แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ของ เทศบาลตำบลไร่เก่า
อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล
โทร ๐-๓๒๖๘-๙๐๑๔ ต่อ ๑๐๕

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลไร่เก่า เป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งซึ่งถือเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล

เทศบาลตำบลไร่เก่า จึงได้นำหลักเกณฑ์การกำหนดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นำมาวิเคราะห์และได้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ สภาพงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล อันจะเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติงานและสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่เทศบาลตำบลไร่เก่าต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล ๑
๒. วัตถุประสงค์ ๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน ๑๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ๒๒
๖. ภารกิจหลัก ภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ๒๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้าง ๒๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๓๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๔๖
๑๐. โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลไร่เก่า ๕๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๖๐
๑๒. แนวทางพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๗๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ๗๗

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
เทศบาลตำบลไร่เก่า อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

---

๑. <u>หลักการและเหตุผล</u>

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กร จะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ประกอบกับเทศบาลตำบลไร่เก่า จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยหลักการการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหาร บุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว เกิดประสิทธิภาพมีประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้กำหนดคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง มากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๕ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จ.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๖ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๗ หนังสือจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่ ปข ๐๐๒๓.๒/ว๙๙๓๔ ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๑.๘ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙ มีมติแจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๑.๙ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลไร่เก่า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. เพื่อให้เทศบาลตำบลไร่เก่ามีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลไร่เก่ามีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลและลูกจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสม

๕. เพื่อให้เทศบาลสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่

๖. เพื่อรองรับการปฏิรูประบบราชการ การกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญ

๗. เพื่อเตรียมความพร้อมรับ บทบาท ภารกิจหน้าที่ที่จะเพิ่มขึ้นในอนาคต

๘. เพื่อให้เทศบาลสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลไร่เก่า มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว" ดังนั้น ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร"

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง"

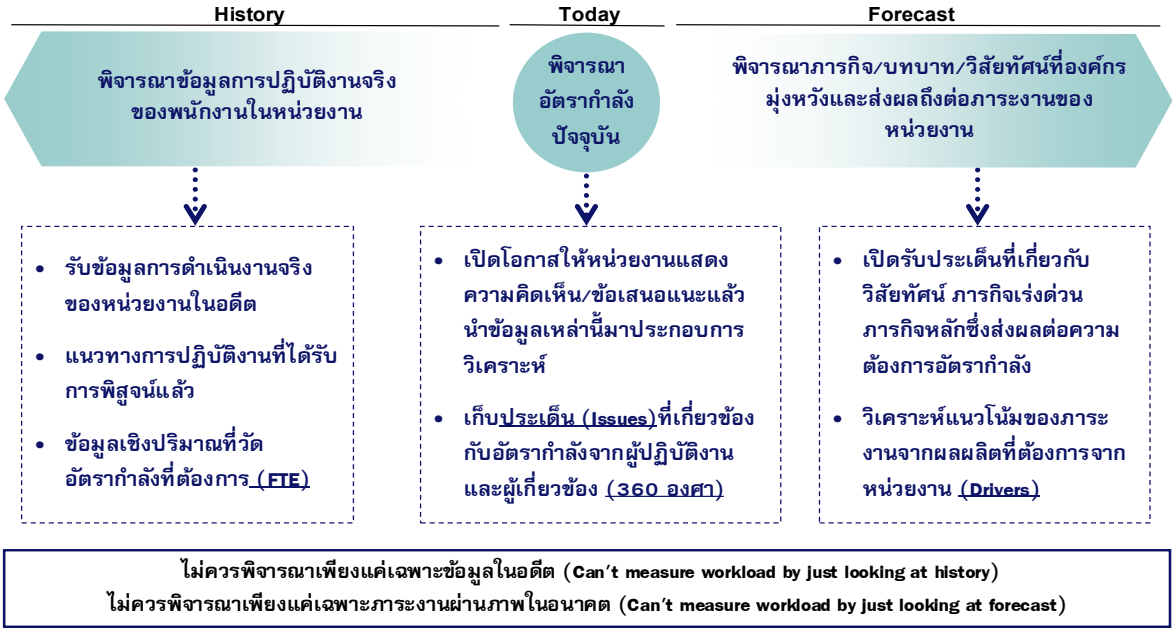
- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของ

องค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการจะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

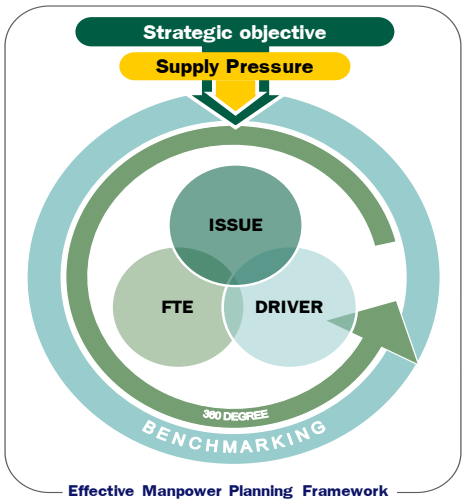
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

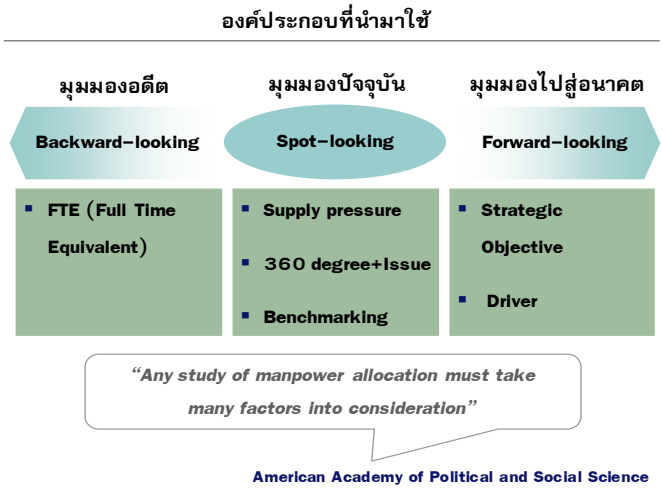
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้





การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในเทศบาลตำบลไร่เก่า ที่มีอยู่ดังนี้

<u>กระจกด้านที่ ๑</u> Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลไร่เก่าบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลไร่เก่า จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

<u>กระจกด้านที่ ๒</u> Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่าย เจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลไร่เก่า ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลไร่เก่า ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ

พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

เทศบาลตำบลไร่เก่า นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวนภาระค่าใช่จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลไร่เก่า มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน

๒. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๓. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ – ๓

๔. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และเทศบาลตำบลไร่เก่า จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร

๕. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวนเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลไร่เก่า แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

<u>กระจกด้านที่ ๓</u> Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลไร่เก่า
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลไร่เก่า ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

<u>แทนค่า</u> **๒๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที**

<u>หมายเหตุ</u>

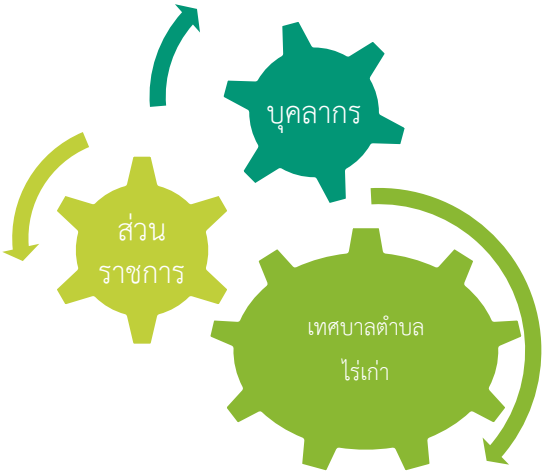
๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>กระจกด้านที่ ๔</u> Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลไร่เก่า (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลไร่เก่า) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลไร่เก่า (การตรวจประเมิน LPA)

<u>กระจกด้านที่ ๕</u> ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

- **<u>ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร</u>** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลไร่เก่า พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน

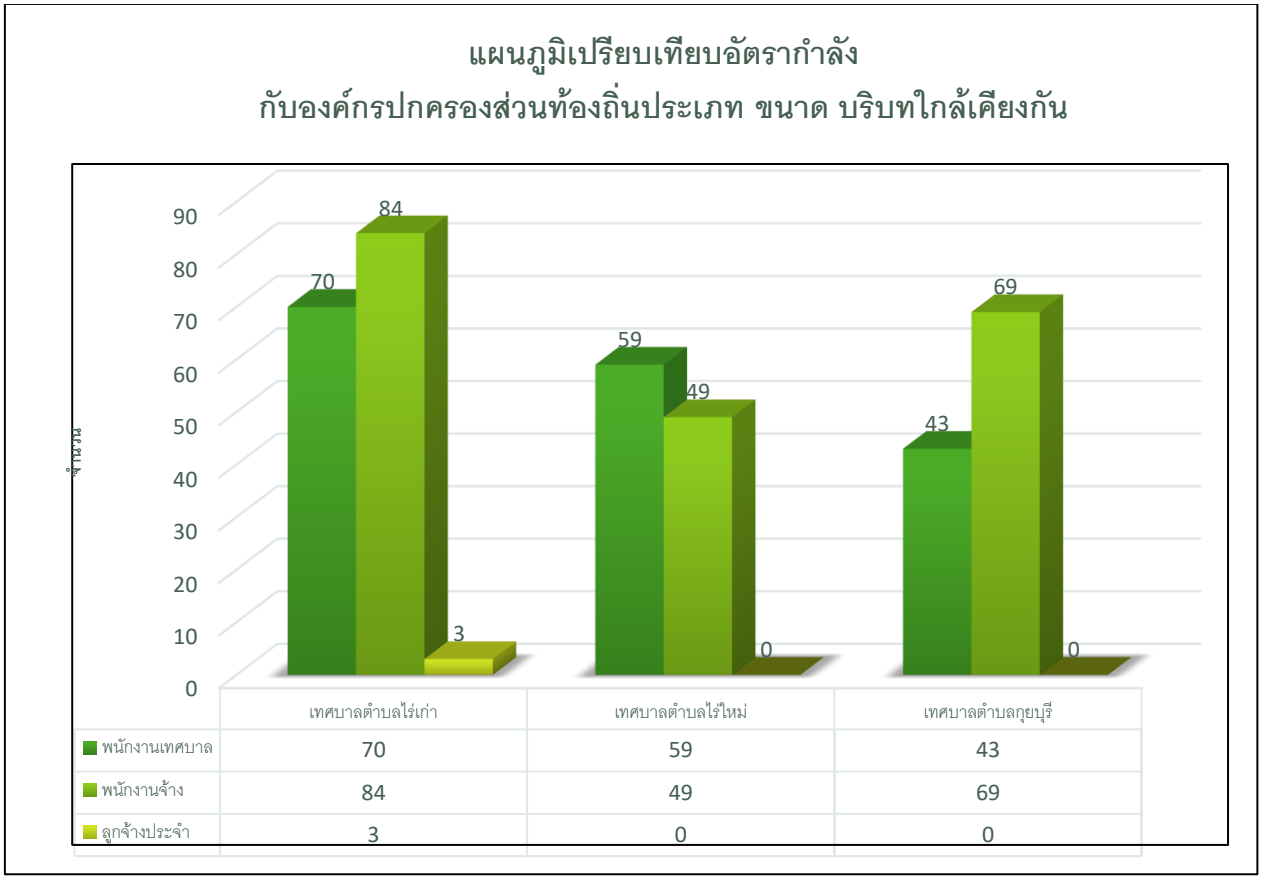
เทศบาลตำบลไร่เก่า ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้



