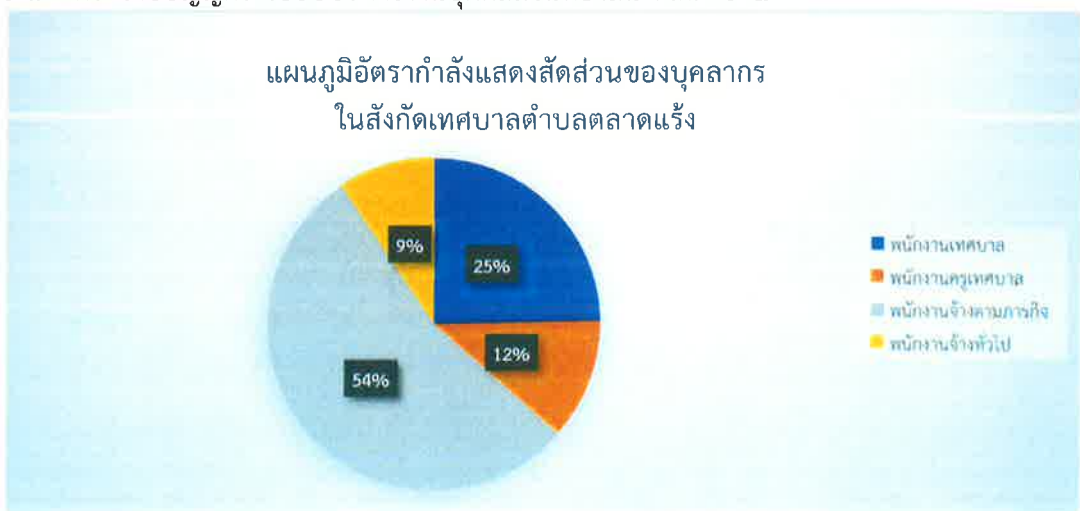
- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิ การศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละ ตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่ จะเน้นที่เรื่องเกี่ยวกับการบริหารงบประมาณ การเงิน พัสดุและทรัพย์สิน เอกสารต่างๆทางด้านการเงินและบัญชี ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้ พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

3.3.2 การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาล) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาล ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนด ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542



3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรือ งานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่าสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

เทศบาลตำบลตลาดแร้ง ได้นำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงในอดีตและปัจจุบัน มาวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ **พิจารณางานพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาล ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลตลาดแร้ง
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลตลาดแร้ง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี × 6 = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า 230 × 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 × 60 จะได้ 82,800 นาที

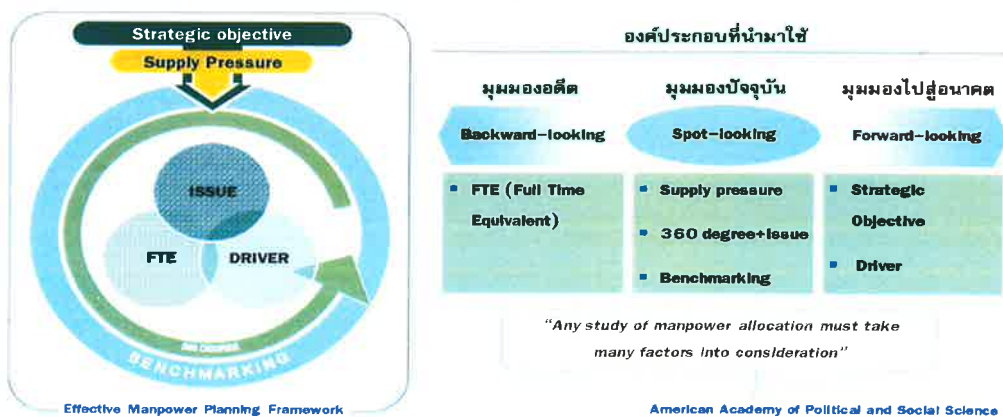
3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลสะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูล ในปัจจุบัน 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



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็นนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่การจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

ดังนั้น การจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น เทศบาลตำบลตลาดแร่ฯ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 6 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เนื่องจากเทศบาลตำบลตลาดแร่ฯ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงได้พิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ประกอบด้วยไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบลตลาดแร่ฯ รองนายกเทศมนตรีตำบลตลาดแร่ฯ ปลัดเทศบาลตำบลตลาดแร่ฯ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 6 ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลตลาดแร่ฯ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาลตำบลบ้านเขว้า และ เทศบาลตำบลทุ่งทอง ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างของเทศบาลตำบลลาดแร้ง กับ เทศบาลตำบลบ้านเขว้า และเทศบาลตำบลทุ่งทอง
(ข้อมูล ณ วันที่ 2 มิถุนายน 2566)

หัวข้อเปรียบเทียบ	ชื่อเทศบาล	เทศบาลตำบล ลาดแร้ง	เทศบาลตำบล บ้านเขว้า	เทศบาลตำบล ทุ่งทอง
1. ขนาดเทศบาล		สามัญ	สามัญ	สามัญ
2. จำนวนประชากร		11,140 คน	7,986 คน	6,183 คน
3. จำนวน พื้นที่		146.92 ตารางกิโลเมตร	4.44 ตารางกิโลเมตร	61.33 ตารางกิโลเมตร
4. จำนวน หมู่บ้าน/ชุมชน		18 หมู่บ้าน/ 18 ชุมชน	6 หมู่บ้าน/ 6 ชุมชน	17 หมู่บ้าน/ 17 ชุมชน
5. จำนวนส่วนราชการภายในองค์กร		1 สำนัก 4 กอง 6 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 7 โรงเรียน	1 สำนัก 6 กอง 2 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - โรงเรียน	1 สำนัก 2 กอง 6 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - โรงเรียน
6. จำนวนพนักงานเทศบาล (ที่มีคนครอง/ที่ว่าง)		21/8	27/5	24/2
7. โรงเรียน (ที่มีคนครอง/ที่ว่าง)				
- พนักงานครูเทศบาล		- / - (เงินอุดหนุน)	- / - (เงินอุดหนุน)	- / - (เงินอุดหนุน)
- ครูผู้ช่วย		- / - (เงินอุดหนุน)	- / - (เงินอุดหนุน)	- / - (เงินอุดหนุน)
8. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ที่มีคนครอง/ที่ว่าง)				
- พนักงานครูเทศบาล (เงินอุดหนุน)		10 / -	4 / 2	5 / 3
- ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (เงินอุดหนุน)		6 / 2	4 / -	- / -
- ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (เงินรายได้เทศบาล)		4 / 1	- / -	2 / -
- ผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)		- / -	- / -	1 / -
9. จำนวนลูกจ้างประจำ (ที่มีคนครอง/ที่ว่าง)		- / -	1 / -	1 / -
9. จำนวนพนักงานจ้าง(ที่มีคนครอง/ที่ว่าง)				
- ทั่วไป		4 / -	17 / -	6 / -
- ภารกิจ		40 / 1	32 / -	16 / -
10. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2565		80,800,000.- บาท	71,120,000.- บาท	52,500,000.- บาท
11. ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2565		24,111,564.- บาท	22,938,500.- บาท	16,105,100.- บาท
12. คิดเป็นร้อยละของงบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ. 2565		29.84	32.25	30.68

3.8 ให้องค์กรปกครองมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตำบลตลาดแร้ง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลดีถึงการให้บริการแก่ประชาชนในทุกๆ ด้าน

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2567-2569) เทศบาลตำบลตลาดแร้ง ได้ดำเนินการกำหนดแนวทางให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาล ทุกคนได้ได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี (พ.ศ. 2567 - 2569) เพื่อให้มีศักยภาพสูงยิ่งขึ้น อันจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งแนวทางในการพัฒนาบุคลากรมี ดังนี้

แนวทางการพัฒนา	จำนวนครั้ง / คน			หมายเหตุ
	2567	2568	2569	
1. การฝึกอบรมพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	1	1	1	ประชุม ประจำเดือน
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย	12	12	12	
3. การปฐมนิเทศพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ผู้มาปฏิบัติงานใหม่	1	1	1	
4. การศึกษาดูงานของบุคลากรในหน่วยงาน	1	1	1	
5. ส่งเสริม ปลูกฝังทัศนคติพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้รักการใฝ่ศึกษา หาความรู้ ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์	ตลอดปี	ตลอดปี	ตลอดปี	
6. ส่งเสริม พัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง จิตใจเบิกบาน	ตลอดปี	ตลอดปี	ตลอดปี	
7. อบรม ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา	1	1	1	

บทสรุป การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลัง เป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตราตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างาน ในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่ง ในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณี เช่นนี้ ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้ เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอ ในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละ ส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่ การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลตลาดแร้ง มีพื้นที่ประมาณ 91,825 ไร่ หรือประมาณ 146.92 ตารางกิโลเมตร แบ่งเขตการปกครองในเขตเทศบาลตำบลตลาดแร้งเป็น 18 หมู่บ้าน ลักษณะภูมิประเทศเกือบทั้งหมดของพื้นที่ ในเขตเทศบาลตำบลตลาดแร้งส่วนใหญ่เหมาะแก่การเพาะปลูกทางการเกษตร เช่น การทำนา เนื่องจากพื้นที่ตอนกลาง นี้เป็นพื้นที่ลุ่มประสบปัญหาน้ำท่วมบ่อย ซึ่งจะได้รับอิทธิพลจากแม่น้ำชี และลำห้วยชีลอง เป็นหลัก ที่ราบ ซึ่งเป็นที่อยู่อาศัยที่สาธารณะ และที่ทำกิน ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตร เช่น ทำนา ทำไร่ ปลูกผัก เลี้ยงสัตว์ เป็นต้น

เทศบาลตำบลตลาดแร้ง ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชน ในแต่ละหมู่บ้านทั้ง 18 หมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้าน ต่าง ๆ มาวิเคราะห์และสรุปผล โดยแบ่งออกเป็นด้าน ต่าง ๆ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่

4.1 ด้านทรัพยากรมนุษย์และสังคม

สภาพปัญหา

- 1) ปัญหาราชกรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพพลานามัย
- 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) การแก้ไขปัญหาคาความยากจน
- 5) จัดอบรมเกี่ยวกับโทษของยาเสพติด
- 6) สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์กีฬาแก่เด็กและเยาวชน
- 7) จัดซื้อเครื่องจักรปิดภายในเขตเทศบาล
- 8) จัดหาเครื่องออกกำลังกาย และให้มีการเดินแอโรบิค
- 9) ปรับปรุงสนามกีฬาและสถานที่ออกกำลังกายให้ได้มาตรฐาน
- 10) ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น

4.2 ด้านเศรษฐกิจชุมชน

สภาพปัญหา

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

ความต้องการ

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

4.3 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

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

ความต้องการ

- 1) จัดระบบการจัดการแก๊ซมีลพิษและการกำจัดขยะ
- 2) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- 3) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 4) จัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- 5) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตร
- 6) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกป่าปรับปรุงสิ่งแวดล้อม

4.4 ด้านการเมืองและการบริหาร

สภาพปัญหา

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

ความต้องการ

- 1) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของเทศบาล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- 2) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพ
- 3) ปรับปรุงวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในงานประชาสัมพันธ์ให้มีประสิทธิภาพ และออกบริการประชาสัมพันธ์ในพื้นที่เพื่อให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่สำคัญ
- 4) ออกเทศบัญญัติ หรือบังคับใช้กฎหมายในการถมดินให้มีประสิทธิภาพ
- 5) ปรับปรุงอาคารสำนักงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและทันสมัย

4.5 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) ปรับปรุงและก่อสร้างถนนเพื่อการขนส่งผลผลิตทางเกษตร
- 7) ปรับปรุงและก่อสร้างท่อระบายน้ำ รวมทั้งวางระบายน้ำให้เขตหมู่บ้านให้เพียงพอและมีมาตรฐาน

5. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลลาดแร้งนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลลาดแร้ง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลลาดแร้งจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหา กันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลลาดแร้งยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็น บุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบ การศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนา เศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และตามกฎหมายอื่นของเทศบาลตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามหรืออุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลลาดแร้ง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถ กำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การจัดให้มีและดูแลสถานีขนส่งทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ
- (2) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (3) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (4) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (5) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (6) การสาธารณสุขการ
- (7) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (8) การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเน่าเสีย
- (9) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (10) การควบคุมอาคาร

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (2) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และเสรีภาพประชาชน
- (3) การจัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (4) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
- (5) การจัดให้มีควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (6) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสุขสถานอื่น ๆ
- (7) การจัดทำผังเมือง
- (8) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (9) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (10) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- 5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (1) ให้มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม
 - (2) การจัดให้มีการบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
 - (3) การจัดให้มีการพาณิชย์และการลงทุน
 - (4) การจัดให้มีการส่งเสริมการท่องเที่ยว
- 5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (1) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - (2) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
 - (3) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
 - (4) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
 - (5) การจัดตั้งและการดูแล
- 5.6 ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
 - (2) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
 - (3) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- 5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (1) การให้บริการแก่ ภาคเอกชน ส่วนราชการหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
 - (2) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
 - (3) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลตลาดแร้ง ทั้งนี้ยังต้องพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ การดำเนินการต้องให้สอดคล้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาท้องถิ่น จังหวัดระยอง จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ดังนี้