- **<u>ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ</u>** เนื่องจากเทศบาลตำบลไร่เก่า เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **<u>มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u>** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศบาลตำบลไร่เก่า รองนายกเทศบาลตำบลไร่เก่า ปลัดเทศบาลตำบลไร่เก่า และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลไร่เก่า เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

<u>กระจกด้านที่ ๖</u> Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลไร่ใหม่ และเทศบาลตำบลกุยบุรี ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกัน จึงคาดการได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลไร่เก่า เทศบาลตำบลไร่ใหม่ และเทศบาลตำบลกุยบุรี ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังต่างกันพอสมควร ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลไร่เก่า ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลไร่เก่า ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นบางส่วน และบางส่วนได้ดำเนินการประกาศรับโอน (ย้าย) และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบและการรับโอน (ย้าย) และทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้เทศบาลตำบลไร่เก่า สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลไร่เก่า สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ทำให้เทศบาลตำบลไร่เก่าสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลไร่เก่า จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลไร่เก่า จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลไร่เก่า ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลไร่เก่า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลไร่เก่า สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลไร่เก่า บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลไร่เก่า โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลไร่เก่า เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลไร่เก่า

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลไร่เก่า เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลไร่เก่า และส่งให้คณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลไร่เก่า ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลไร่เก่า ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลไร่เก่า จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลไร่เก่า

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
กรกฎาคม ๒๕๖๙	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้เดียวกัน	เทศบาลตำบลไร่ใหม่ เทศบาลตำบลกุยบุรี
ภายในวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๙	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.ท.จ. และ ก.ท.จ.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.ท.จ.ประจวบคีรีขันธ์
กันยายน ๒๕๖๙	ก.ท.จ. แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค. ๖๙
๑ ตุลาคม ๒๕๖๙	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	เทศบาลตำบลไร่เก่า ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๑ สภาพปัญหาของเทศบาล

๔.๑.๑. <u>ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u>

๑) ขาดแคลนแหล่งน้ำในการเกษตรและน้ำประปาสำหรับอุปโภค-บริโภคยังไม่พอเพียงและยังไม่ได้มาตรฐาน

๒) ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด

๓) ชุมชนขยายมากขึ้นระบบระบายน้ำยังไม่เพียงพอ เกิดการอุดตัน ส่งกลิ่นเหม็นก่อความรำคาญ

๔) ประชาชนต้องการเส้นทางในการสัญจรไปมาเพิ่มมากขึ้นและเทศบาลไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากพื้นที่ยังไม่เป็นที่สาธารณะ จะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อต้องเป็นที่สาธารณะ

๔.๑.๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๑) มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ

๒) ประชาชนในพื้นที่ป่วยเป็นโรคเรื้อรังแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น

๓) ปริมาณขยะและน้ำเสียเพิ่มมากขึ้น

๔) ประชาชนบริโภคอาหารที่ไม่ปลอดภัย

๕) ประชาชนในพื้นที่บางรายมีที่อยู่อาศัยไม่มั่นคงแข็งแรง

๖) มีการขยายตัวของประชากรเพิ่มมากขึ้นทำให้เกิดการขยายตัวของอาคารบ้านเรือนทำให้เกิดเป็นชุมชนแออัด

๗) ประชาชนบางครัวเรือนบริโภค-บริโภคน้ำที่ยังไม่สะอาดและมีสิ่งเจือปน เช่น จากน้ำฝน น้ำที่ไม่ได้คุณภาพ มีตะกอน

๘) การศึกษาสื่อการเรียนการสอนยังไม่พอเพียง เด็กนักเรียนไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่าขั้นพื้นฐาน และขาดงบประมาณในการศึกษา ครอบครัวยากจน

๙) เด็กและผู้สูงอายุบางครอบครัว ผู้สูงอายุอยู่ตามลำพัง และรับภาระในการดูแลเด็ก

๑๐) ผู้พิการไม่ได้รับความช่วยเหลือในดำรงชีวิต

๑๑) เยาวชนและวัยรุ่นติดเกมส์ สิ่งลามก บุหรี่ เหล้า สาเสพติด และท้องก่อนวัยอันสมควร

๑๒) ประชากรอายุตั้งแต่ ๓๕ ขึ้นไป ไม่ได้ตรวจสุขภาพประจำปี

๑๓) มีประชากรที่สูบบุหรี่ และดื่มสุรา

๔.๑.๓. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๑) ประชาชนไม่มีการวางแผนในการดำเนินงาน

๒) ขาดแหล่งเงินลงทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ

๓) ประชาชนขาดสถานที่จำหน่ายสินค้า

๔) ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำระยะทางในการขนส่งผลผลิตไกลจากแหล่งรับซื้อ

๕) ค่าแรงต่ำค่าครองชีพสูงขาดแคลนการจ้างงาน

๖) ครัวเรือนมีรายได้เฉลี่ยต่อปี ต่ำกว่า ๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๙ ครัวเรือน

๗) ในเขตเทศบาลมีแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยวน้อย

๔.๑.๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๑) การจราจรบนถนนมีเพิ่มมากขึ้นอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้

๒) มีการทำลายและลักขโมยทรัพย์สินของประชาชนและราชการรวมทั้งเกิดการทะเลาะวิวาทกันในชุมชน

๔.๑.๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑) เป็นพื้นที่ที่มีดินเค็มและน้ำใต้ดินเป็นน้ำเค็มหรือมีรสกร่อย ไม่สามารถใช้ในการเกษตรและอุปโภค-บริโภคได้

๒) มีปัญหาเรื่องขยะและน้ำเสียเพิ่มมากขึ้นส่งกลิ่นเหม็นรำคาญ

๔.๑.๖. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑) ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นถูกลืมเลือนไปมาก

๔.๑.๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

(๓) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

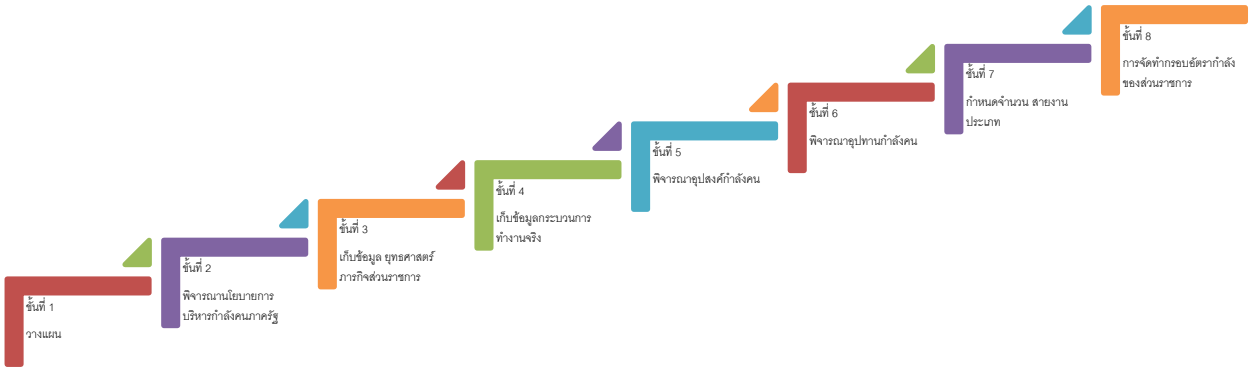
(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนของเทศบาลตำบลไร่เก่า

เทศบาลตำบลไร่เก่า ยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลไร่เก่า ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

<u>การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในเทศบาลตำบลไร่เก่า</u>

<u>แบบบันได ๘ ขั้น</u>



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

เทศบาลตำบลไร่เก่าแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลไร่เก่า	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลไร่เก่า	เป็นกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	เป็นกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	เป็นกรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เป็นกรรมการ
๘. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	เป็นกรรมการ
๙. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๑๐. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
๑๑. นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลไร่เก่า ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ากำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐ ในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๖. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลไร่เก่า จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลไร่เก่า มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไป

ตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๖ ยุทธศาสตร์ การพัฒนาของเทศบาลตำบลไร่เก่า ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน กลยุทธ์การพัฒนา

๑. ปรับปรุง ติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้า ประปา ในเขตเทศบาล

๒. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้ได้มาตรฐานและเชื่อมโยงทุกชุมชน

๓. ก่อสร้างและปรับปรุงระบบการระบายน้ำ

๔. พัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร อุปโภค บริโภค และการป้องกันปัญหาน้ำท่วม

๕. พัฒนาและปรับปรุงระบบจราจร

๖. พัฒนาและส่งเสริมการจัดทำผังเมืองและการใช้ประโยชน์ที่ดินอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคม สังคมและคุณภาพชีวิต กลยุทธ์การพัฒนา ได้แก่

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบ

๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ของประชาชนทั้งในด้านข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีและกฎหมายต่างๆ

๓. เสริมสร้างการมีหลักคุณธรรมและจริยธรรมให้กับประชาชน

๔. ส่งเสริมและให้ความรู้แก่ประชาชนในการดูแลสุขภาพด้วยตนเอง

๕. เฝ้าระวัง ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อในเขตพื้นที่

๖. ส่งเสริมและพัฒนาการบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน

๗. ส่งเสริมให้ประชาชนเล่นกีฬาออกกำลังกายและมีกิจกรรมสันทนาการเพื่อสร้างสุขภาวะที่ดี

๘. จัดกิจกรรมและสวัสดิการให้ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส

๙. สืบสานและอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาของท้องถิ่น

๑๐. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ส่งเสริมการบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กลยุทธ์การพัฒนา ได้แก่

๑. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาสติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ประชาชน

๒. พัฒนาพื้นที่สีเขียวและปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ในเขตเทศบาล

๓. ปรับปรุงและพัฒนาระบบจัดการขยะและน้ำเสียในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารและการบริการประชาชน กลยุทธ์การพัฒนา ได้แก่

๑. ประชาสัมพันธ์และส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรม การบริหาร และการพัฒนาของเทศบาล

๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

๓. ส่งเสริมให้ความรู้แก่ประชาชนด้านการเมือง การปกครองและการพัฒนาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชน การเกษตร และการท่องเที่ยว กลยุทธ์การพัฒนา ได้แก่

๑. ส่งเสริมอาชีพและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน

๒. ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนให้มีศักยภาพ

๓. สนับสนุนและส่งเสริมความรู้ทางการเกษตรและวิถีเกษตรแบบยั่งยืน

๔. ประชาสัมพันธ์และพัฒนาการท่องเที่ยวให้มีศักยภาพในการเพิ่มรายได้ให้กับชุมชน

๕. สนับสนุนเกษตรกรให้ได้รับใบรับรองแหล่งผลิตพืช

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาองค์กร กลยุทธ์การพัฒนา ได้แก่

๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

๒. ปรับปรุง จัดหา และพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานและการให้บริการแก่ประชาชน

๓. พัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ และการเงินกรคลังเพื่อให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง

๔. ปรับปรุงและเก็บรวบรวมฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาให้เป็นระบบ

๕. ปรับปรุงและพัฒนางานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีความพร้อมรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อเทศบาลตำบลไร่เก่า มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงาน เพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และเทศบาลตำบลไร่เก่า จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันเทศบาลตำบลไร่เก่า มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเกลี่ยตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๖ ส่วนราชการ

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์

เทศบาลตำบลไร่เก่า

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ดำเนินการให้ทุกพื้นที่ในเขตเทศบาลมีไฟฟ้าและประปาใช้ทุกครัวเรือน ๒. ดำเนินการให้ทุกพื้นที่ในเขตเทศบาลมีเส้นทางคมนาคมและระบบการระบายน้ำที่เชื่อมโยงครอบคลุมทุกชุมชน	ปลัด เทศบาล หน.ฝ่ายการโยธา ผอ.กองช่าง วิศวกรโยธา/ผช.วิศวกรโยธา นักวิเคราะห์ฯ นักจัดการงานทั่วไป นายช่างไฟฟ้า/ผช.นายช่างไฟฟ้า นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ ผช.นายช่างเขียนแบบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคม สังคม และคุณภาพชีวิต	๑. ดำเนินการให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	ปลัดเทศบาล ผอ.กองการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. ดำเนินการให้ประชาชนมีจิตสำนึกที่ดีต่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ๒. ดำเนินการให้ชุมชนในเขตเทศบาลเป็นชุมชนสะอาดปราศจากมลพิษ	ปลัดเทศบาล ผอ.กองสาธารณสุขฯ หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ นักวิชาการสาธารณสุขฯ นักจัดการงานทั่วไป เจ้าพนักงานสาธารณสุขฯ เจ้าพนักงานธุรการ ผช.เจ้าพนักงานสาธารณสุข
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารและการบริการประชาชน	๑. ดำเนินการให้ประชาชนได้รับความสะดวกและพึ่งพอใจต่อการบริหารการบริการของภาครัฐ	พนักงานเทศบาลทุกระดับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชน การเกษตร และการท่องเที่ยว	๑. ดำเนินการให้ชุมชนมีความเข้มแข็งเกิดการรวมกลุ่มอย่างยั่งยืน ๒. ดำเนินการให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น	ปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ นักพัฒนาชุมชน ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาองค์กร	๑. ดำเนินการให้ชุมชนมีความสงบเรียบร้อยปลอดภัย ๒. ดำเนินการให้ประชาชนได้รับความสะดวกและพึงพอใจต่อการบริหาร การบริการของภาครัฐ	ปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าฝ่ายปกครอง พนักงานเทศบาลทุกระดับ

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

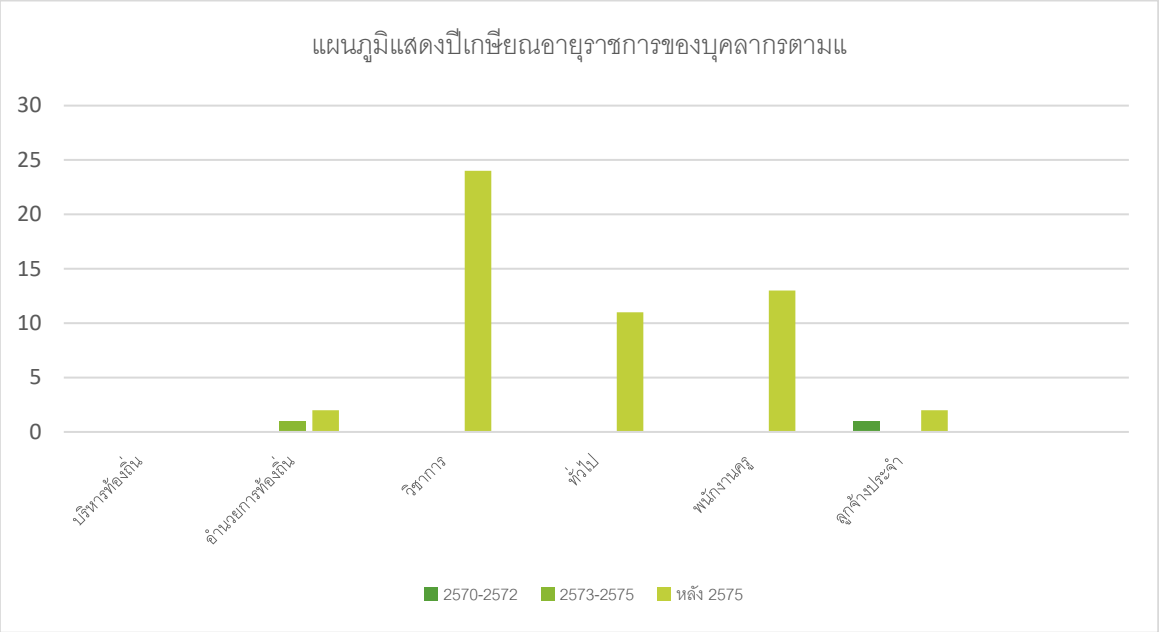
เทศบาลตำบลไร่เก่า ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลพิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

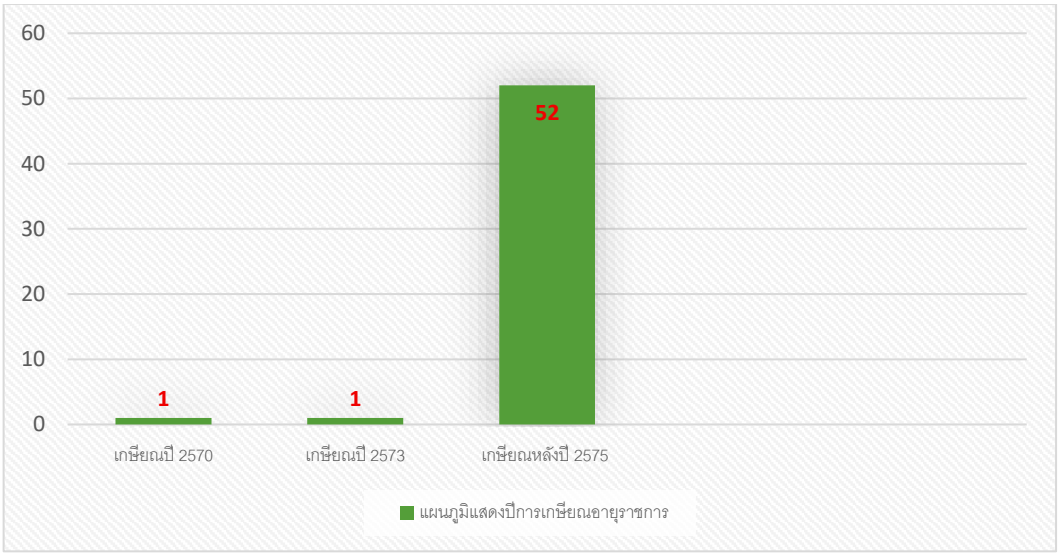
บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้วมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ พบว่า เทศบาลตำบลไร่เก่ามีภารกิจงานด้านต่างๆ อีกหลายด้านที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

เทศบาลตำบลไร่เก่า มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ดังนี้





จากแผนภูมิ พบว่าไม่มีการเกษียณอายุราชการของบุคลากรในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ไม่มี กรณีในระยะเวลาดังกล่าวหากมีคนโอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร เทศบาลตำบลไร่เก่า วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ ดังนี้

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน เทศบาลตำบลไร่เก่า จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ของปีที่เกษียณ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ เทศบาลตำบลไร่เก่า จะสรรหาคนมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.ท.จ.ประจวบฯ) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากเทศบาลตำบลไร่เก่า ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว เทศบาลฯ จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล หรือบัญชีของจังหวัด แล้วแต่กรณี

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลไร่เก่า ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลไร่เก่า ดังนี้