จุดแข็ง

- 1) ลักษณะภูมิประเทศที่อุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การทำเกษตรครบวงจร
- 2) ประชาชนมีที่ดินเป็นของตนเองเป็นส่วนมาก มีการปลูกข้าวซึ่งเป็นพืชเศรษฐกิจเป็นอาชีพหลัก ส่วนมาก และประกอบอาชีพเสริม เช่น ทำนาปรัง เลี้ยงสัตว์ ปลูกข้าวโพด อ้อย มันสำปะหลัง ผักสวนครัว ทัศนกรรมพื้นบ้าน จักสาน เป็นต้น

3) สภาพภูมิศาสตร์มีแหล่งน้ำล้อมรอบ ได้แก่ แม่น้ำชี ลำห้วยซีลอง ลำห้วยยาง ลำห้วยคลองโก ลำห้วยคลองไผ่ เป็นต้น

4) ประชากรส่วนใหญ่เป็นประชากรในวัยทำงาน มีค่าจ้างแรงงานไม่สูงมาก แรงงานส่วนใหญ่มีฝีมือด้านเกษตรกรรม

5) มีสถานศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาล ประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา เป็นแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมใกล้บ้าน และมีวัด 7 วัด เป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน และส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่น มีประเพณีอันดีงามในทุกเดือนหรือประเพณี 12 เดือนของชาวอีสาน

6) มีหน่วยราชการด้านสาธารณสุข ได้แก่ โรงพยาบาลชุมชน และสถานีอนามัย รวม 3 แห่ง และหน่วยงานราชการอื่นๆ เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล 1 แห่ง ให้บริการประชาชนในพื้นที่

7) มีพื้นที่สาธารณะประโยชน์มากสามารถพัฒนาเป็นศูนย์ราชการและอื่นๆ ได้ในอนาคต

8) มีบุคลากร ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีความรู้ความสามารถในพื้นที่จำนวนมาก

9) มีเงินงบประมาณอยู่ในระดับปานกลางไม่มากหรือน้อยเกินไปสำหรับบริหารงานในการพัฒนาท้องถิ่น ตามเกณฑ์ของประชากรที่ค่อนข้างมากเมื่อเปรียบเทียบกับเทศบาลตำบลอื่น

จุดอ่อน

1) ขาดการจัดการด้านการผลิตพืชผลทางการเกษตรและปศุสัตว์

2) ขาดการบริหารจัดการใช้ทรัพยากรในพื้นที่ที่มีอยู่อย่างหลากหลายให้ลงตัวต่อเนื่องและคุ้มค่า ขาดการสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ การใช้เทคโนโลยีการผลิต การให้ความรู้เพิ่มผลผลิตอย่างต่อเนื่อง

3) การบริหารจัดการน้ำ ยังไม่เพียงพอและเกิดความคุ้มค่าเท่าที่ควร คลองส่งน้ำเพื่อการเกษตรยังไม่เพียงพอและทั่วถึงพื้นที่การเกษตร

4) ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวเป็นจุดเด่น จุดขายของท้องถิ่น

5) ประชาชนขาดการรวมกลุ่ม หรือการทำงานเป็นทีม การเสียสละและอุทิศตนเพื่อองค์กร หรือเพื่อส่วนรวม

6) เส้นทางคมนาคมเป็นเส้นทางปิด ไม่มีทางผ่านเข้า-ออกหลายทาง ไม่มีทางหลวงสายสำคัญผ่านไปอำเภอ จังหวัดหรือแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญๆ ทำให้ผู้คนไม่รู้จักชื่อเสียง และพื้นที่ขาดย่านธุรกิจการค้า ผู้ประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรม หรือแหล่งกระตุ้นเศรษฐกิจอย่างอื่นในพื้นที่

7) การประสานความร่วมมือของส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาชน ยังอยู่ในระดับปานกลาง ยังไม่มีการประสานความร่วมมือกันอย่างเต็มที่ในทางปฏิบัติ

8) การปลูกจิตสำนึกในการหวงแหนและรักษาวัฒนธรรมประเพณียังมีน้อย ทำให้ปัญหาสังคม กลุ่มวัยรุ่น โรคติดต่อ และบริโภคนิยมติดตามมา

9) ขาดการวางแผนสนับสนุนโครงการทั้งปัจจุบันและอนาคตอย่างต่อเนื่อง จึงเกิดปัญหาความไม่มั่นใจในรายได้และผลที่ได้รับจากโครงการ เกิดการไม่รวมกลุ่มและหันไปทำอย่างอื่นทำให้โครงการล้มไม่มีประสิทธิภาพ

10) การบริหารทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ คน เงิน วัสดุ วิธีการ ยังไม่ครอบคลุมมีประสิทธิภาพเพียงพอ

โอกาส

- 1) รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาเกษตรครบวงจร เกษตรอินทรีย์ (ตลาดแฟรนไชส์) เป็นแหล่งทดลองขยายพันธุ์ข้าว พืชทางการเกษตร พันธุ์สัตว์
- 2) พัฒนาและเผยแพร่เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เชิงเกษตร เชิงอนุรักษ์ หรือเชิงวัฒนธรรม
ได้ในอนาคต
- 3) พัฒนาการบริหารจัดการใช้น้ำเพื่อการเกษตรได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง
- 4) พัฒนางาน ฝีมือแรงงาน ค่าจ้างแรงงาน ให้เกิดการจ้างงานและมีรายได้เพิ่มขึ้น
- 5) พัฒนาเส้นทางการคมนาคม การขนส่งให้สะดวก มีเส้นทางเข้า-ออกได้หลายทาง
- 6) สนับสนุนและเผยแพร่วัฒนธรรมประเพณีให้รู้จักแพร่หลายมากยิ่งขึ้น
- 7) พัฒนาให้มีโรงพยาบาล ศูนย์ราชการ และเป็นชุมชนเมืองที่สวยงามเพียบพร้อมได้ในอนาคต
- 8) พัฒนาให้มีโรงงานอุตสาหกรรมกิจการจ้างงาน การลงทุน หรือธุรกิจอื่นๆ เกิดขึ้นในพื้นที่
- 9) พัฒนาทรัพยากรการบริหารให้มีศักยภาพเพียงพอในการบริหาร

อุปสรรค

- 1) การพัฒนาต้องใช้งบประมาณมาก ขาดงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ
- 2) ในปัจจุบันความไม่แน่นอนของสภาพดินฟ้าอากาศทำให้ประชากรในพื้นที่มีการอพยพแรงงาน
- 3) การเสียสละและความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชน
- 4) การรวมกลุ่มของประชาชน และการเสียสละเพื่อส่วนรวมยังน้อย
- 5) ราคาสินค้าเกษตรบางชนิดตกต่ำมีความผันผวนไม่แน่นอน ทำให้ประชาชนมีรายได้ไม่แน่นอน
- 6) ประชาชนไม่มีอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ทำให้มีการอพยพแรงงานในบางฤดูกาล เพื่อไปรับจ้าง
และประกอบอาชีพอื่นนอกพื้นที่
- 7) ข้อกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่ยังไม่ีผลในทางปฏิบัติ
- 8) ประชาชนที่ยังยึดติดกับสังคมชนบทมากกว่าสังคมเมือง ทำให้การพัฒนาค่อนข้างล่าช้า
- 9) สภาพภูมิอากาศมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความแห้งแล้งมากขึ้น เนื่องจากภาวะโลกร้อน

ปัจจัยภายใน อาจประกอบด้วย ดังนี้

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

ปัจจัยภายนอก อาจประกอบด้วย ดังนี้

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

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลตลาดแวงนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี 2566-2570 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลตลาดแวง คือ “ตำบลน่าอยู่ เคียงคู่ประเพณี วัฒนธรรม ก้าวนำการศึกษา พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความสุขอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีมีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมสุขภาพให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้เทศบาลตำบลตลาดแวงเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลตลาดแวง ได้กำหนดไว้ 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์

- 1) พัฒนาเด็กเยาวชน และประชาชนของตำบลตลาดแวงให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ
- 2) อนุรักษ์ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ได้รับการสืบสานคุณค่าต่อไป
- 3) พัฒนาสังคมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี พัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน
- 4) เด็กและเยาวชนในพื้นที่ที่ได้รับการอบรมปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่ถูกต้อง
- 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 ขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล น้ำเสีย และมลพิษทางอากาศให้เป็นไปตามหลักวิชาการ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร

- 1) ประชาชนมีความพึงพอใจในการให้บริการของเทศบาล
- 2) บุคลากรเทศบาลตำบลตลาดแวงมีขีดความสามารถสูงในการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ
- 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

เทศบาลตำบลลาดแร้ง 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 ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กรซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมาย ได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่อง ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์ หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลลาดเรียง (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียง เทศบาล 2. มีอายุเฉลี่ย 25-45 ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบ ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต 4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล 2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ 3. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิด ความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและ การทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ 2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน 3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ 4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลลาดเรียง (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย 2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน 4. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความ ก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 5. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ 2. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี 2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน 3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี 4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา ทั้งการศึกษาปริญญาตรี /ปริญญาโท 5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาท ในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความ สัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล 3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

ดังนั้น เทศบาลตำบลตลาดแร้ง ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น 6 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน การกำหนดกรอบอัตรากำลัง แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักปลัดเทศบาล กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และปรับปรุงตัดโอนตำแหน่งเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับภารกิจงาน รวมทั้งแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการต่างๆ ของเทศบาลตำบลตลาดแร้งต่อไป

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลตลาดแร้ง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