☛**พนักงานเทศบาล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

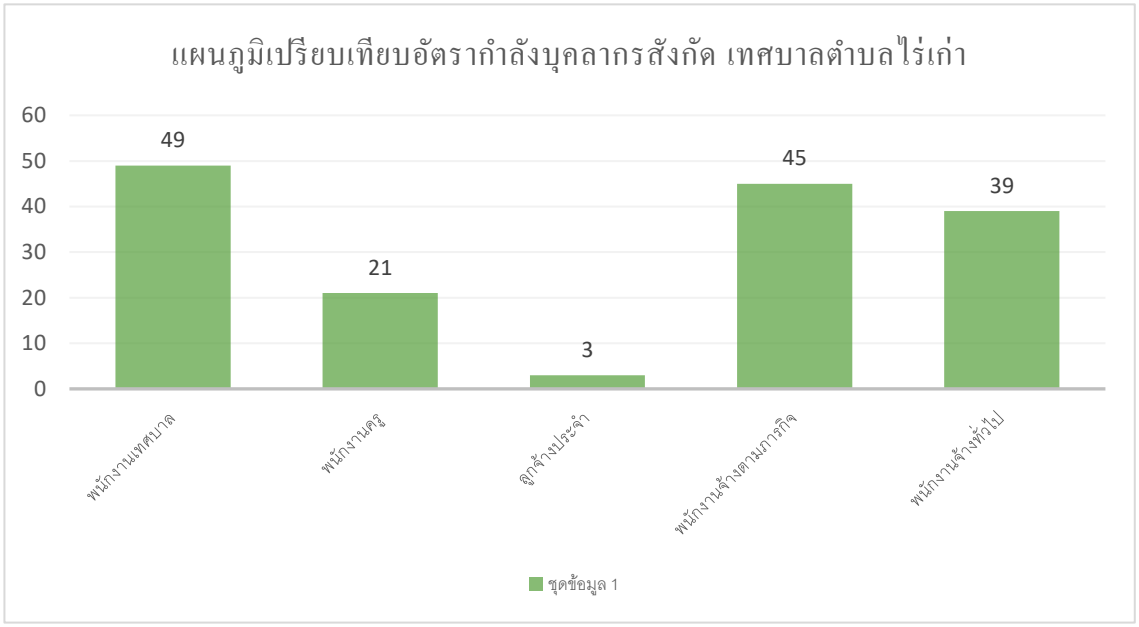
- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

☛**ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

☛**พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่เป็นเทศบาลตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลไร่เก่า ใช้การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ อีกทั้ง เทศบาลตำบลไร่เก่า ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลไร่เก่า มีภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

๕.๑.๑ ภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ต้องทำตามมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒

(๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
(๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
(๓) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและสาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
(๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
(๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
(๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
(๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
(๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
(๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๕.๑.๒ ภารกิจอำนาจหน้าที่ที่อาจจัดทำได้ ตามมาตรา ๕๑ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๔๓

(๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
(๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
(๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
(๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
(๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
(๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
(๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
(๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
(๙) เทศพาณิชย์

๕.๒ ภารกิจอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ ตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
(๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
(๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
(๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
(๕) การสาธารณูปการ
(๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
(๗) การพาณิชย์ และส่งเสริมการลงทุน
(๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
(๙) การจัดการศึกษา
(๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
(๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
(๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
(๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
(๑๔) การส่งเสริมการกีฬา
(๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
(๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
(๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
(๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
(๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
(๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
(๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
(๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
(๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ
(๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
(๒๕) การผังเมือง
(๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
(๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
(๒๘) การควบคุมอาคาร
(๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
(๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
(๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

๕.๓ สรุปการวิเคราะห์ภารกิจของเทศบาล

อาจจำแนกภารกิจของเทศบาลตำบลไร่เก่า ออกเป็นด้านใหญ่ ๆ ได้ ดังนี้

๕.๓.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒) และ พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐ (๒))

(๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๔))

(๓) การสาธารณูปการ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๕))

(๔) การควบคุมอาคาร (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๘))

(๕) การผังเมือง (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๕))

๕.๓.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการศึกษา (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๙))

(๒) การส่งเสริมกีฬา (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๑๔))

(๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๑๙))

(๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๑๐) และมาตรา ๑๖ (๑๓))

(๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา๑๖ (๑๓) และ พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐ (๗))

๕.๓.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐ (๑), และ พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๓๐))

(๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๑๒))

(๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๗))

(๔) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๑๘) และ พ.ร.บ. เทศบาลฯ มาตรา ๕๐ (๓)

(๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๐)

(๖) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๑)

(๗) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๒) และ พ.ร.บ. เทศบาลฯ มาตรา ๕๑ (๒))

(๘) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๙) และ พ.ร.บ. เทศบาลฯ มาตรา ๕๐ (๕))

(๙) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๗))

(๑๐) การจัดให้มีและควบคุมตลาด (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒๒) และ พ.ร.บ. เทศบาลฯ มาตรา ๕๑ (๑๓))

๕.๓.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินการฝึกและประกอบอาชีพของราษฎร (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๑ (๕) และ พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๖)

(๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๑๖ (๘)

(๓) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๗)

๕.๓.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๒๔)

๕.๓.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐ (๘) และ พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖ (๑๑))

๕.๓.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การบริหารจัดการในการปฏิบัติภารกิจของเทศบาล (พ.ร.บ.เทศบาล มาตรา ๕๐ (๙))

(๒) การสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐ (๙))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านนี้ หากเทศบาลสามารถปฏิบัติได้อย่างครบถ้วน และสมบูรณ์ ย่อมจะแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ครบถ้วนทั้ง ๗ ด้าน คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการศาสนา และด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ได้ครอบคลุมภารกิจที่จะต้องใช้ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างครบถ้วน

๕.๔ การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการดำเนินการตามภารกิจของเทศบาล ทางเทศบาลตำบลไร่เก่าได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหาอุปสรรค เพื่อประเมินสถานภาพว่าปัจจุบันเทศบาลมีสถานภาพอยู่จุดใด แบ่งเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก (SWOT) ซึ่งสรุปได้ดังต่อไปนี้

<u>การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน</u>

<u>จุดแข็ง (S)</u>

๑. มีระบบโครงสร้างพื้นฐาน เครือข่ายคมนาคมที่เข้าถึงง่าย สามารถติดต่อเชื่อมโยงกับพื้นที่อื่นได้

๒. มีแหล่งท่องเที่ยวทางด้านวัฒนธรรมในพื้นที่ เช่น วัดสามร้อยยอด วัดตาลเจ็ดยอด หมู่บ้านไทยทรงดำ

๓. มีแหล่งผลิตสินค้าเกษตร เช่น มะม่วง สับปะรด ข้าว และมีการจัดงานเพื่อสนับสนุนสินค้าเกษตรในพื้นที่

๔. มีเครือข่ายคณะกรรมการชุมชนอาสาสมัครสาธารณสุข ในการประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน

๕. เป็นเส้นทางผ่านที่สำคัญในการเดินทางไปสู่แหล่งท่องเที่ยวใกล้เคียง ได้แก่ ทุ่งสามร้อยยอด บึงบัวสามร้อยยอด

จุดอ่อน (W)

๑. องค์กรภาคการเกษตรขาดความเข้มแข็ง และการรวมกลุ่ม

๒. ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๓. สถานบริการด้านสาธารณสุขยังไม่เพียงพอกับจำนวนประชากร

๔. ขาดระบบฐานข้อมูลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. การขยายตัวของเมืองเป็นไปอย่างไร้ทิศทาง

๖. ค่านิยมและพฤติกรรมของเด็กและเยาวชนเปลี่ยนไปในทางที่ไม่เหมาะสม

๗. ขาดการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก

โอกาส (O)

๑. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมเส้นทางรถไฟทางคู่ ซึ่งในพื้นที่มีทางรถไฟพาดผ่าน

๒. จังหวัดมีโอกาสขยายการผลิตสินค้า และการตลาดกับประเทศต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น

๓. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาสังคมและสนับสนุนงบประมาณเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน

๔. นโยบายรัฐบาลสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสร้างโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชากรทุกกลุ่ม

๕. รัฐบาลมีนโยบายในการเปิดด่านสิงขรเป็นจุดผ่านแดนถาวร ก่อให้เกิดประโยชน์ด้านเศรษฐกิจโดยรวมของจังหวัด

๖. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC) ทำให้เพิ่มโอกาสด้านการท่องเที่ยว การขยายตลาดสินค้า

อุปสรรค (T)

๑. นโยบายรัฐบาลในการช่วยเหลือสินค้าเกษตรที่ราคาตกต่ำ ยังไม่สามารถแก้ปัญหารายได้หรือหนี้สินเกษตรกรได้

๒. ปัญหาจากภัยธรรมชาติและภัยจากสารเคมี เช่นปัญหาศัตรูพืช สารเคมีตกค้าง ส่งผลต่อมาตรฐานสินค้าเกษตร

๓. ปัญหาราคาเชื้อเพลิงส่งผลให้ต้นทุนการผลิตสินค้าและบริการเพิ่มสูงขึ้น

๔. การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ทำให้ครอบครัวขาดการดูแลเอาใจใส่กันและกัน

๕. สื่อต่างๆ มีผลต่อพฤติกรรมทางลบของประชาชนโดยเฉพาะเด็กและเยาวชน

๖. ปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจในต่างประเทศส่งผลกระทบต่อการส่งออกผลิตภัณฑ์ของจังหวัด

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก	
๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน	กองช่าง
๒. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน	กองสาธารณสุขฯ และสำนักปลัดเทศบาล
๓. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา	กองการศึกษา
๔. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพ การสาธารณสุข และการป้องกันยาเสพติด	กองสาธารณสุขฯ และสำนักปลัดเทศบาล
๕. การสงเคราะห์และพัฒนาเด็ก สตรี เยาวชน และผู้ด้อยโอกาสในชุมชน	สำนักปลัดเทศบาล
๖. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ	กองสาธารณสุขฯ
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	สำนักปลัด กองช่าง
๘. การบำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	กองการศึกษา
๙. การป้องกันรักษาและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน	กองสาธารณสุขฯ
ภารกิจรอง	
๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น	กองการศึกษา
๒. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหารของประชาชน	สำนักปลัด กองช่าง กองสาธารณสุขฯ
๓. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสันทนาการ	ทุกส่วนราชการ
๔. การปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน	ทุกส่วนราชการ
๕. การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรของเทศบาล	ทุกส่วนราชการ
๖. การปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงานของเทศบาล	

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลไร่เก่า

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา นั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลไร่เก่า (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ ทต. และพื้นที่ใกล้ ทต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๕ – ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	**จุดอ่อน W** ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ ทต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ ทต. ในฐานะตัวแทน	**ข้อจำกัด T** ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลไร่เก่า (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ ทต. ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	**จุดอ่อน** W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา ทต. ได้ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต ทต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	**ข้อจำกัด** T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ ทต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ
และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลไร่เก่า ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>สำนักปลัด</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานทะเบียนราษฎร งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	สำนักปลัดเทศบาล เป็นส่วนราชการระดับกลาง ประกอบด้วย ฝ่าย ๒ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการและฝ่ายปกครอง ปัจจุบันขาดบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล และขาดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติที่ยังไม่สามารถจัดลงสู่ตำแหน่งได้ เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่าง และบุคลากรตำแหน่งคนงานยังมีไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบันในการให้บริการพี่น้องประชาชนในเขตพื้นที่ในด้านสาธารณภัยและด้านอื่นๆ	เทศบาลตำบลไร่เก่าใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขันในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผลสถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุมงานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับกลาง ประกอบด้วย ฝ่าย ๒ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายพัฒนารายได้ และฝ่ายบริหารงานการคลัง ซึ่งสายบริหาร ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ ปัจจุบันเป็นอัตรากำลังที่ว่างและมีสายวิชาการว่าง	เทศบาลตำบลไร่เก่า ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>กองช่าง</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองช่างเป็นส่วนราชการระดับกลาง ประกอบด้วย ๑ ฝ่าย ๑ กลุ่มงาน ได้แก่ ฝ่ายการโยธา และกลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง ซึ่งอัตรากำลังที่ว่างปัจจุบันมีสายบริหารและสายวิชาการ	เทศบาลตำบลไร่เก่าใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขันในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสีย และสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเป็นส่วนราชการระดับกลาง ประกอบด้วย ๑ ฝ่าย ๑ กลุ่มงาน ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข และกลุ่มงานบริการสาธารณสุข ซึ่งอัตรากำลังที่ว่างปัจจุบันมีสายบริหารและสายทั่วไป	เทศบาลตำบลไร่เก่า ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</u> มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาเทศบาล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของเทศบาล งานจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานประชาสัมพันธ์ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานสถิติข้อมูล งานสารสนเทศ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารงานทั่วไป และฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ปัจจุบันมีอัตรากำลัง สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	เทศบาลตำบลไร่เก่า ใช้วิธีการโอนย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่งหรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>กองการศึกษา</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษา ในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กงานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคล ของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่ได้จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองการศึกษา เป็นส่วนราชการระดับกลาง ประกอบด้วย ๒ กลุ่มงาน อัตรากำลัง ที่ว่าง ประกอบด้วยหัวหน้ากลุ่มงาน ๒ อัตรา และสายวิชาการ และสายทั่วไป สำหรับพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	เทศบาลตำบลไร่เก่า ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	หน่วยตรวจสอบภายในเป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มี นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา และเป็นตำแหน่งมีคนครองมีตำแหน่งเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลไร่เก่า ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล **๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ** ๑) งานบริหารงานทั่วไป ๒) งานการเจ้าหน้าที่ ๓) งานพัฒนาชุมชน ๔) งานกิจการสภา **๑.๒ ฝ่ายปกครอง** ๑) งานนิติการ ๒) งานทะเบียนราษฎร ๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	**๑. สำนักปลัดเทศบาล** **๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ** ๑) งานบริหารงานทั่วไป ๒) งานการเจ้าหน้าที่ ๓) งานพัฒนาชุมชน ๔) งานกิจการสภา **๑.๒ ฝ่ายปกครอง** ๑) งานนิติการ ๒) งานทะเบียนราษฎร ๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง **๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง** ๑) งานธุรการ ๒) งานสถิติการคลัง ๓) งานการเงินและบัญชี ๔) งานระเบียบการคลัง ๕) งานพัสดุและทรัพย์สิน **๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้** ๑) งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒) งานพัฒนารายได้ ๓) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	**๒. กองคลัง** **๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง** ๑) **งานบริหารงานทั่วไป** ๒) งานสถิติการคลัง ๓) งานการเงินและบัญชี ๔) งานระเบียบการคลัง ๕) งานพัสดุและทรัพย์สิน **๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้** **๑) งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้** ๒) งานพัฒนารายได้ ๓) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง **๓.๑ ฝ่ายการโยธา** ๑) งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ ๒) งานสาธารณูปโภค ๓) งานสวนสาธารณะ ๔) งานบริหารทั่วไป **๓.๒ กลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง** ๑) งานผังเมืองและควบคุมอาคาร ๒) งานวิศวกรรม ๓) งานสถาปัตยกรรม	**๓. กองช่าง** **๓.๑ ฝ่ายการโยธา** ๑) งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ ๒) งานสาธารณูปโภค ๓) งานสวนสาธารณะ ๔) งานบริหารทั่วไป **๓.๒ กลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง** ๑) งานผังเมืองและควบคุมอาคาร ๒) งานวิศวกรรม ๓) งานสถาปัตยกรรม	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม **๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข** ๑) งานธุรการ ๒) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๓) งานวางแผนสาธารณสุข ๔) งานเผยแพร่และฝึกอบรม **๔.๒ กลุ่มงานบริการสาธารณสุข** ๑) งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๒) งานรักษาความสะอาด ๓) งานส่งเสริมสุขภาพ ๔) งานสัตวแพทย์	**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** **๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข** ๑) **งานบริหารงานทั่วไป** ๒) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๓) งานวางแผนสาธารณสุข ๔) งานเผยแพร่และฝึกอบรม **๔.๒ กลุ่มงานบริการสาธารณสุข** ๑) งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๒) งานรักษาความสะอาด ๓) งานส่งเสริมสุขภาพ ๔) งานสัตวแพทย์	
๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ **๕.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป** ๑) งานธุรการ ๒) งานประชาสัมพันธ์ ๓) งานบริการและเผยแพร่วิชาการ **๕.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ** ๑) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒) งานงบประมาณ ๓) งานธุรการ	**๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ** **๕.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป** ๑) **งานบริหารงานทั่วไป** ๒) งานประชาสัมพันธ์ ๓) งานบริการและเผยแพร่วิชาการ **๕.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ** ๑) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒) งานงบประมาณ ๓) **งานบริหารงานทั่วไป**	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๖. กองการศึกษา **๖.๑ กลุ่มงานบริหารการศึกษา** ๑) งานธุรการ ๒) งานการศึกษาปฐมวัย ๓) งานการเจ้าหน้าที่ ๔) งานกิจการนักเรียน ๕) งานโรงเรียน **๖.๒ กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ๑) งานกีฬาและสันทนาการ ๒) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๓) งานกิจการศาสนา ๔) งานส่งเสริมประเพณีและศิลปวัฒนธรรม	**๖. กองการศึกษา** **๖.๑ กลุ่มงานบริหารการศึกษา** ๑) **งานบริหารงานทั่วไป** ๒) งานการศึกษาปฐมวัย ๓) งานการเจ้าหน้าที่ ๔) งานกิจการนักเรียน ๕) งานโรงเรียน **๖.๒ กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ๑) งานกีฬาและสันทนาการ ๒) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๓) งานกิจการศาสนา ๔) งานส่งเสริมประเพณีและศิลปวัฒนธรรม	
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๑) งานตรวจสอบภายใน	**๗. หน่วยตรวจสอบภายใน** ๑) งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลไร่เก่า ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลไร่เก่า และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลไร่เก่า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ว่างให้ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒. กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	- -	- -	- -	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (แผนที่ภาษีฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่างเดิม*
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)								
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๖. กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
โรงเรียนเทศบาล ๑ บ้านตาลเจ็ดยอด								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา (คศ.๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม รอจัดสรร งปม.จาก กสถ.
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
บุคลากรสนับสนุนการสอน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตาลเจ็ดยอด								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตาลเจ็ดยอด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม รอจัดสรร งปม.จาก กสถ.
ครู (คศ.๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสามร้อยยอด								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสามร้อยยอด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม รอจัดสรร งปม.จาก กสถ.
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไร่เก่า								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไร่เก่า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม รอจัดสรร งปม.จาก กสถ.
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑๕๗**	**๑๕๗**	**๑๕๖**	**๑๕๖**	**-**	**-๑**	**-**	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องมีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๓)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	ว่างเต็ม	๕๒๘,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑				๓๓,๐๐๐	๓๔,๘๙๐	๓๖,๗๖๐	๗๙๙,๐๘๐	๗๙๓,๗๖๐	๘๒๐,๘๙๐	ว่าง
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๑	๔๒,๙๙๐	๕๐๙,๘๘๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑				๓๐,๖๐๐	๓๒,๕๒๐	๓๔,๙๘๐	๖๓๔,๘๘๐	๗๐๙,๙๐๐	๗๘๓,๘๘๐	น.ส.ปิยวรรณ ฟักนรัญ
	ฝ่ายอำนวยการ																		
๓	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	ว่างเต็ม	๓๙๓,๖๐๐	๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑				๒๓,๖๙๐	๒๕,๐๙๐	๒๖,๕๒๐	๔๓๕,๒๙๐	๔๖๐,๒๘๐	๔๘๖,๘๒๐	ว่าง
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๐๙,๙๙๐	๓๓๓,๘๘๐		๑	๑	๑				๒๐,๐๙๐	๒๑,๒๙๐	๒๒,๕๖๐	๓๘๓,๕๒๐	๓๙๔,๙๖๐	๓๙๙,๙๒๐	น.ส.บัททรษา พัดพา
๕	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๔๒,๓๓๐	๕๖๕,๕๖๐		๑	๑	๑				๓๐,๓๖๐	๓๒,๗๖๐	๓๔,๒๐๐	๕๓๕,๙๒๐	๕๖๘,๐๘๐	๖๐๒,๒๘๐	น.ส.จินตนา ธรรมเมืองไทย
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๒๐,๔๐๐	๒๐๔,๘๐๐		๑	๑	๑				๓๔,๙๖๐	๓๕,๖๐๐	๓๖,๕๖๐	๒๕๙,๕๖๐	๒๙๕,๗๖๐	๒๙๘,๗๒๐	น.ส.เทพิธรัตน์ สุขโข
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๓๙,๓๕๐	๒๐๕,๘๐๐		๑	๑	๑				๓๒,๗๐๐	๓๓,๒๐๐	๓๓,๙๒๐	๒๓๘,๗๖๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๓๕,๒๘๐	น.ส.ลาลินี นวลศรีทอง
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๒,๒๐๐	๓๘๖,๘๐๐		๑	๑	๑				๒๓,๒๘๐	๒๔,๖๐๐	๒๖,๗๖๐	๔๐๙,๖๘๐	๔๓๔,๒๘๐	๔๖๐,๘๘๐	น.ส.เศศสรัญ อินทวชิราวัศน์
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๙	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	ปสรี	๑	๑	๒๐,๒๘๐	๒๘๓,๗๒๐		๑	๑	๑				๙,๘๘๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๘๒,๙๖๐	๒๘๓,๗๖๐	๒๙๓,๗๒๐	น.ส.ศิริพร เสลี่
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวส.	๑	๑	๓๖,๘๕๐	๑๐๙,๘๐๐		๑	๑	๑				๗,๗๒๐	๘,๒๘๐	๘,๖๘๐	๒๐๕,๓๒๐	๒๑๓,๖๐๐	๒๒๑,๒๘๐	น.ส.ณัญญ์ฐิยา ปุนเพชร
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวส.	๑	๑	๓๔,๕๑๐	๑๐๔,๗๒๐		๑	๑	๑				๗,๐๘๐	๗,๗๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๓,๒๐๐	๑๘๘,๕๒๐	๑๙๖,๐๘๐	น.ส.นภัฐวรรณ มื่อนิม
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปวส.	๑	๑	๓๗,๖๙๐	๒๑๒,๒๘๐		๑	๑	๑				๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๘๐	๒๒๐,๘๐๐	๒๒๐,๖๘๐	๒๒๘,๗๒๐	น.ส.นลธิชา วิชชุเวส
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปวส.	๑	๑	๓๕,๕๒๐	๑๘๖,๘๘๐		๑	๑	๑				๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๑๙๘,๐๘๐	๒๐๑,๘๒๐	๒๐๓,๐๐๐	น.ส.วิรัญภารณ์ โพธิรัชต์
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ปวส.	๑	๑	๓๕,๕๒๐	๑๘๖,๘๘๐		๑	๑	๑				๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๑๙๘,๐๘๐	๒๐๑,๘๒๐	๒๐๓,๐๐๐	น.ส.อรพรรณ รุธิรคุณากร
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	๑	๓๔,๓๒๐	๑๗๒,๐๘๐		๑	๑	๑				๖,๗๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๐๘๐	๑๘๖,๒๒๐	๑๘๓,๘๐๐	นายสนอง คุกรเพชร์
๑๖	พนักงานขับรถยนต์ พนักงานจ้างทั่วไป	ทักษะ	๑	๑	๓๔,๕๗๐	๑๗๕,๐๘๐		๑	๑	๑				๗,๐๘๐	๗,๗๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๒,๗๖๐	๑๘๙,๔๘๐	๑๙๗,๗๖๐	นายเอกลักษณ์ นาดโต
๑๗	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายคุกภัย นาพุณ
๑๘	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายธนุสิทธิ์ ฉิมยวง
๑๙	คนงาน	ทั่วไป	๑	ว่างเต็ม		๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๒๐	คนงาน	ทั่วไป	๑	ว่างเต็ม		๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
	ฝ่ายปกครอง																		
๒๑	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	ว่างเต็ม	๓๙๓,๖๐๐	๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑				๒๓,๖๙๐	๒๕,๐๙๐	๒๖,๕๒๐	๔๓๕,๒๙๐	๔๖๐,๒๘๐	๔๘๖,๘๒๐	ว่าง
๒๒	นิติกร	ชก.	๑	๑	๓๓,๙๓๐	๓๙๓,๕๖๐		๑	๑	๑				๒๙,๘๒๐	๒๓,๗๖๐	๒๔,๒๐๐	๓๑๖,๐๐๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๔,๗๖๐	นายนิรันดร์ อโรมศิริ
๒๓	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก.	๑	๑	๒๓,๘๖๐	๒๔๖,๘๐๐		๑	๑	๑				๓๕,๘๒๐	๓๖,๗๒๐	๓๗,๙๖๐	๒๙๒,๒๘๐	๒๘๖,๙๒๐	๓๐๖,๗๒๐	น.ส.สุนทรี บุญเสือ
๒๔	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง.	๑	๑	๓๓,๘๒๐	๓๙๒,๗๒๐		๑	๑	๑				๘,๖๒๐	๙,๗๒๐	๙,๙๖๐	๒๕๐,๙๖๐	๒๖๐,๐๘๐	๒๖๑,๘๐๐	น.ส.จุฑามาศ มหาบัณฑิต
๒๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๓๔,๓๘๐	๓๙๐,๗๖๐		๑	๑	๑				๓๐,๗๒๐	๓๐,๙๒๐	๓๓,๕๒๐	๓๘๐,๘๘๐	๓๙๓,๘๒๐	๒๐๒,๙๒๐	นายภิรศิชัช ขุดอกไม้
	ลูกจ้างประจำ																		
๒๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดันเฟลิง)	กลุ่มที่ ๓-๓	๑	๑	๒๖,๙๘๐	๗๒๓,๗๖๐		๑	๑	๑				๗๒,๖๐๐	๗๒,๙๖๐	๗๓,๗๒๐	๓๓๐,๗๖๐	๓๓๒,๗๒๐	๓๔๖,๖๒๐	นายชนสิษฐ์ หุ่นเก่า
๒๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดันเฟลิง)	กลุ่มที่ ๓-๓	๑	๑	๒๙,๖๘๐	๓๕๖,๗๖๐		๑	๑	๑				๗๓,๗๒๐	๗๓,๐๘๐	๗๓,๔๒๐	๓๖๐,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	นายประศิษฐ์ ชุฟิพย์
๒๘	พนักงานดันเฟลิง	ลุ่มที่ ๓-๒ เดิม	๑	๑	๒๕,๖๙๐	๓๐๘,๐๔๐		๑						๗๒,๗๐๐	-	-	๗๒๐,๔๐๐	๗๒๐,๔๐๐	๗๒๐,๔๐๐	นายผมปอง เผดิ้ง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๙	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๑	๑	๓๗,๒๖๐	๒๐๗,๗๒๐		๑	๑	๑				๘,๔๐๐	๘,๖๘๐	๙,๐๐๐	๒๓๕,๕๒๐	๒๔๔,๗๖๐	๒๕๓,๗๖๐	นายไพศาล กองยาษา
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปวส.	๑	๑	๓๓,๓๔๐	๑๕๗,๖๘๐		๑	๑	๑				๖,๗๖๐	๖,๒๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๔,๐๔๐	๑๗๐,๖๔๐	๑๗๔,๘๔๐	นายวิโรจน์ ฟันแสง
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน พนักงานจ้างทั่วไป	ปวส.	๑	๑	๓๖,๘๙๐	๒๐๒,๘๔๐		๑	๑	๑				๘,๗๖๐	๘,๕๒๐	๘,๘๔๐	๒๒๐,๖๐๐	๒๒๙,๗๒๐	๒๔๔,๐๐๐	น.ส.ฐิติภรณ์ เฉิดวงษ์