8.1 โครงสร้าง เทศบาลตำบลตลาดแร้ง เป็นเทศบาลสามัญ มีปริมาณงานและภารกิจเพิ่มขึ้นทุกปี จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดให้มีงานใหม่เพิ่มขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567-2569)	หมายเหตุ
<p>1. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>- ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>1.1 งานราชการทั่วไปของเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานกิจการสภาเทศบาล - งานบริการข้อมูลข่าวสารท้องถิ่น <p>1.2 งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - การบรรจุและแต่งตั้ง - การสรรหา การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน - การประเมินผลการปฏิบัติราชการ - การบันทึกระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน - งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท 	<p>1. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>1.1 ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>1.1.1 งานราชการทั่วไปของเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานกิจการสภาเทศบาล - งานบริการข้อมูลข่าวสารท้องถิ่น <p>1.1.2 งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - การบรรจุและแต่งตั้ง - การสรรหา การสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก การคัดเลือก การย้าย การโอน การรับโอน - การประเมินผลการปฏิบัติราชการ - การบันทึกระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน - งานสิทธิสวัสดิการทุกประเภท 	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567-2569)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณของเทศบาล - งานติดตามและประเมินผล - งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานตราเทศบัญญัติ <p>1.4 งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ป่วยเอดส์ <p>1.5 งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานที่เกี่ยวกับงานเลือกตั้ง - งานรับเรื่องราวร้องเรียนร้องทุกข์ - งานสอบสวน ตรวจสอบพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัยพนักงานเทศบาลและการร้องอุทธรณ์ - งานเกี่ยวกับตรวจสอบพิจารณาให้คำปรึกษาแนะนำ การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี - งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางละเมิด - งานตรวจสอบสัญญาข้อตกลงที่มีผลผูกพันทางนิติกรรมและการยกเว้นนิติกรรมสัญญาให้แก่ราชการ - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครองและ - งานให้คำปรึกษาทางกฎหมายและคดีแก่ประชาชน 	<p>1.1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานจัดทำงบประมาณของเทศบาล - งานติดตามและประเมินผล - งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานตราเทศบัญญัติ <p>1.1.4 งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ - งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส - งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ป่วยเอดส์ <p>1.1.5 งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานที่เกี่ยวกับงานเลือกตั้ง - งานรับเรื่องราวร้องเรียนร้องทุกข์ - งานสอบสวน ตรวจสอบพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัยพนักงานเทศบาลและการร้องอุทธรณ์ - งานเกี่ยวกับตรวจสอบพิจารณาให้คำปรึกษาแนะนำ การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี - งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางละเมิด - งานตรวจสอบสัญญาข้อตกลงที่มีผลผูกพันทางนิติกรรมและการยกเว้นนิติกรรมสัญญาให้แก่ราชการ - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครองและงานให้คำปรึกษาทางกฎหมายและคดีแก่ประชาชน 	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567-2569)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>- ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>1.1 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย - งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ - งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน - งานฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	<p>1.2 ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>1.2.1 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย - งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ - งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน - งานฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 	
<p>2. กองคลัง</p> <p>- ฝ่ายงานบริหารงานคลัง</p> <p>2.1 งานการจ่ายเงิน-การรับเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - การจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>2.2 งานการจัดทำบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำบัญชี - งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>2.3 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนคุม - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สิน - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา 	<p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 ฝ่ายงานบริหารงานคลัง</p> <p>2.1.1 งานการจ่ายเงิน-การรับเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - การจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>2.1.2 งานการจัดทำบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำบัญชี - งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>2.1.3 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนคุม - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สิน - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา 	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2567-2569)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>- ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>2.1 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	<p>2.1 ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>2.1.1 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน <p>2.1.2 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนคุม - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท - งานการจำหน่าย พักตร์ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สิน - งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา <p>2.1.3 งานธุรการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ รับ-ส่ง หนังสือ งานลงทะเบียนร่างหนังสือโต้ตอบ - จัดเตรียมเอกสารการประชุม จัดบันทึก รายงานการประชุมต่างๆ - การให้บริการข้อมูลแก่ผู้มาติดต่อราชการ 	
<p>3. กองช่าง</p> <p>3.1 งานออกแบบและเขียนแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวางโครงการและก่อสร้างด้านวิศวกรรม - งานออกแบบรายการทางสถาปัตยกรรม - งานจัดทำราคากลาง <p>3.2 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประมาณราคาค่าก่อสร้าง - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานธุรการ 	<p>3. กองช่าง</p> <p>3.1 งานออกแบบและเขียนแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวางโครงการและก่อสร้างด้านวิศวกรรม - งานออกแบบรายการทางสถาปัตยกรรม - งานจัดทำราคากลาง <p>3.2 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประมาณราคาค่าก่อสร้าง - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานธุรการ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2566-2569)	หมายเหตุ
<p>3.3 งานเกี่ยวกับช่างสุขาภิบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานติดตั้ง ซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานกิจการประปา - งานระบบระบายทั่วไป ท่อน้ำทิ้ง ท่อน้ำเสีย - งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม <p>3.4 งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและควบคุมแนวเขต - งานตรวจสอบโครงการพัฒนาผังเมือง - งานควบคุมและจัดทำผังเมือง 	<p>3.3 งานเกี่ยวกับช่างสุขาภิบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานติดตั้ง ซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานกิจการประปา - งานระบบระบายทั่วไป ท่อน้ำทิ้ง ท่อน้ำเสีย - งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม <p>3.4 งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและควบคุมแนวเขต - งานตรวจสอบโครงการพัฒนาผังเมือง - งานควบคุมและจัดทำผังเมือง 	
<p>4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>4.1 งานบริหารสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานเผยแพร่กิจกรรมทางวิชาการด้านสาธารณสุข - งานธุรการ <p>4.2 งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันควบคุมโรคติดต่อ และโรคระบาด - งานควบคุมการประกาศคำอันเป็นที่น่ารังเกียจหรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพ <p>4.3 งานบริการรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกวาดล้างทำความสะอาด - งานเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย - งานขนถ่ายขยะมูลฝอย - งานกำจัดขยะมูลฝอย - งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูล 	<p>4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>4.1 งานบริหารสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานเผยแพร่และฝึกอบรม - งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานเผยแพร่กิจกรรมทางวิชาการด้านสาธารณสุข - งานธุรการ <p>4.2 งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานป้องกันควบคุมโรคติดต่อ และโรคระบาด - งานควบคุมการประกาศคำอันเป็นที่น่ารังเกียจหรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพ <p>4.3 งานบริการรักษาความสะอาด</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกวาดล้างทำความสะอาด - งานเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย - งานขนถ่ายขยะมูลฝอย - งานกำจัดขยะมูลฝอย - งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูล 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2564-2566)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2566-2569)	หมายเหตุ
5.กองการศึกษา - ฝ่ายบริหารการศึกษา 5.1 งานบริหารการศึกษา - งานวิชาการ และส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานแผนงานและโครงการ - งานบริหารการศึกษา - งานบริหารทางด้านวิชาการ การเงิน การพัสดุ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา 5.2 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดงานประเพณี - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน 5.3 งานโรงเรียน / ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	5. กองการศึกษา 5.1 ฝ่ายบริหารการศึกษา 5.1.1 งานบริหารการศึกษา - งานธุรการ - งานวิชาการ และส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานแผนงานและโครงการ - งานบริหารการศึกษา - งานบริหารทางด้านวิชาการ การเงิน การพัสดุของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา 5.1.2 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญา ท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น - งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดงานประเพณี - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน 5.1.3 งานโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
6. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	6. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ 8.1 โครงสร้าง เทศบาลตำบลตลาดแร้ง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตรากำลังได้ดังนี้

1. สำนักปลัดเทศบาล

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

2. กองคลัง

- ปริมาณงานต่อปี 929,800.- / 82,800.- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 11.22

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

6. หน่วยตรวจสอบภายใน

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

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้บริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงนำผลการวิเคราะห์ประมาณงานมากำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลึง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ 2567-2569 ดังนี้ เทศบาลตำบลตลาดแร้ง มีปลัดเทศบาล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน 1 คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง ต้น) 5 ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงานในแต่ละส่วนราชการที่ประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ข้อ 8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) 10-2-00-1101-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม อยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ ก.กลาง
สำนักปลัดเทศบาล (01)								
พนักงานเทศบาล								
- ฝ่ายอำนวยการ								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) 10-2-01-2101-001	1	1	1	1	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) 10-2-01-2101-002	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) 10-2-01-3102-001	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	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปก./ชก.) 10-2-01-4101-001	1	1	1	1	-	-	-	
- ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) 10-2-01-2101-003	1	1	1	1	-	-	-	

ข้อ 8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
สำนักปลัดเทศบาล (01)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	3	3	3	3	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	
นักการภารโรง (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	
แม่ครัว (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป	3	3	3	3	-	-	-	
กองคลัง (04)								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) 10-2-04-2102-001	1	1	1	1	-	-	-	
- ฝ่ายบริหารงานคลัง								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) 10-2-04-2102-002	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม อยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ ก.กลาง

ข้อ 8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองคลัง (04)								
พนักงานเทศบาล								
- ฝ่ายบริหารงานคลัง								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) 10-2-04-3201-001	-	1	1	1	+ 1	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) 10-2-04-4203-001	1	1	1	1	-	-	-	
- ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน								
หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) 10-2-04-2102-003	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม อยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ ก.กลาง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) 10-2-04-4204-001	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม) อยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ ก.กลาง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
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	-	-	-	

ข้อ 8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่อง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองช่าง (05)								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) 10-2-05-2103-001	1	1	1	1	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) 10-2-05-3701-001	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม) อยู่ระหว่างการ ดำเนินการรับโอน (ย้าย)
นายช่างโยธา (ปง./ชง.) 10-2-05-4701-001	-	1	1	1	+ 1	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานประจำสถานีสูบน้ำ (ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (กระเช้าไฟฟ้า) (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) 10-2-06-2104-004	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม อยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ ก.กลาง
พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.) 10-2-06-3602-001	1	1	1	1	-	-	-	

ข้อ 8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	3	3	3	3	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	8	8	8	8	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	1	1	1	1	-	-	-	
กองการศึกษา (08)								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) 10-2-08-2107-001	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม อยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ ก.กลาง
- ฝ่ายบริหารงานศึกษา								
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) 10-2-08-2107-002	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม) อยู่ระหว่างการ ดำเนินการรับโอน (ย้าย)
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) 10-2-08-3803-001	1	1	1	1	-	-	-	(ว่างเดิม) อยู่ระหว่างการ ดำเนินการรับโอน (ย้าย)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	

ข้อ 8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองการศึกษา (08)								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดคลองไผ่ล้อม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+ 1	-	-	รอกการสรรหาจาก สส./ สำนักงบประมาณ
ครู 10-2-08-6600-336	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู 10-2-08-6600-341	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	เงินรายได้ อปท.
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอัมพวัน								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+ 1	-	-	รอกการสรรหาจาก สส./ สำนักงบประมาณ
ครู 10-2-08-6600-338	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	เงินรายได้ อปท.
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดป่าเรไร								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+ 1	-	-	รอกการสรรหาจาก สส./ สำนักงบประมาณ
ครู 10-2-08-6600-335	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	เงินรายได้ อปท.

ข้อ 8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองการศึกษา (08)								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ศรีสะอาด								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+ 1	-	-	รอกการสรรหาจาก สส./ สำนักงานประมาณ
ครู 10-2-08-6600-334	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู 10-2-08-6600-340	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	3	3	3	3	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดมหาคงคา								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+ 1	-	-	รอกการสรรหาจาก สส./ สำนักงานประมาณ
ครู 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
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน

ข้อ 8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 - 2569

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เต็ม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองการศึกษา (08)								
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีมหาโพธิ์								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	+ 1	-	-	รอการสรรหาจาก สส./ สำนักงานประมาณ
ครู 10-2-08-6600-337	1	1	1	1	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	เงินอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) 10-2-12-3205-001	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	89	97	97	97	+8	-	-	

เห็นชอบ

.41

สรุปกรอบอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2567 - 2563)

ของเทศบาลตำบลตลาดแร้ง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
ปลัดเทศบาล (00)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล (01)	25	25	25	25				
กองคลัง (04)	10	11	11	11	+1			
กองช่าง (05)	9	10	10	10	+1			
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)	16	16	16	16				
กองการศึกษา (08)	27	33	33	33	+6			
หน่วยตรวจสอบภายใน	1	1	1	1				
รวม	89	97	97	97	+8			

เห็นชอบ

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

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			2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
							2567	2568	2569										
1	ปลัดเทศบาล	กลาง	1	0	548,040	168,000	1	1	1	-	-	-	19,680	19,680	19,680	735,720	755,400	775,080	ว่างเดิม
สำนักงานปลัดเทศบาล (01)																			
พนักงานเทศบาล																			
- ฝ่ายอำนวยการ																			
2	หัวหน้าสำนักงานปลัด	ต้น	1	1	468,960	42,000	1	1	1	-	-	-	14,160	15,480	16,080	525,120	540,600	556,680	
3	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	1	1	435,720	18,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	466,920	480,240	493,560	
4	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	1	1	311,640	0	1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	12,960	323,760	336,360	349,320	
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	1	1	311,640	0	1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	12,960	323,760	336,360	349,320	
6	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	1	1	245,280	0	1	1	1	-	-	-	8,400	8,880	8,640	253,680	262,560	271,200	
7	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	1	357,720	0	1	1	1	-	-	-	11,520	11,880	12,360	369,240	381,120	393,480	
- ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย																			
8	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ต้น	1	1	475,560	18,000	1	1	1	-	-	-	15,240	15,720	16,440	508,800	524,520	540,960	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
9	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		1	1	204,480	0	1	1	1	-	-	-	8,280	8,520	8,880	212,760	221,280	230,160	
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	163,320	0	1	1	1	-	-	-	6,600	6,840	7,080	169,920	176,760	183,840	
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	162,480	0	1	1	1	-	-	-	6,600	6,840	7,080	169,080	175,920	183,000	
13	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		1	1	194,760	0	1	1	1	-	-	-	7,800	8,160	8,520	202,560	210,720	219,240	
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		1	1	165,480	0	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,200	172,200	179,160	186,360	
15	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		1	1	165,000	0	1	1	1	-	-	-	6,600	6,960	7,200	171,600	178,560	185,760	

เห็นชอบ

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เห็นชอบ

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่ เพิ่มขึ้น (2)			ภาระค่าใช้จ่าย รวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	รวม	เงินประจำ ตำแหน่ง	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
สำนักปลัดเทศบาล (01)																			
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
16	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		1	1	168,000	0	1	1	1	-	-	-	6,720	7,080	7,320	174,720	181,800	189,120	
17	พนักงานขับรถยนต์ (รถตู้) (ทักษะ)		1	1	162,720	0	1	1	1	-	-	-	6,600	6,840	7,080	169,320	176,160	183,240	
18	นักการภารโรง (ทักษะ)		1	1	148,680	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	154,680	160,920	167,400	
19	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		1	1	165,960	0	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,200	172,680	179,640	186,840	
20	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		1	1	159,720	0	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,920	166,200	172,920	179,840	
21	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)		1	1	161,520	0	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	7,080	168,000	174,720	181,800	
22	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)		1	1	131,640	0	1	1	1	-	-	-	5,280	5,520	5,760	136,920	142,440	148,200	
23	แม่ครัว (ทักษะ)		1	1	121,920	0	1	1	1	-	-	-	4,920	5,160	5,280	126,840	132,000	137,280	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
24	คนงานทั่วไป		3	3	324,000	0	3	3	3	-	-	-	0	0	0	324,000	324,000	324,000	
กองคลัง (04)																			
พนักงานเทศบาล																			
25	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	1	1	514,680	42,000	1	1	1	-	-	-	16,680	17,520	18,000	573,360	590,880	608,880	
- ฝ่ายบริหารงานคลัง																			
26	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	1	0	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม
27	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	1	0		0	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
28	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	1	1	307,920	0	1	1	1	-	-	-	11,040	10,920	11,280	318,960	329,880	341,160	
- ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน																			
29	หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	ต้น	1	0	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม