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตรากำลังคนที่คาดว่าจะต้องมีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๒)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
๗๒	ตนงาน	ทั่วไป	๓	๓	๙,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓	๓	๓				-	-	-	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	นายธราธิป อนุรักษ์วงศ์ศรี
๗๓	ตนงาน	ทั่วไป	๓	๓	๙,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓	๓	๓				-	-	-	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	น.ส.เบญจมาศ เก้าหาญ
๗๔	ตนงาน	ทั่วไป	๓	๓	๙,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓	๓	๓				-	-	-	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	นายสิทธินนท์ ศรีสุวรรณ
๗๕	ตนงาน	ทั่วไป	๓	๓	๙,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓	๓	๓				-	-	-	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	นายสมิง ชินค่อย
๗๖	ตนงาน	ทั่วไป	๓	๓	๙,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓	๓	๓				-	-	-	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	นายวิทวัส ชูชิต
๗๗	ตนงาน กองคลัง (๓๒)	ทั่วไป	๓		ว่างเดิม	๓๐๔,๐๐๐	๓	๓	๓				-	-	-	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	ว่าง
๗๘	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๓	๓	๕๙๙,๕๒๐	๖๙๓,๒๔๐	๓๓๔,๔๐๐	๓	๓	๓			๔๒๑,๕๒๐	๔๓๓,๙๒๐	๔๕๖,๕๖๐	๔๘๖,๗๖๐	๗๑๐,๐๔๐	๗๕๖,๖๔๐	นางทิมแก้ว รวนกระจ่าง
	ฝ่ายบริหารงานคลัง												-	-	-	-	-	-	
๗๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการค	ต้น	๓	๓	๔๖,๓๔๐	๕๕๖,๐๔๐	๓๔,๐๐๐	๓	๓	๓			๓๓๙,๔๔๐	๓๕,๙๐๐	๓๙๙,๕๖๐	๖๐๙,๕๖๐	๖๔๒,๙๖๐	๖๘๐,๕๒๐	น.ส.ประทุมทิพย์ แกมนาค
๘๐	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓	๓	๓๑,๓๓๐	๓๗๓,๕๖๐	๓	๓	๓				๒๒,๔๒๐	๒๓,๙๖๐	๒๕,๒๐๐	๓๗๖,๐๐๐	๔๒๗,๙๖๐	๔๔๕,๙๖๐	น.ส.อัศตา พรมสะอาด
๘๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๓	๓	๒๕,๒๓๐	๓๐๒,๙๖๐	๓	๓	๓				๓๘,๒๔๐	๓๙,๓๒๐	๒๐,๕๒๐	๓๒๓,๐๐๐	๓๔๐,๓๒๐	๓๖๐,๘๔๐	น.ส.เกรียงแก้ว แก้วไพร
๘๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี พนักงานจ้างตามภารกิจ	ชง.	๓	๓	๒๕,๔๔๐	๓๐๕,๙๖๐	๓	๓	๓				๓๘,๙๖๐	๓๙,๕๖๐	๒๐,๖๔๐	๓๒๔,๓๒๐	๓๘๓,๖๘๐	๓๖๔,๓๒๐	นางสุภาวดี เจริญผล
๘๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปวส.	๓		ว่างเดิม	๓๖๙,๐๔๐	๓	๓	๓				-	๖,๙๒๐	๖,๙๖๐	๓๖๙,๐๔๐	๓๙๒,๙๖๐	๓๘๐,๙๒๐	ว่าง
๘๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวส.	๓	๓	๓๖,๖๐๐	๓๐๙,๒๐๐	๓	๓	๓				๔,๐๔๐	๔,๔๐๐	๔,๖๔๐	๒๐๙,๒๔๐	๒๓๕,๖๔๐	๒๒๔,๒๔๐	น.ส.ยลิตา โตทรัพย์
๘๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ปวส.	๓	๓	๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๒๔๐	๓	๓	๓				๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๔,๗๖๐	๓๐๓,๘๐๐	๒๐๓,๖๐๐	๒๐๔,๗๖๐	น.ส.นลมล แก้วอ่วม
๘๖	ฝ่ายพัฒนารายได้ หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓		ว่างเดิม	๓๐๓,๖๐๐	๓๔,๐๐๐	๓	๓	๓			- ๒๓,๖๔๐	- ๒๔,๐๔๐	- ๒๖,๕๒๐	- ๔๓๕,๒๔๐	- ๔๖๐,๒๔๐	- ๔๘๖,๗๒๐	ว่าง
๘๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๓	๓	๒๒,๐๐๐	๒๐๔,๘๐๐		๓	๓	๓			๗๖,๕๐๐	๗๙,๕๒๐	๘๔,๖๐๐	๒๐๙,๗๖๐	๒๓๔,๘๔๐	๒๔๐,๘๔๐	น.ส.ปรัญญา แย้มเปี่ยน
๘๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๓	๓	๒๕,๒๓๐	๓๐๒,๙๖๐		๓	๓	๓			๓๘,๒๔๐	๓๙,๓๒๐	๒๐,๕๒๐	๓๒๓,๐๐๐	๓๔๐,๓๒๐	๓๖๐,๘๔๐	น.ส.สุพรรณี ทองบิด
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๘๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปวส.	๓	๓	๓๖,๐๙๐	๓๐๒,๗๒๐		๓	๓	๓			๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๓๐๙,๗๒๐	๒๐๗,๙๖๐	๒๑๐,๔๐๐	น.ส.พรชิตา รอยศักดิ์
๙๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปวส.	๓	๓	๓๔,๕๒๐	๓๑๔,๗๒๐		๓	๓	๓			๗,๐๘๐	๗,๗๒๐	๗,๕๖๐	๓๘๑,๖๐๐	๓๘๘,๕๒๐	๓๙๖,๐๘๐	น.ส.ธนารัตน์ รวนกระจ่าง
๙๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวส.	๓	๓	๓๖,๐๖๐	๓๐๒,๗๒๐		๓	๓	๓			๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๒๐๐,๕๒๐	๒๐๘,๕๖๐	๒๑๖,๐๖๐	นายไพรัช คำหอม
๙๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวส.	๓	๓	๓๖,๐๖๐	๓๐๒,๗๒๐		๓	๓	๓			๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๒๐๐,๕๒๐	๒๐๘,๕๖๐	๒๑๖,๐๖๐	นายสุวัฒน์ สามเกลียว
๙๓	สำนัก/กองช่าง (๐๕) ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๓	๓	๔๙,๖๕๐	๕๑๕,๘๐๐	๓๓๔,๔๐๐	๓	๓	๓			๓๕,๗๖๐	๓๗,๙๒๐	๔๐,๒๐๐	๗๖๕,๙๖๐	๘๐๓,๘๔๐	๘๔๔,๐๘๐	นายภัสวิชร ไชยล้อม
	ฝ่ายการโยธา												-	-	-	-	-	-	
๙๔	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓		ว่างเดิม	๓๐๓,๖๐๐	๓๔,๐๐๐	๓	๓	๓			๒๓,๖๔๐	๒๔,๐๔๐	๒๖,๕๒๐	๔๓๕,๒๔๐	๔๖๐,๒๔๐	๔๘๖,๗๒๐	ว่าง
๙๕	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๓	๓	๒๐,๔๐๐	๒๔๔,๘๐๐		๓	๓	๓			๓๔,๗๖๐	๓๕,๖๐๐	๓๖,๕๖๐	๒๕๙,๕๖๐	๒๙๕,๗๖๐	๒๙๗,๗๒๐	น.ส.กังสิมา ชูชิต
๙๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓	๓	๒๒,๒๗๐	๒๐๗,๒๔๐		๓	๓	๓			๓๖,๐๔๐	๓๗,๐๔๐	๓๘,๗๒๐	๒๘๕,๗๒๐	๓๐๐,๗๖๐	๓๓๔,๔๔๐	น.ส.อาริยา ใฝ่ทอง
๙๗	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๓	๓	๓๗,๒๔๐	๓๑๔,๘๔๐		๓	๓	๓			๒๔,๐๐๐	๒๕,๔๒๐	๒๗,๐๐๐	๔๒๒,๘๔๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๖๕,๗๒๐	นายที่ระพงศ์ หุ่นงาม
๙๘	นายช่างโยธา	ชง.	๓	๓	๓๕,๐๐๐	๓๐๓,๘๐๐		๓	๓	๓			๓๒,๕๒๐	๓๒,๒๔๐	๓๒,๗๖๐	๒๐๒,๗๒๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๑,๕๒๐	นายอภิรัตน์ ปันลับ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๙๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ปวช.	๓	๓	๓๒,๖๐๐	๓๕๒,๒๔๐		๓	๓	๓			๖,๗๒๐	๖,๗๖๐	๖,๖๐๐	๓๕๔,๔๐๐	๓๖๔,๗๖๐	๓๗๓,๗๖๐	นายศุภโชค ดงมีโรง
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวส.	๓	๓	๓๖,๕๒๐	๓๐๔,๐๐๐		๓	๓	๓			๗,๗๒๐	๘,๒๔๐	๘,๖๔๐	๒๐๕,๗๒๐	๒๓๔,๒๐๐	๒๒๒,๘๔๐	น.ส.ขนิกานต์ สุนพร
๑๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวส.	๓	๓	๓๓,๗๒๐	๓๖๙,๐๔๐		๓	๓	๓			๖,๗๒๐	๖,๗๖๐	๗,๗๒๐	๓๗๓,๗๖๐	๓๘๐,๗๒๐	๓๘๔,๐๔๐	น.ส.ขนิกานต์ เสี้ยปรางค์
๑๐๒	พนักงานขับรถยนต์ พนักงานจ้างทั่วไป	ปวช.	๓	๓	๓๓,๐๕๐	๓๕๖,๖๐๐		๓	๓	๓			๖,๗๖๐	๖,๖๐๐ -	๖,๘๔๐ -	๓๖๒,๗๖๐ -	๓๖๙,๕๖๐ -	๓๗๐,๔๐๐ -	นายสุรพัชน์ ดีอกสุด
๑๐๓	ตนงาน	ทั่วไป	๓	๓	๙,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐		๓	๓	๓			-	-	-	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	นายบัญชา พรมสะอาด

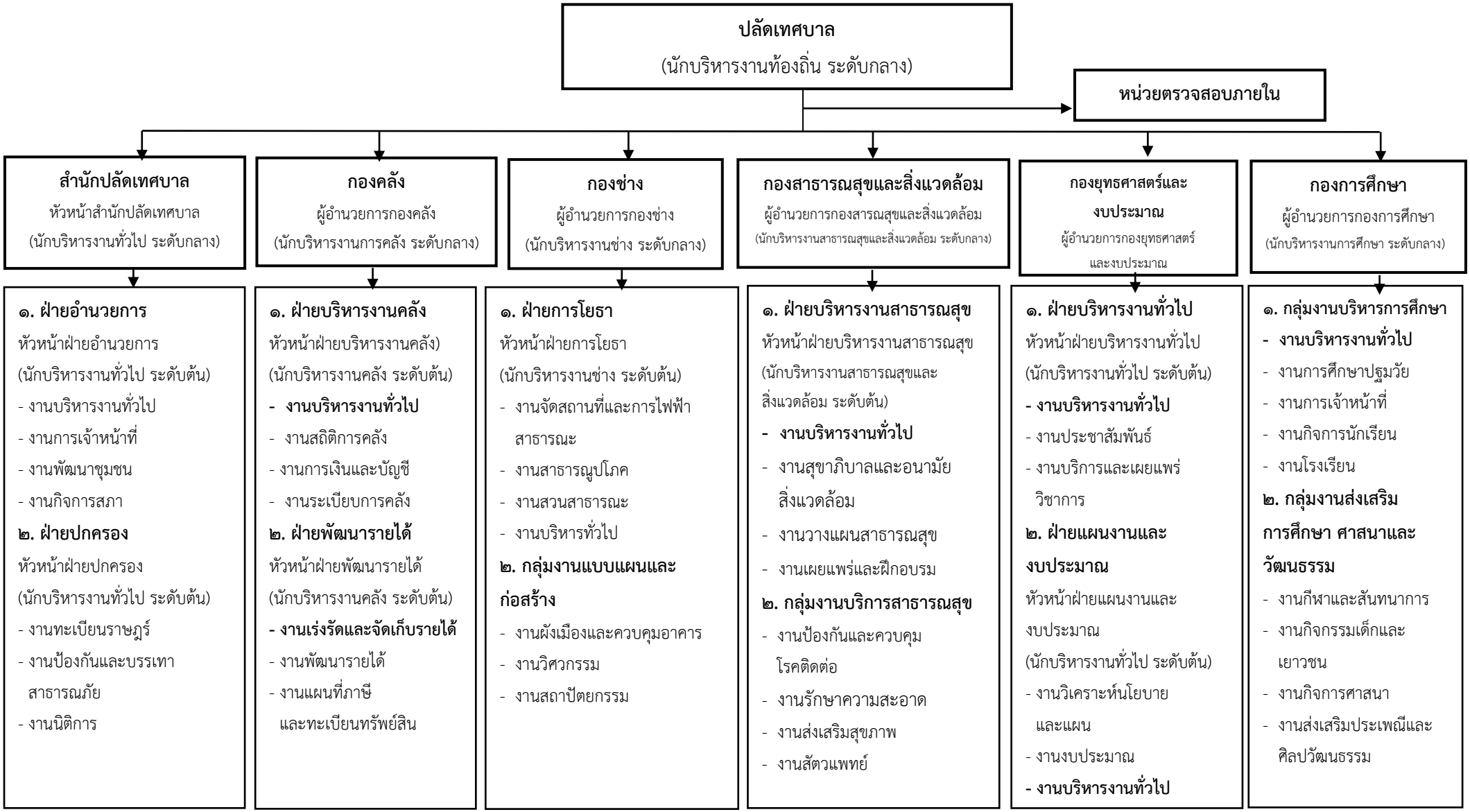
ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตรากำลังคนที่คาดว่าจะต้องมีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖๔	คนงาน	ทั่วไป	๓	๓	๙,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐		๓	๓	๓				-	-	-	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	นายภานุพงศ์ งามดี
๖๕	คนงาน	ทั่วไป	๓	๓	๙,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐		๓	๓	๓				-	-	-	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	นายเจษฎา ถึงพิเศษ
๖๖	คนงาน	ทั่วไป	๓		ว่างเดิม	๓๐๔,๐๐๐		๓	๓	๓				-	-	-	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	ว่าง
	กลุ่มงานแบบแผนและก่อสร้าง													-	-	-	-	-	-	
๖๗	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓		ว่างเดิม	๓๕๕,๗๒๐		๓	๓	๓				๒๓,๗๖๐	๒๔,๖๓๐	๒๕,๐๖๐	๓๗๐,๖๔๐	๓๗๗,๒๐๐	๔๒๕,๒๖๐	ว่าง
๖๘	นายช่างโยธา พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปง./ชง.	๓		ว่างเดิม	๒๐๗,๐๓๐		๓	๓	๓				๓๗,๘๔๐	๓๘,๐๙๒๐	๒๐,๐๗๐	๓๓๕,๗๔๐	๓๓๘,๗๒๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่าง
๖๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวส.	๓	๓	๓๘,๗๒๐	๗๐๗,๐๔๐		๓	๓	๓				๖,๗๒๐	๖,๗๖๐	๗,๗๒๐	๓๗๘,๗๖๐	๓๘๐,๗๒๐	๓๘๔,๐๔๐	น.ส.ศิรยา ไมกข์บุญ
๗๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ปวส.	๓		ว่างเดิม	๗๐๗,๐๔๐		๓	๓	๓				-	๖,๗๒๐	๖,๗๖๐	๗๐๗,๐๔๐	๓๗๘,๗๖๐	๓๘๐,๗๒๐	ว่าง
๗๑	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	ปวส.	๓	๓	๗๑,๕๐๐	๓๐๔,๐๐๐		๓	๓	๓				๗,๗๒๐	๘,๒๘๐	๘,๖๘๐	๒๐๕,๗๒๐	๒๑๔,๒๐๐	๒๒๒,๘๔๐	นายเอกสิทธิ์ มาประกอบ
๗๒	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	ป.ตรี	๓	๓	๓๘,๗๕๐	๒๓๗,๘๐๐		๓	๓	๓				๘,๗๖๐	๙,๗๒๐	๙,๘๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๕,๗๖๐	นายณัฐพล ชูแก้ว
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																			
๗๓	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข) ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	กลาง	๓	๓	๕๓,๐๗๐	๖๗๖,๘๔๐	๓๓๔,๔๐๐	๓	๓	๓				๓๘,๒๘๐	๔๐,๕๖๐	๔๒,๗๖๐	๘๐๙,๕๒๐	๘๔๐,๐๘๐	๘๗๓,๐๔๐	นายสถากร อภิชาติชาญชัย
๗๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ (นักบริหารง	ต้น	๓		ว่างเดิม	๓๗๓,๖๐๐	๓๘,๐๐๐	๓	๓	๓				๒๓,๖๔๐	๒๔๕,๐๔๐	๒๖๘,๕๔๐	๔๓๕,๒๔๐	๔๖๐,๒๘๐	๔๘๖,๘๒๐	ว่าง
๗๕	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓	๓	๓๖,๒๘๐	๔๓๕,๗๖๐		๓	๓	๓				๒๖,๗๖๐	๒๗๙,๗๒๐	๒๙๙,๔๐๐	๔๖๓,๒๘๐	๔๘๙,๒๒๐	๕๒๘,๖๔๐	นายจักรพรรดิ์ ชินาศภัย
๗๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๓		ว่างเดิม	๒๐๗,๐๓๐		๓	๓	๓				๓๗,๘๔๐	๓๘,๐๙๒๐	๒๐,๐๗๐	๓๓๕,๗๔๐	๓๓๘,๗๒๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่าง
๗๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวส.	๓		ว่างเดิม	๗๐๗,๐๔๐		๓	๓	๓				-	๖,๗๒๐	๖,๗๖๐	๗๐๗,๐๔๐	๓๗๘,๗๖๐	๓๘๐,๗๒๐	ว่าง
๗๘	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	ทั่วไป	๓		ว่างเดิม	๓๐๔,๐๐๐		๓	๓	๓				-	-	-	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	ว่าง
	กลุ่มงานบริการสาธารณสุข													-	-	-	-	-	-	
๗๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๓	๓	๒๒,๕๒๐	๒๗๐,๗๔๐		๓	๓	๓				๗๖,๗๒๐	๗๗,๒๘๐	๗๔,๗๖๐	๒๘๖,๔๒๐	๓๐๔,๐๘๐	๓๒๒,๔๒๐	น.ส.อุไร อีขัน
๘๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๓	๓	๓๔,๗๒๐	๔๒๓,๗๒๐		๓	๓	๓				๒๔,๗๒๐	๒๖,๒๘๐	๒๗,๘๔๐	๔๓๖,๔๒๐	๔๖๒,๗๒๐	๔๗๓,๕๐๐	น.ส.วิชิตรพร นาคเงิน
๘๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปวส.	๓	๓	๓๕,๔๗๐	๓๘๕,๘๘๐		๓	๓	๓				๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๓๖๐	๓๗๓,๗๒๐	๒๐๓,๗๒๐	๒๐๐,๒๘๐	น.ส.ศิวาพร ชื่นใจ
๘๒	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๓	๓	๓๓,๘๐๐	๓๘๒,๗๒๐		๓	๓	๓				๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๓๘๘,๐๘๐	๓๕๔,๐๘๐	๓๖๐,๗๒๐	นายชูเกษ เลือกสุด
๘๓	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๓	๓	๓๗,๖๓๐	๒๓๓,๗๒๐		๓	๓	๓				๘,๔๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๓๗,๘๘๐	๒๔๘,๗๒๐	๒๔๗,๗๖๐	นายไข่ คุณชิตต์
๘๔	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๓	๓	๓๘,๒๓๐	๒๓๘,๕๒๐		๓	๓	๓				๘,๗๖๐	๙,๗๒๐	๙,๘๘๐	๒๒๗,๒๘๐	๒๗๖,๔๐๐	๒๘๕,๘๘๐	นายเอกชัย บัวล้อม
๘๕	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	๓	๓	๓๕,๗๔๐	๓๘๔,๐๘๐		๓	๓	๓				๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๓๗๓,๕๒๐	๓๗๙,๒๐๐	๒๐๗,๒๔๐	นายพงศ์ศิยรดิ์ ฮินทร์นอก
	พนักงานจ้างทั่วไป													-	-	-	-	-	-	
๘๖	คนงาน	ทั่วไป	๓	๓	๙,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐		๓	๓	๓				-	-	-	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	น.ส.วริษฐา เล็นสิง
๘๗	คนงาน	ทั่วไป	๓	๓	๙,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐		๓	๓	๓				-	-	-	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	นายศิขา สลัสสีโก
๘๘	คนงาน	ทั่วไป	๓	๓	๙,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐		๓	๓	๓				-	-	-	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	นายณพพงษ์ โพธิ์เย็น
๘๙	คนงาน	ทั่วไป	๓	๓	๙,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐		๓	๓	๓				-	-	-	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	นายยอดชาย ชินสัมเสียม
๙๐	คนงาน	ทั่วไป	๓	๓	๙,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐		๓	๓	๓				-	-	-	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	นายณรงค์ ชูชีด
๙๑	คนงาน	ทั่วไป	๓	๓	๙,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐		๓	๓	๓				-	-	-	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	นายบุเทน บุญเกิด
๙๒	คนงาน	ทั่วไป	๓	๓	๙,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐		๓	๓	๓				-	-	-	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	นายนัครชัย ทองอยเหมียน
๙๓	คนงาน	ทั่วไป	๓	๓	๙,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐		๓	๓	๓				-	-	-	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	นายณรงชาย เอี่ยมสะอาด
๙๔	คนงาน	ทั่วไป	๓		ว่างเดิม	๓๐๔,๐๐๐		๓	๓	๓				-	-	-	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	ว่าง
๙๕	คนงาน	ทั่วไป	๓		ว่างเดิม	๓๐๔,๐๐๐		๓	๓	๓				-	-	-	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	ว่าง