เห็นชอบ

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่ เพิ่มขึ้น (2)			ภาระค่าใช้จ่าย รวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	รวม	เงินประจำ ตำแหน่ง	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองคลัง (04)																			
พนักงานเทศบาล																			
30	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	1	0	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	180,960	0	1	1	1	-	-	-	7,320	7,560	7,920	188,280	195,840	203,760	
32	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	171,000	0	1	1	1	-	-	-	6,840	7,200	7,440	177,840	185,040	192,480	
33	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	193,200	0	1	1	1	-	-	-	7,800	8,040	8,400	201,000	209,040	217,440	
34	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	149,040	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	155,040	161,280	167,760	
35	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		1	1	149,040	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	155,040	161,280	167,760	
กองช่าง (05)																			
พนักงานเทศบาล																			
36	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	1	1	514,680	42,000	1	1	1	-	-	-	16,680	17,520	18,000	573,360	590,880	608,880	
37	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	1	0	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม อยู่ระหว่างรับโอน (ย้าย)
38	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	0	297,900	0	1	1	1	+1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
38	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		1	1	182,040	0	1	1	1	-	-	-	7,320	7,680	7,920	189,360	197,040	204,960	
39	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	188,160	0	1	1	1	-	-	-	7,560	7,920	8,160	195,720	203,640	211,800	
40	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	175,080	0	1	1	1	-	-	-	7,080	7,320	7,680	182,160	189,480	197,160	
41	คนงานประจำสถานีสูบน้ำ (ทักษะ)		1	1	152,880	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,720	159,000	165,360	172,080	
42	คนงานประจำสถานีสูบน้ำ (ทักษะ)		1	1	130,680	0	1	1	1	-	-	-	5,280	5,520	5,760	135,960	141,480	147,240	
43	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	1	143,520	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	149,280	155,280	161,520	
44	พนักงานขับรถยนต์ (กระเช้าไฟฟ้า) (ทักษะ)		1	1	121,920	0	1	1	1	-	-	-	4,920	5,160	5,280	126,840	132,000	137,280	

เห็นชอบ

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เห็นชอบ

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน - เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่ เพิ่มขึ้น (2)			ภาระค่าใช้จ่าย รวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	รวม	เงินประจำ ตำแหน่ง	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)																			
พนักงานเทศบาล																			
45	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม
46	พยาบาลวิชาชีพ	ป.ก./ช.ก.	1	1	253,680	0	1	1	1	-	-	-	8,880	8,640	8,880	262,560	271,200	280,080	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
47	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	156,960	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	163,320	169,920	176,760	
48	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ (ทักษะ)		1	1	161,040	0	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	7,080	167,520	174,240	181,320	
49	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ (ทักษะ)		1	1	141,840	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	147,600	153,600	159,840	
50	พนักงานขับรถยกตู้เก็บขยะ (ทักษะ)		1	1	122,160	0	1	1	1	-	-	-	4,920	5,160	5,400	127,080	132,240	137,640	
51	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)		1	1	151,440	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	157,560	163,920	170,520	
52	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)		1	1	132,000	0	1	1	1	-	-	-	5,280	5,520	5,760	137,280	142,800	148,560	
53	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)		1	1	132,000	0	1	1	1	-	-	-	5,280	5,520	5,760	137,280	142,800	148,560	
54	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)		1	1	132,000	0	1	1	1	-	-	-	5,280	5,520	5,760	137,280	142,800	148,560	
55	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)		1	1	126,840	0	1	1	1	-	-	-	5,160	5,280	5,520	132,000	137,280	142,800	
56	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)		1	1	121,920	0	1	1	1	-	-	-	4,920	5,160	5,280	126,840	132,000	137,280	
57	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)		1	1	121,920	0	1	1	1	-	-	-	4,920	5,160	5,280	126,840	132,000	137,280	
58	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)		1	1	121,920	0	1	1	1	-	-	-	4,920	5,160	5,280	126,840	132,000	137,280	
59	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)		1	0	138,000	0	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างทั่วไป																			
60	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เห็นชอบ

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ภาระค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	รวม	เงินประจำตำแหน่ง	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองการศึกษา (08)																			
พนักงานเทศบาล																			
61	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
62	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	1	0	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม อยู่ระหว่างรับโอน (ย้าย)
63	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	1	0	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
64	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		1	1	194,760	0	1	1	1	-	-	-	7,800	8,160	8,520	202,560	210,720	219,240	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดคลองไผ่ล้อม																			
65	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	0	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	รอดำเนินการจาก สอ./สำนักงบประมาณ
66	ครู		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
67	ครู		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
68	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
69	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	0	138,000	0	1	1	1	-	-	-	0	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม
70	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	122,160	0	1	1	1	-	-	-	4,920	5,160	5,400	127,080	132,240	137,640	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอัมพวัน																			
71	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	0	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	รอดำเนินการจาก สอ./สำนักงบประมาณ
72	ครู		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
73	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	127,080	0	1	1	1	-	-	-	5,160	5,400	5,520	132,240	137,640	143,160	
74	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	122,160	0	1	1	1	-	-	-	4,920	5,160	5,400	127,080	132,240	137,640	

เห็นชอบ

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เห็นชอบ

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ใน ช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่ เพิ่มขึ้น (2)			ภาระค่าใช้จ่าย รวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	รวม	เงินประจำ ตำแหน่ง	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองการศึกษา (08)																			
พนักงานเทศบาล																			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดวัดป่าเรไร																			
75	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	0	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรรจาก สอ./สำนักงานประมาณ
76	ครู		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
77	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	0	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน (ว่างเดิม)
78	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	122,160	0	1	1	1	-	-	-	4,920	5,160	5,400	127,080	132,240	137,640	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ศรีสะอาด																			
79	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	0	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรรจาก สอ./สำนักงานประมาณ
80	ครู		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
81	ครู		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
82	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
83	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
84	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดมหาคงคา																			
85	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	0	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรรจาก สอ./สำนักงานประมาณ
86	ครู		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
87	ครู		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
88	ครู		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน

เห็นชอบ

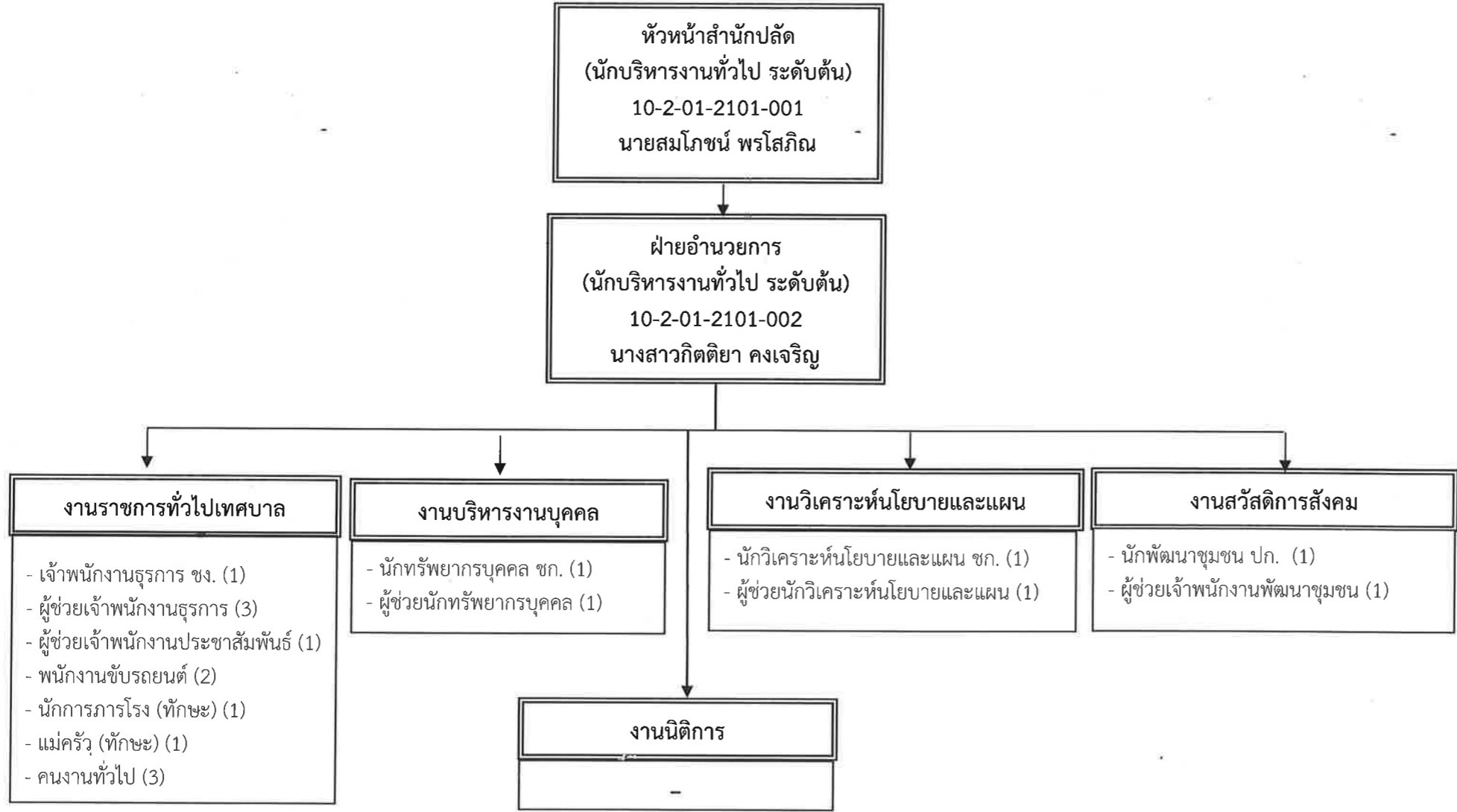
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ภาระค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	รวม	เงินประจำตำแหน่ง	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
กองการศึกษา (08)																			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดมหาหงา																			
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
89	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีมหาโพธิ์																			
90	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	0	-	-	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	-	-	รอยจักรจาก ลอ./สำนักงบประมาณ
91	ครู		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
92	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	0	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน (ว่างเต็ม)
93	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน																			
พนักงานเทศบาล																			
94	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปลก./ชก.	1	1	298,440	0	1	1	1	-	-	-	9,600	9,960	10,200	308,040	318,000	328,200	
(4)	รวม	-	97	76	16,043,280	468,000	97	97	97	+8	-	-	1,192,800	594,420	604,660	17,050,860	17,645,280	18,249,940	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%																		
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
	งบประมาณรายจ่ายประจำปีเพิ่มขึ้นปีละ 5 %																		
(7)	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (80,800,000 บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 เป็นเงิน = 84,840,000 บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่าย (80,800,000x5%)+80,800,000=84,840,000
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 เป็นเงิน = 89,082,000 บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่าย (84,840,000x5%)+84,840,000=89,082,000
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568
งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 เป็นเงิน = 93,536,100 บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่าย (89,082,000x5%)+89,082,000=93,536,100
- ทั้งนี้ ให้หักเงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเดือนข้าราชการ/พนักงานครู ออกจากฐานงบประมาณรายจ่ายก่อน

เห็นชอบ

โครงสร้างสำนักปลัด



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	ทั่วไป
จำนวน	-	-	2	2	1	1	-	-	11	3

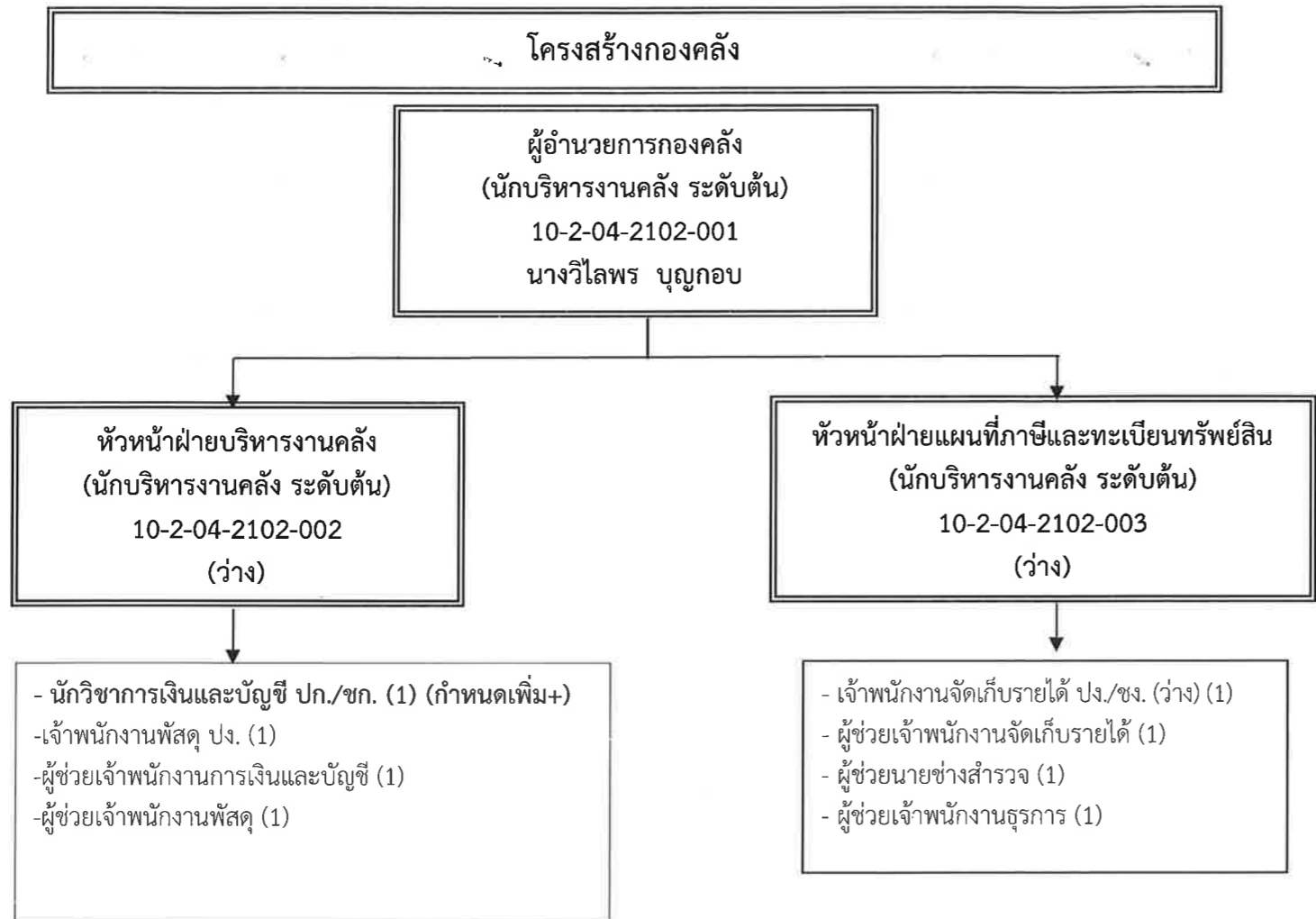
โครงสร้างสำนักปลัด

ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
10-2-01-2101-003
จำเอกสุวัฒน์ ศิริชาติ