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตรากำลังคนที่คาดว่าจะต้องมีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๒)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)													
๗๖	สนงาน	ทั่วไป	๓	ว่างตั้ง	๓๐๔,๐๐๐		๓	๓	๓				-	-	-	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	ว่าง
	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)																		
๗๗	ผอ.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงาน	ต้น	๓	๓	๔๔,๓๔๐	๕๓๐,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	๓	๓	๓				๓๓,๐๒๐	๓๓,๐๒๐	๓๕,๗๖๐	๖๐๔,๐๔๐	๖๓๗,๔๐๐	๖๗๓,๕๖๐	น.ส.พิชญานา ศิริวัฒน์
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป																		
๗๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไ	ต้น	๓	๓	๔๔,๓๔๐	๕๓๐,๗๖๐	๓๔,๐๐๐	๓	๓	๓				๓๓,๐๒๐	๓๓,๐๒๐	๓๕,๗๖๐	๕๔๐,๐๔๐	๖๓๓,๔๐๐	๖๔๙,๕๖๐	ว่าที่ร้อยตรีโตรภพ เขียนบรร
๗๙	นักประชาสัมพันธ์	ปก./ชก.	๓	๓	๒๒,๓๔๐	๒๐๕,๔๐๐		๓	๓	๓				๓๕,๗๖๐	๗๐,๗๒๐	๓๔,๐๐๐	๒๘๓,๗๖๐	๒๗๔,๖๔๐	๓๓๐,๖๔๐	น.ส.มาลิสา เสียงกล้ายม
๘๐๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓	๓	๓๗,๓๔๐	๒๐๕,๔๐๐		๓	๓	๓				๓๒,๗๖๐	๓๓,๒๐๐	๓๓,๗๒๐	๒๓๔,๗๖๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๕,๒๔๐	น.ส.รัตติกาล คงฉิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๘๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปวส.	๓	๓	๓๔,๕๖๐	๓๓๔,๗๒๐		๓	๓	๓				๗,๐๔๐	๗,๗๒๐	๗,๕๖๐	๓๔๓,๒๐๐	๓๔๔,๕๒๐	๓๗๖,๐๔๐	น.ส.ชิติรัตน์ จันทร์ชูกลิ่น
๘๐๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวส.	๓	๓	๓๗,๖๐๓	๒๓๒,๒๔๐		๓	๓	๓				๔,๕๒๐	๔,๘๔๐	๙,๒๔๐	๒๒๐,๘๐๐	๒๒๙,๖๔๐	๒๓๔,๗๒๐	นางพรรณี จุนทะกาล
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๘๐๓	สนงาน	ทั่วไป	๓	๓	๙,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐		๓	๓	๓				-	-	-	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	นายอนุสรณ์ จันสง
	ฝ่ายบริหารงานทั่วไป																		
๘๐๔	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารง	ต้น	๓	๓	๓๗,๗๗๐	๔๕๕,๖๔๐	๓๔,๐๐๐	๓	๓	๓				๒๗,๓๔๐	๒๗,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๕๐๓,๐๐๐	๕๒๐,๐๔๐	๕๖๐,๘๔๐	นางชุติมา พินาคภัย
๘๐๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๓	๓	๒๐,๔