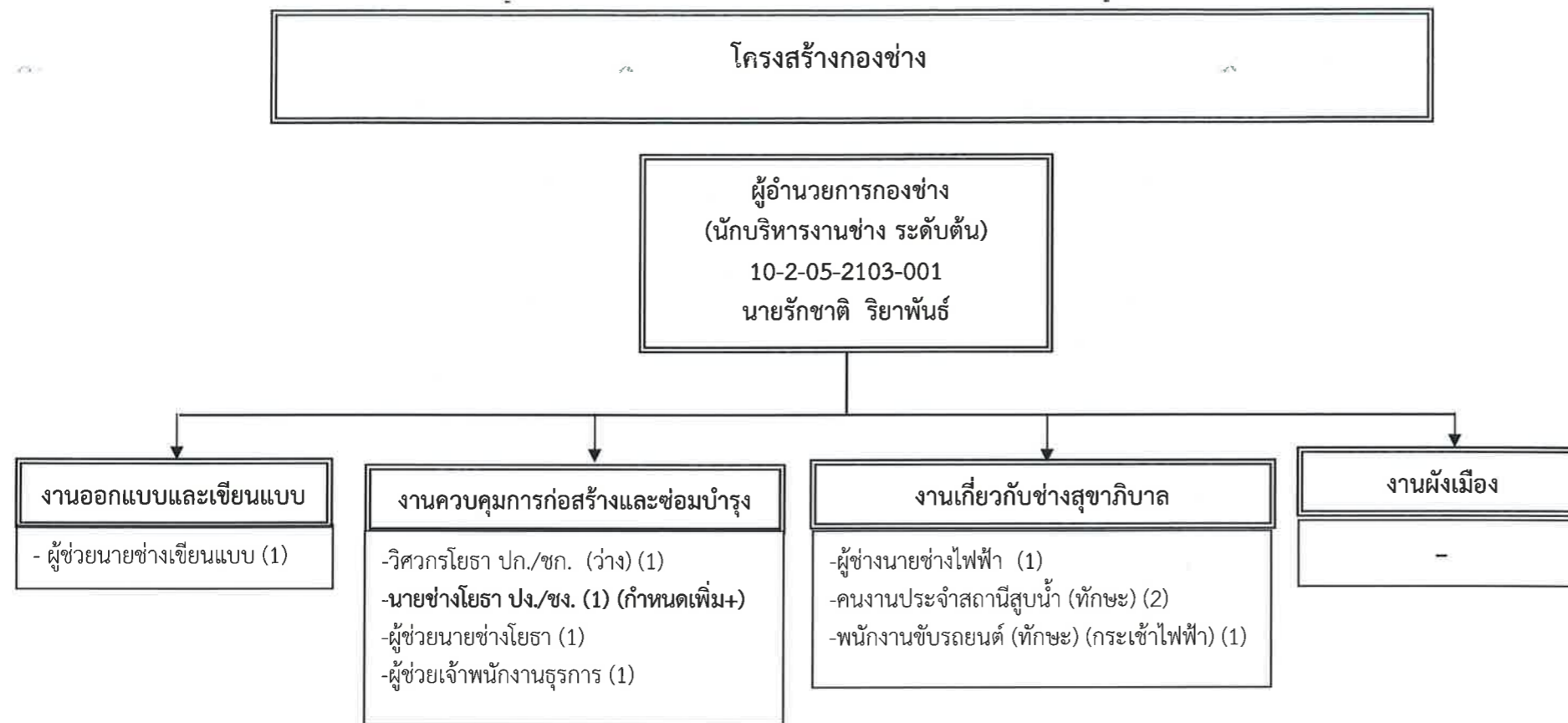
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (2)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) (ทักษะ) (2)

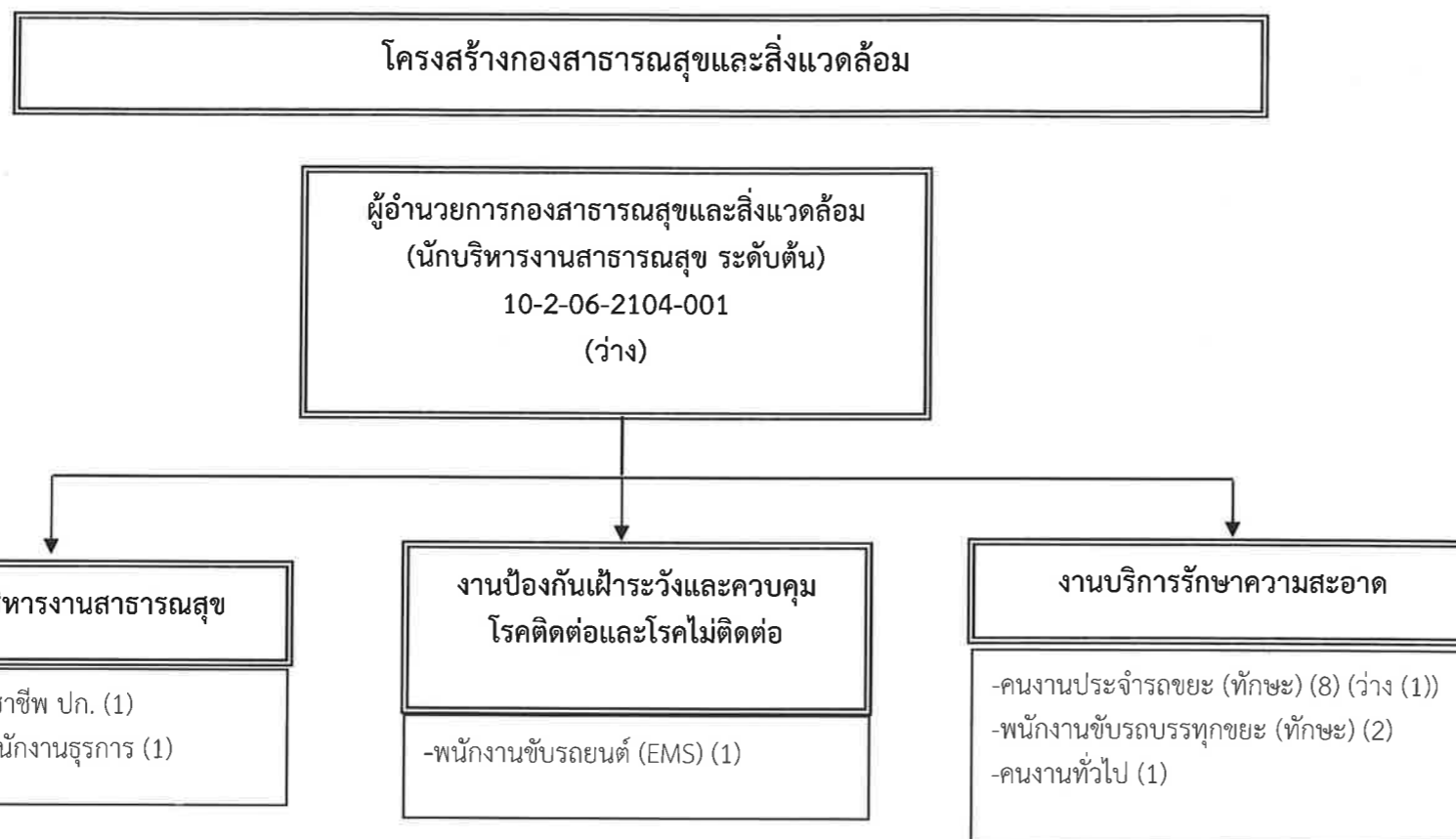
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	ทั่วไป
จำนวน	-	-	1	-	-	-	-	-	4	-



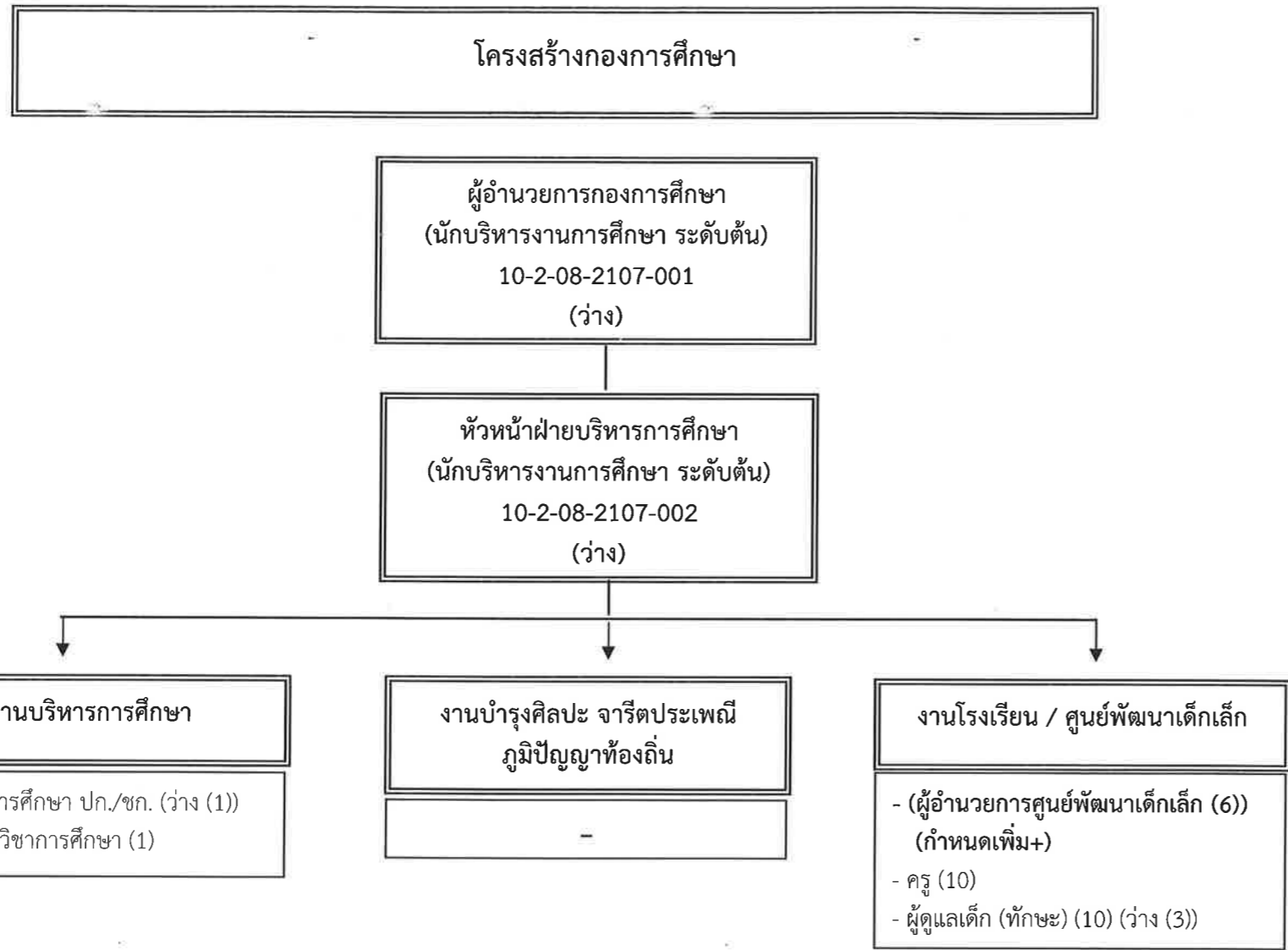
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	ทั่วไป
จำนวน	-	-	1	-	-	-	1	-	5	-



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	ทั่วไป
จำนวน	-	-	1	-	-	-	-	-	7	-



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	1	-	-	-	13	1



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	5	5	-	-	-	13	-

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

ปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
10-2-00-1101-001
(ว่าง)

หน่วยตรวจสอบภายใน
(นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ)
10-2-12-3205-001
นายนวศาสตร์ สิงห์กุล

ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-

**11.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
เทศบาลตำบลลาดน้ำ อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ**

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
1			10-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	10-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	548,040 (45,670x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	ว่างเดิม
สำนักปลัดเทศบาล พนักงานเทศบาล - ฝ่ายอำนวยการ												
2	นายสมโภชน์ พรโสภิต	ป.โท (ร.ป.ม.)	10-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	468,960 (39,080x12)	42,000 (3,500x12)		
3	นางสาวกิตติยา คงเจริญ	ป.โท (ร.ป.ม.)	10-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	435,720 (36,310x12)	18,000 (1,500x12)		
4	นางสาวสุจินดา ฝาชัยภูมิ	ป.ตรี (บ.ธ.บ.)	10-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	10-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	311,640 (25,970x12)			
5	นางสาววิภาณันท์ วรรณชาติ	ป.โท (ร.ป.ม.)	10-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	10-2-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	311,640 (25,970x12)			
6	นายจิรภัทร อิทธิกุล	ป.ตรี (ว.ศ.บ.)	10-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	10-2-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	245,280 (20,440x12)			
7	จำเอกลิขิต เล็กนอก	ปวท.	10-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	10-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	357,720 (29,810x12)			
- ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย												
8	จำเอกสุวัฒน์ ศิริชาติ	ป.ตรี (ร.ป.บ.)	10-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	475,560 (39,630x12)	18,000 (1,500x12)		

11.บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลตลาดแร่ อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
สำนักปลัดเทศบาล พนักงานจ้างเทศบาล												
9	ว่าที่ ร.ต.หญิงอาริญา วงศ์จักษ์	ป.ตรี (ร.บ.)	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	204,480 (17,040x12)	-	-	
10	นางสาวรมลวรรณ ชิมพันธ์	ป.ตรี (บ.ธ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	163,320 (13,610x12)	-	-	
11	นางสาวศิริกัลญา วงศ์จักษ์	ป.ตรี (บ.ธ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000 (11,500x12)	-	-	
12	นายวิเชียร จันทร์สิงห์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานบันทึกข้อมูล	-	162,480 (13,540x12)	-	-	
13	นางสาวจุฑารัตน์ คำภาพงษ์	ป.ตรี (บ.ธ.บ.)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	194,760 (16,230x12)	-	-	
14	นางสาวอรสา ไวประเสริฐ	ป.ตรี (บ.ธ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	165,480 (13,790x12)	-	-	
15	นางสาวธัญานิดา เพ็ชรเจริญ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	165,000 (13,750x12)	-	-	
16	นายวีรฤชิต แก้วแกมทอง	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทัชชะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทัชชะ)	-	168,000 (14,000x12)	-	-	
17	นายภูกิจ พลุกำจรกุล	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทัชชะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทัชชะ)	-	162,720 (13,560x12)	-	-	
18	นายทอง จิโน	ม.6	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	148,680 (12,390x12)	-	-	

11.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลลาดแร้ง อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
สำนักปลัดเทศบาล พนักงานจ้างเทศบาล												
19	นายสุมิตร อรุณโรจน์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	165,960 (13,830x12)	-	-	
20	นายสมจิตร วุ่นซื่อ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	159,720 (13,310x12)	-	-	
21	นายวิรุฬห์ เสมอ	ม.6	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) (รถบรรทุกน้ำ)	-	161,520 (13,460x12)	-	-	
22	นายทศพล มาสงษ์	ปวส.	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) (รถบรรทุกน้ำ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) (รถบรรทุกน้ำ)	-	131,640 (10,970x12)	-	-	
23	นางนันทภรณ์ อินโนนเชือก	ม.6	-	แม่ครัว (ทักษะ)	-	-	แม่ครัว (ทักษะ)	-	121,920 (10,160x12)	-	-	
24	นายศุภชัย ยอดวงศ์	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	
25	นายประวิทย์ วุฒิวิชา	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	
26	นายปัญญา ชัยเชิด	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	

11.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลลาดแร่ อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองคลัง												
พนักงานเทศบาล												
- ฝ่ายบริหารงานคลัง												
27	นางวิไลพร บุญกอบ	ป.โท (บธ.ม.)	10-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	10-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	514,680 (42,890x12)	42,000 (3,500x12)	-	
28	-	-	10-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	10-2-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	393,600 (32,800x12)	18,000 (1,500x12)	-	ว่างเดิม
29	-	-	10-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	10-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	355,320 (29,610x12)	-	-	กำหนดเพิ่ม
30	นางสาวสายใจ แฉ่นทิพย์	ปวส.	10-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	10-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	307,920 (25,660x12)	-	-	307,920
- ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียน												
31	-	-	10-2-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	10-2-04-2102-003	หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	393,600 (32,800x12)	18,000 (1,500x12)	-	ว่างเดิม
32	-	-	10-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ ชง.	10-2-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ ชง.	202,620 (16,885x12)	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างเทศบาล												
33	นางสาวศุภรัตน์ ทองจำรูญ	ป.ตรี (บธ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	180,960 (15,080x12)	-	-	180,960
34	นางสาววลัยพร โลมะบุตร	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	171,000 (14,250x12)	-	-	171,000

11.บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลลาดแร่ อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองคลัง												
พนักงานจ้างเทศบาล												
35	นางสาวภัทรธิญา ณ โนนชัย	ป.ตรี (ศศ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	193,200 (16,100x12)	-	-	
36	นางสาวสุทธิดา สร้อยสูงเนิน	ป.ตรี (วท.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	149,040 (12,420x12)	-	-	
37	นายกอบชัย บุญพันธ์	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	149,040 (12,420x12)	-	-	
กองช่าง												
พนักงานเทศบาล												
38	นายรักชาติ รียาพันธ์	ป.ตรี (วท.บ.)	10-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	10-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	514,680 (42,890x12)	42,000 (3,500x12)	-	
39		-	10-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	10-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	355,320 (29,610x12)	-	-	ว่างเดิม
40		-	10-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	10-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900 (24,825x12)	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างเทศบาล												
41	นายณรงค์ ฝาชัยภูมิ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	182,040 (15,170x12)	-	-	
42	นายประเสริฐพันธ์ ประยูรพันธ์	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	188,160 (15,680x12)	-	-	
43	นางสาวพนัทธิพย์ เพ็ชรสีหมื่น	ป.ตรี (ศศ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	175,080 (14,590x12)	-	-	

11.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลลาดแร้ง อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองช่าง												
พนักงานจ้างเทศบาล												
44	นายวิรมย์ หล้าบุตรสี	ม.6	-	คนงานประจำสถานีสูบน้ำ (ทักษะ)	-	-	คนงานประจำสถานีสูบน้ำ (ทักษะ)	-	152,880 (12,740x12)	-	-	
45	นายคำเบญญ โลมะบุตร	ม.6	-	คนงานประจำสถานีสูบน้ำ (ทักษะ)	-	-	คนงานประจำสถานีสูบน้ำ (ทักษะ)	-	130,680 (10,890x12)	-	-	
46	นายพรชัย ว่องประจันทร์	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	143,520 (11,960x12)	-	-	
47	นายมนูญ คมมิตร	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถกระเช้าไฟฟ้า) (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถกระเช้าไฟฟ้า) (ทักษะ)	-	121,920 (10,160x12)	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
พนักงานเทศบาล												
48	-	ต้น	10-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	10-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	393,600 (32,800x12)	42,000 (3,500x12)	-	ว่างเดิม
49	นางสาวลลดา อินาวัง	ป.ตรี (พย.บ.)	10-2-06-3602-001	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	10-2-06-3602-001	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	253,680 (21,140x12)	-	-	
พนักงานจ้างเทศบาล												
50	นางสาวปรียาพร อ้อชัยภูมิ	ป.ตรี (วท.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	156,960 (13,080x12)	-	-	
51	นายอิสระพงษ์ จรแก้ว	ปวส.	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)	-	161,040 (13,420x12)	-	-	

11.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลตลาดแร้ง อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พนักงานจ้างเทศบาล												
52	นายประยูร เผ่าชัย	ป.6	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทักษะ)	-	141,840 (11,820x12)	-	-	
53	นายวีรณัฐ เผ่าชัย	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์ (EMS) (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (EMS) (ทักษะ)	-	122,160 (10,180x12)	-	-	
54	นายสังวาลย์ สุพรรณพงษ์	ป.4	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	151,440 (12,620x12)	-	-	
55	นายอนุศักดิ์ เสนชัย	ป.6	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	132,000 (11,000x12)	-	-	
56	นายสุริยา ป้องขาลี	ป.6	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	132,000 (11,000x12)	-	-	
57	นายคะนอง สุริยา	ม.6	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	132,000 (11,000x12)	-	-	
58	นายันทวัตร สดิตชัย	ม.6	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	126,840 (10,570x12)	-	-	
59	นายเดช กล้ารอด	ม.6	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	121,920 (10,160x12)	-	-	
60	นายประภิต ป้องขาลี	ม.6	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	121,920 (10,160x12)	-	-	
61	นายวิเชษฐ์ ดอนไพร	ม.6	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	121,920 (10,160x12)	-	-	

11.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลลาดแร่ อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พนักงานจ้างเทศบาล												
62	-	ม.6	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	112,800 (9,400x12)	-	-	ว่างเดิม
63	นายจักรี จรูญชัย	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	
กองการศึกษา พนักงานเทศบาล												
64	-	-	10-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	10-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 (32,800x12)	42,000 (3,500x12)	-	อยู่ระหว่างรับโอน (ย้าย)
65	-	-	10-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	10-2-08-2107-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600 (32,800x12)	18,000 (1,500x12)	-	อยู่ระหว่างรับโอน (ย้าย)
66	-	-	10-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	10-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	355,320 (29,610x12)	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างเทศบาล												
67	นางสาวกัญญาภัทร วรรณงคำ	ป.ตรี (วท.บ.)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	194,760 (16,230x12)	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดคลองไผ่ล้อม												
68	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอจัดสรรจากสส./ สำนักงานประมาณ
69	นางสมส่วน ชัยสามารถ	ป.ตรี (ศษ.บ.)	10-2-08-6600-336	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	10-2-08-6600-336	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	376,560 (31,380x12)	42,000 (3,500x12)	-	

11.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลลาดแร้ง อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองการศึกษา												
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดคลองไผ่ล้อม												
70	นางสาวอัมพร ชัยเนตร	ป.ตรี (ศษ.บ.)	10-2-08-6600-341	ครู	-	10-2-08-6600-341	ครู	-	304,680 (25,390x12)	-	-	
พนักงานจ้างเทศบาล												
71	นางสาวอภิวดี ฝอดสูงเนิน	ป.ตรี (ศษ.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	173,640 (14,470x12)	-	-	
72	นางนรมน จันทร์สิกุล	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	122,160 (10,180x12)	-	-	
73	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	138,000 (11,500x12)	-	-	ว่างเดิม รายได้ อปท.
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอัมพวัน												
74	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอดัดสรรจากสถ./ สำนักงานประมาณ
75	นางชญาพร พูลกำจรกุล	ป.ตรี (ศษ.บ.)	10-2-08-6600-338	ครู	-	10-2-08-6600-338	ครู	-	308,760 (25,730x12)	-	-	
พนักงานจ้างเทศบาล												
76	นางสาวจิตรตา ไชยโคตร	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก.(ทักษะ)	-	127,080 (10,590x12)	-	-	
77	นางสาวกัญยรัตน์ น้อยวิเศษ	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	122,160 (10,180x12)	-	-	

11.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลลาดแร้ง อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองการศึกษา												
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดป่าเรไร												
78	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอจัดสรรจากสถ./ สำนักงานประมาณ
79	นางสาวเจนจิรา จำปาทอง	ป.ตรี (ค.บ.)	10-2-08-6600-335	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	10-2-08-6600-335	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	376,080 (31,340x12)	42,000 (3,500x12)	-	-	
พนักงานจ้างเทศบาล												
80	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	180,000 (15,000x12)	-	-	-	ว่างเดิม เงินอุดหนุน
81	นางสาวสุกัญญา วงศ์จักษ์	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	122,160 (10,180x12)	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ศรีสะอาด												
82	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอจัดสรรจากสถ./ สำนักงานประมาณ
83	นายเอนก สุพรรณพงษ์	ป.ตรี (ศษ.บ.)	10-2-08-6600-334	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	10-2-08-6600-334	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	377,400 (31,450x12)	42,000 (3,500x12)	-	-	
84	นางอัญชัน เสนชัย	ป.ตรี (ค.บ.)	10-2-08-6600-340	ครู	-	10-2-08-6600-340	ครู	313,200 (26,100x12)	-	-	-	
พนักงานจ้างเทศบาล												
85	นางสาวหนูกิติ มังกร	ป.ตรี (ค.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	196,080 (16,340x12)	-	-	-	
86	นางคำปุย กำเนิดเขว้า	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	192,120 (16,010x12)	-	-	-	

11.บัญชีแสดงจัดคนลงตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลลาดน้ำ อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองการศึกษา												
พนักงานจ้างเทศบาล												
87	นางสาวบุญโฮม ล้อมโรสง	ป.ตรี (ค.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	194,040 (16,170x12)	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดมหาคงคา												
88	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอจัดสรรจากสอ./ สำนักงานประมาณ
89	นางสาวรินตา ธรรมชัย	ป.ตรี (ค.บ.)	10-2-08-6600-333	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	10-2-08-6600-333	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	375,840 (31,320x12)	42,000 (3,500x12)	-	
90	นางจันทยา วรรณมาตร	ป.ตรี (ค.บ.)	10-2-08-6600-339	ครู	-	10-2-08-6600-339	ครู	-	312,480 (26,040x12)	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดมหาคงคา												
91	นางสาววงค์เดือน จำพัน	ป.ตรี (ค.บ.)	10-2-08-6600-342	ครู	-	10-2-08-6600-342	ครู	-	290,400 (24,200x12)	-	-	
พนักงานจ้างเทศบาล												
92	นางอนงค์ เผ่าชัย	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	191,160 (15,930x12)	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีมหาโพธิ์												
93	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอจัดสรรจากสอ./ สำนักงานประมาณ
94	นางบุญจิรา สุพรรณพงษ์	ป.โท (ศษ.ม.)	10-2-08-6600-337	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	10-2-08-6600-337	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	316,680 (26,930x12)	42,000 (3,500x12)	-	

11.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

เทศบาลตำบลลาดแร่ อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่นๆ	
กองการศึกษา												
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีมหาโพธิ์												
พนักงานจ้างเทศบาล												
95				ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		180,000 (15,000x12)			ว่างเดิม เงินอุดหนุน
96	นางสมัย ใจชัยภูมิ	ม.6		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		176,880 (14,740x12)			
หน่วยตรวจสอบภายใน												
97	นายนวดาศตร์ สิงห์กุล	ป.โท (รป.ม.)	10-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	10-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	298,440 (24,870x12)			

12. แนวทางพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาลตำบลตลาดแร้ง

เทศบาลตำบลตลาดแร้ง กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาล ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสดำเนินการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา 3 ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง 3 ปี

หลักสูตรการพัฒนา พนักงานแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่ง หรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (1) หลักสูตรพื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (2) หลักสูตรการพัฒนางานเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (3) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (4) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (5) หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

วิธีการพัฒนาข้าราชการ

- (1) การปฐมนิเทศ
- (2) การฝึกอบรม
- (3) การศึกษาดูงาน
- (4) การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา
- (5) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

เป้าหมายการพัฒนา พนักงานทุกคน ทุกตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนา ภายในรอบระยะเวลา 3 ปี ของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาล

การพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร

เพื่อให้สามารถบริหารงานบรรลุเป้าหมายนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ เทศบาลตำบลตลาดแร้ง กำหนดแนวทางการพัฒนาผู้บริหาร 3 ระดับ ได้แก่ การพัฒนาผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง และผู้บริหารระดับสูง

1. ผู้บริหารระดับต้น หลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้าฝ่าย) มีดังนี้

- หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
- หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง
- หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา
- หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข
- หลักสูตรนักบริหารงานช่าง

2. ผู้บริหารระดับกลาง ได้แก่ ผู้อำนวยการกองและหัวหน้าสำนักปลัด การพัฒนาส่วนใหญ่ เป็นการฝึกอบรม โดยนำเอาความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาปรับปรุงกระบวนการทำงานและการบริหารงาน ขององค์กร หลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารระดับกลาง ดังนี้

- หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
- หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง
- หลักสูตรนักบริหารงานการศึกษา
- หลักสูตรนักบริหารงานสาธารณสุข
- หลักสูตรนักบริหารงานช่าง

3. ผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาลและรองปลัดเทศบาล การพัฒนาเป็นวิธีการอบรมเพื่อ นำความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงและพัฒนาเทศบาลตำบลตลาดแร้งให้มีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัยและปรับตัวเข้าสู่องค์กรสมัยใหม่ หลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารระดับสูง ดังนี้

- หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง
- หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่มาตรฐานสูงอย่างมืออาชีพ
- หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่องค์กรสมรรถนะสูง
- ฯลฯ

การพัฒนาบุคลากรสายงานผู้ปฏิบัติ

เทศบาลตำบลตลาดแร้ง ได้ให้ความสำคัญกับบุคลากรในตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการหรือสายงานผู้ปฏิบัติ จึงกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากรในสายงานผู้ปฏิบัติ ทุกสายงานของเทศบาลตำบลตลาดแร้ง
2. การศึกษาดูงาน การพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในระดับผู้ปฏิบัติให้มีโอกาสศึกษาดูงาน จะได้รับการพัฒนาทางด้านความคิด มีโอกาสพบปะพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ที่สำคัญสามารถนำความรู้และประสบการณ์ ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมาปรับใช้ในกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น
3. การพัฒนาทักษะความชำนาญ เป็นแนวทางหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน หากบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานของแต่ละสายงานให้มีความชำนาญแล้วก็จะสามารถพัฒนาระบบการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม
4. การส่งเข้ารับการอบรมร่วมกับสถาบันที่มีการจัดฝึกอบรมเฉพาะด้าน สถาบันที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรง เพื่อเพิ่มพูนทักษะความชำนาญในเรื่องที่ปฏิบัติ มีความรู้ความเข้าใจในงานที่เกี่ยวข้อง
5. การนิเทศงาน จะทำให้บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนด้านความรู้และรับเสนอแนะแนวทางเพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลแก่องค์กร
6. การสับเปลี่ยนงาน การสับเปลี่ยนงานในหน้าที่จะเป็นการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานในหน้าที่เกิดความชำนาญมีทักษะในด้านอื่นๆ ที่ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ด้านต่างๆ ให้กับบุคลากร

การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่

การพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการในระบบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ของเทศบาลตำบลตลาดแร้ง

พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาลตำบลตลาดแร้ง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนาจความสะอาดและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลตลาดแฉ่ง

ที่ ๑๘๑ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๓๓) พ.ศ. ๒๕๓๓ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๓๓ ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลตลาดแฉ่ง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลตลาดแฉ่ง | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลตลาดแฉ่ง | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลตลาดแฉ่ง | กรรมการ/เลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๙. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้ง มีหน้าที่ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยาก และคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาลตำบลตลาดแฉ่ง ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายประสิทธิ์-เงินชัย)

นายกเทศมนตรีตำบลตลาดแฉ่ง

รายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลลาดเรียง อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ

ผู้มาประชุม

๑. นายประสิทธิ์ เจนชัย	ตำแหน่งนายกเทศมนตรีตำบลลาดเรียง	ประธานกรรมการ
๒. นางวิไลพร บุญกอบ	ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (รักษาราชการแทนปลัดเทศบาลตำบลลาดเรียง)	กรรมการ
๓. นายรักชาติ รียาพันธ์	ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. นางปวีณา ปาทา	ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการศึกษา)	กรรมการ
๕. นางสาวลลดา อินว้าง	ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ (รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	กรรมการ
๖. จำเอกสุวัฒน์ ศิริชาติ	ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	เลขานุการ/กรรมการ
๗. ว่าที่ ร.ต.หญิง อาริญา วงศ์จักษ์	ตำแหน่งผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นางสาวสุจินดา ฝาชัยภูมิ	ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ติดภารกิจอบรม
----------------------------	---------------------------------	---------------

ผู้เข้าร่วมประชุม

- ไม่มี -

เริ่มประชุมเวลา

๑๐.๐๐ น.

ประธานฯ

กล่าวเปิดการประชุมและดำเนินการประชุมปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

เลขานุการฯ

นายประสิทธิ์ เจนชัย นายกเทศมนตรีตำบลลาดเรียง ได้โปรดลงนามในคำสั่งที่ ๑๘๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลลาดเรียง	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลลาดเรียง	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลลาดเรียง	กรรมการ/เลขานุการ

๘. นักทรัพยากร...

๘. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

๙. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยาก และคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาลตำบลตลาดแร่ฯ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล ซึ่งฝ่ายเลขานุการฯ ได้เวียนแจ้งคำสั่งดังกล่าวให้ทุกท่านทราบแล้ว

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง การพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ประธานฯ

แจ้งให้ฝ่ายเลขานุการชี้แจงรายละเอียด

เลขานุการ

- การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการสังกัดเทศบาลตำบลตลาดแร่ฯ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของชี้แจงอำนาจหน้าที่และภารกิจในแต่ละส่วนราชการเพื่อทราบว่ามีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุด และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ระเบียบ หนังสือสั่งการ ตามนโยบายหรือไม่ โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบภายในส่วนราชการตามภารกิจหน้าที่ ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ และงานสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม การส่งเสริมสวัสดิการ เด็กและเยาวชน การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน โดยมีส่วนราชการภายใต้ การกำกับดูแล จำนวน ๒ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒. กองคลัง

ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ เงินบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบดตลงประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมี ส่วนราชการภายใต้การกำกับดูแล จำนวน ๒ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานคลัง และ ฝ่ายแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน

๓. กองช่าง...

๓. กองช่าง

ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ การออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบ งานเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานสวนสาธารณะ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับหมาย โดยให้มีงานราชการภายใต้การกำกับดูแล ได้แก่ งานออกแบบและเขียนแบบ งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานเกี่ยวกับช่างสุขาภิบาล งานสาธารณูปโภค และงานผังเมือง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสาธารณสุขชุมชน งานส่งเสริมสุขภาพและอนามัยงานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาล สิ่งแวดล้อม และงานอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ งานด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้น ปฏิบัติงานบริการด้านกู้ชีพกู้ภัย การช่วยเหลือ การปฐมพยาบาล งานเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุข งานทันตสาธารณสุข การจัดระเบียบชุมชน หนาแน่น งานบริการรักษาความสะอาดงานเก็บกวาดขยะมูลฝอย งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีงานราชการภายใต้การกำกับดูแล ได้แก่ งานบริหารงานสาธารณสุข งานป้องกันการเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ และงานบริการรักษาความสะอาด

๕. กองการศึกษา

ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษา ในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานแผนงานโครงการ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา งานวิชาการและส่งเสริม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมและสนับสนุนการจัดงานประเพณี งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานการศึกษาปฐมวัย โดยให้มีงานราชการภายใน ได้แก่ งานบริหารการศึกษา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และงานโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมภายใน การตรวจสอบและประเมินผล ความถูกต้องและเชื่อถือได้ของข้อมูล ตัวเลข หลักฐาน การทำสัญญาและเอกสารต่างๆ ทางด้านการเงิน การบัญชี เพื่อให้การตรวจสอบดำเนินไปอย่างถูกต้องการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณ การเงิน พัสดุและทรัพย์สินของส่วนราชการ เพื่อควบคุมการใช้งบประมาณและทรัพยากรเป็นไปอย่างประหยัดมีประสิทธิภาพสูง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

นางวิไลพร...

นางวิไลพร ฯ

เนื่องด้วย ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ที่ผ่าน กองคลัง มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น เป็นเหตุให้บุคลากรในสังกัดไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เกิดขึ้นต่อปี จึงทำให้การปฏิบัติงานบางอย่างเกิดความล่าช้า ไม่ทันต่อความต้องการของประชาชน ดังนั้น กองคลัง จึงขอกรอบอัตราตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเงิน การงบประมาณ การบัญชีทั่วไป ของส่วนราชการ มีความเร็วรวดเร็วและทันต่อระยะเวลายกกำหนด

เลขานุการ

ได้ดำเนินการตรวจแล้ว โครงสร้างส่วนงานราชการสังกัดกองคลัง มี ๒ ฝ่าย และแต่ละฝ่ายยังขาดบุคลากรยังไม่ครบตามโครงสร้างที่กำหนด ดังนั้น กองคลัง จึงสามารถขอกำหนดกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ ซึ่งเมื่อกำหนดกรอบเพิ่มแล้ว ภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบริหารบุคคล ไม่เกินร้อยละ ๔๐

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ สังกัดเทศบาลตำบลตลาดแร้ง และกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่ม ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ สังกัดฝ่ายบริหารงานคลัง กองคลัง เทศบาลตำบลตลาดแร้ง

เลขานุการ

- การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตราและคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลตลาดแร้ง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง /๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

โครงสร้างเทศบาลตำบลตลาดแร้ง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน โดยสรุปผลการวิเคราะห์ปริมาณงานและอัตราตำแหน่งได้ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล

- ปริมาณงานต่อปี $2,270,900/82,800$ จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๒๗.๕๒

๒. กองคลัง

- ปริมาณงานต่อปี $929,800/82,800$ จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๑.๒๒

๓. กองช่าง

- ปริมาณงานต่อปี $780,000/82,800$ จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๙.๔๑

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ปริมาณงานต่อปี $1,531,000/82,800$ จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑๘.๔๙

๕. กองการศึกษา...

๕. กองการศึกษา

- ปริมาณงานต่อปี ๒,๓๑๐,๐๙๐/๘๒,๘๐๐ จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๒๗.๒๐

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ปริมาณงานต่อปี ๘๖,๔๐๐/๘๒,๘๐๐ จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ ๑.๐๔

เทศบาลตำบลตลาดแร่ฯ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลตลาดแร่ฯ ใน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปการ

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเมืองการปกครองและการบริหารจัดการที่ดี

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

และสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปการ	๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำของหมู่บ้านและเชื่อมโยงกับตำบลอื่น ๑.๒ ขยายเขตระบบประปา ๑.๓ ขยายเขตระบบไฟฟ้าสาธารณะ	- ปลัดเทศบาล ,หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล, หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย,พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ,พนักงานขับรถยนต์,คนงานทั่วไป -ผู้อำนวยการกองช่าง,วิศวกรโยธา,ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ,ผู้ช่วยนายช่างโยธา,คนงานประจำสถานีสูบน้ำ,พนักงานขับรถยนต์ (รถกระเช้าไฟฟ้า), ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - ผอ.กองสาธารณสุขฯ ,พยาบาลวิชาชีพ,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ,คนงานประจำรถขยะ,พนักงานขับรถบรรทุกขยะ,คนงานทั่วไป
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเมืองการปกครองและการบริหารจัดการที่ดี	๒.๑ เพื่อพัฒนาระบบการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ๒.๒ เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ๒.๓ การบริหารจัดการพัฒนาเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล ๒.๔ การบริหารจัดการเทศบาลตำบลตลาดแร่ฯ ให้น่าอยู่ ๒.๕ สร้างความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน	- ปลัดเทศบาล,หัวหน้าสำนักปลัด,หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ,หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย,นักทรัพยากรบุคคล,นักวิเคราะห์นโยบายและแผน,นักพัฒนาชุมชน,นักวิชาการตรวจสอบภายใน,เจ้าพนักงานธุรการ,ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล,ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย,พนักงานขับรถ ,คนงานทั่วไป

	<p>๒.๖ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการพัฒนาท้องถิ่น ๒.๗ พัฒนาการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม</p>	<p>-ผู้อำนวยการกองคลัง,หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง,หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน,เจ้าพนักงานพัสดุ,นักวิชาการการเงินและบัญชี,เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ,ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ -ผู้อำนวยการกองช่าง,วิศวกรโยธา,ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ,ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ,ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า,คณงานประจำสถานีสูบน้ำ,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ -ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข,พยาบาลวิชาชีพ,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ,พนักงานขับรถบรรทุกขยะ,คณงานประจำรถขยะ,คณงานทั่วไป,พนักงานขับรถ (EMS) -ผู้อำนวยการกองการศึกษา,หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา,นักวิชาการศึกษา,ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา,ครู,ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านคุณภาพ ชีวิตและสังคม</p>	<p>๓.๑ ดำเนินการอุดหนุนหน่วยงานที่ดำเนินการแก้ไขปัญหาเสพติด เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร. ฝึกอบรมราษฎรในหมู่บ้านให้ความรู้ปลูกจิตสำนึกให้ราษฎรมีความสามัคคีปรองดอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติ เพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุทางถนน ฯลฯ ๓.๒ โครงการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆเช่นการช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพ ส่งเสริมสหกรณ์ ส่งเสริมเยาวชน สตรี อุดหนุนอปท. อื่นๆ ส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรจัดตั้งตามกฎหมายเพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ฯลฯ</p>	<p>- ปลัดเทศบาล,หัวหน้าสำนักปลัด,หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ,หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย,นักทรัพยากรบุคคล,นักวิเคราะห์นโยบายและแผน,นักพัฒนาชุมชน,นักวิชาการตรวจสอบภายใน,เจ้าพนักงานธุรการ,ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล,ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย,พนักงานขับรถ,คณงานทั่วไป -ผู้อำนวยการกองคลัง,หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง,หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน,เจ้าพนักงานพัสดุ,นักวิชาการการเงินและบัญชี,เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ,ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ -ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข,พยาบาลวิชาชีพ,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ,พนักงานขับรถบรรทุกขยะ,คณงานประจำรถขยะ,คณงานทั่วไป,พนักงานขับรถ (EMS)</p>

	<p>พัฒนาส่งเสริมการศึกษา ทั้งในระบบ และนอกระบบอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม เช่น โครงการสืบสานประเพณีต่าง โครงการรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ฯลฯ</p> <p>๓.๓ การป้องกันและระงับโรคติดต่อต่างๆควบคุมโรคป้องกันโรคระบาดในพื้นที่ พัฒนา ส่งเสริมสนับสนุนการบริการสาธารณสุขหมู่บ้าน กองทุนหลักประกันสุขภาพเทศบาลตำบลลาดแร้ง สร้างเสริมสุขภาวะในชุมชนเช่นการแข่งขันกีฬา การส่งนักกีฬา เข้าร่วมการแข่งขัน</p>	<p>- ผู้อำนวยการกองการศึกษา,หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา,นักวิชาการการศึกษา,ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา,ครู,ผู้ดูแลเด็กทักษะ</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว</p>	<p>๔.๑ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการท่องเที่ยว</p> <p>๔.๒ พัฒนา วางแผน ส่งเสริมการลงทุน การพาณิชย์กรรมพัฒนาวางแผนส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบลลาดแร้ง และอำเภอบ้านเขว้า</p>	<p>-ปลัดเทศบาล,หัวหน้าสำนักปลัด,หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ,หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย,นักทรัพยากรบุคคล,นักวิเคราะห์นโยบายและแผน,นักพัฒนาชุมชน,นักวิชาการตรวจสอบภายใน,เจ้าพนักงานธุรการ,ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล,ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย,พนักงานขับรถ,คนงานทั่วไป</p> <p>-ผู้อำนวยการกองคลัง,หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง,หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน,เจ้าพนักงานพัสดุ,นักวิชาการเงินและบัญชี,เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ,ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ</p> <p>- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข,พยาบาลวิชาชีพ,ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ,พนักงานขับรถบรรทุกขยะ,คนงานประจำรถขยะ,คนงานทั่วไป,พนักงานขับรถ (EMS)</p> <p>- ผู้อำนวยการกองการศึกษา,หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา,นักวิชาการการศึกษา,ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา,ครู,ผู้ดูแลเด็กทักษะ</p>

<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหาร จัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม</p>	<p>๕.๑ การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูดันไม้ในป่าชุมชนป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ ปลูดันน้ำฝัก อนุรักษ์ ฟื้นฟูแหล่งน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝาย ชะลอน้ำ ตามพระราชดำริฯ เป็นต้น ส่งเสริมคุณภาพชีวิต เด็ก เยาวชน สตรี</p>	<p>- ปลัดเทศบาล, หัวหน้าสำนักปลัด, หัวหน้าฝ่าย อำนวยการ, หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย, นักทรัพยากรบุคคล, นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน, นักพัฒนาชุมชน, นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน, เจ้าพนักงานธุรการ, ผู้ช่วย นักทรัพยากรบุคคล, ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบาย และแผน, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ, ผู้ช่วยเจ้า พนักงานประชาสัมพันธ์, ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, พนักงานขับรถ, คนงานทั่วไป</p> <p>- ผู้อำนวยการกองคลัง, หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง , หัวหน้าฝ่ายแผนกที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน, เจ้าพนักงานพัสดุ, นักวิชาการเงินและบัญชี, เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้, ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ, ผู้ช่วยเจ้า พนักงานจัดเก็บ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ, ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ</p> <p>- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข, พยาบาลวิชาชีพ, ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ, พนักงานขับรถบรรทุกขยะ, คนงานประจำรถขยะ, คนงานทั่วไป, พนักงานขับรถ (EMS)</p> <p>- ผู้อำนวยการกองการศึกษา, หัวหน้าฝ่ายบริหาร การศึกษา, นักวิชาการศึกษา, ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา, ครู, ผู้ดูแลเด็กทักษะ</p>
---	--	---

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบและเป็นเอกฉันท์

เลขานุการ

เทศบาลตำบลตลาดแฉ่ง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการ
ในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ
มีเท่าใด เพื่อนำมา วิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓
ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงานโดยสรุปผลการ วิเคราะห์ปริมาณงานและ
อัตราตำแหน่งได้ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ และกรมส่งเสริมการ
ปกครองท้องถิ่น ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง กำหนดตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
เพื่อรอการแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

กรอบอัตรา...

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมอยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.กลาง
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
พนักงานเทศบาล								
- ฝ่ายอำนวยการ								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมอยู่ระหว่างการดำเนินการรับโอน
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) ๑๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) ๑๐-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) ๑๐-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ๑๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

พนักงานจ้าง...

พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักการภารโรง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
แม่ครัว (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองคลัง(๐๔)								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) ๑๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ฝ่ายบริหารงานคลัง								
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) ๑๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมอยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ ก.กลาง
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) ๑๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ขง.) ๑๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

- ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน								
หัวหน้าฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) ๑๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็มอยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.กลาง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) ๑๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็มอยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.กลาง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง(๐๕)								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๑๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ชำนาญการ ๑๐-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำสถานีสูบน้ำ (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (กระเช้าไฟฟ้า) (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) ๑๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็มอยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.กลาง
พยาบาลวิชาชีพ (ปก./ชก.) ๑๐-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถ EMS) (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ) (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา (๐๘)								
พนักงานเทศบาล								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๑๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็มอยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.กลาง
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๑๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ ๑๐-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็มอยู่ระหว่างการดำเนินการรับโอน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดคลองไผ่ล้อม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรรจาก สด./สำนักงานปทุมธานี

ครู วิทยฐานะชำนาญการ ๑๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๓๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู ๑๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๔๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินรายได้ อปท.
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอัมพวัน								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	-	-	-	-	รจัดสรรจาก สส./ สำนักงานประมาณ
ครู ๑๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๓๘	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินรายได้ อปท.
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดป่าเรไร								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	-	-	-	-	รจัดสรรจาก สส./ สำนักงานประมาณ
ครู วิทยฐานะชำนาญการ ๑๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๓๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินรายได้ อปท.
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ศรีสะอาด								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	-	-	-	-	รจัดสรรจาก สส./ สำนักงานประมาณ
ครู วิทยฐานะชำนาญการ ๑๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๓๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู ๑๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๔๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	เงินอุดหนุน

ศูนย์พัฒนา...

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดมหาคงคา								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	-	-	-	-	รอกจัดสรรจาก สธ./ สำนักงานประมาณ
ครู วิทยฐานะชำนาญการ ๑๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๓๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู ๑๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๓๙	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู ๑๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๔๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีมหาโพธิ์								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	-	-	-	-	รอกจัดสรรจาก สธ./ สำนักงานประมาณ
ครู วิทยฐานะชำนาญการ ๑๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๓๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ ๑๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๙๖	๘๙	๘๙	๘๙	+ ๗	-	-	

ที่ประชุม

มีมติเห็นชอบและเป็นเอกฉันท์การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี และการกำหนดกรอบอัตรากำหนดสำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพิ่ม ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

**ระเบียบวาระที่ ๔
ประธานกรรมการ**

เรื่องอื่น ๆ

มีท่านใดสงสัยหรือจะเสนอแนะเพิ่มเติมหรือไม่ หากไม่มีถือว่าที่ประชุมรับทราบ และจะได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อจะได้เสนอขอความเห็นชอบต่อ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ เพื่อจะได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ต่อไป

เลิกประชุม...

เลิกประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

จำเอก



(สุวัฒน์ ศิริชาติ)

กรรมการและเลขานุการ

ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

ลงชื่อ



(นายประสิทธิ์ เจนชัย)

ประธานกรรมการฯ

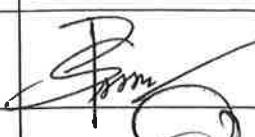


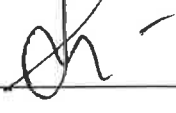



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาเทศบาลตำบลตลาดแร่ อำเภอบ้านเขว้า จังหวัดชัยภูมิ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายประสิทธิ์ เจนชัย นายกเทศมนตรีตำบลตลาดแร่	ประธานกรรมการ		
๒	นางวิไลพร บุญกอบ ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาลตำบลตลาดแร่	กรรมการ		
๓	นางวิไลพร บุญกอบ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ		
๔	นายรักษาติ รียาพันธ์ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ		
๕	นางสาวลลดา อินาวัง พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ		
๖	นางปวีณา ปาทา หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ		
๗	จำเอกสุวัฒน์ ศิริชาติ หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและ เลขานุการ		
๘	นางสาวสุจินดา ฝาชัยภูมิ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ	-	
๙	ว่าที่ ร.ต.หญิงอาริญา วงศ์จักษ์ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ	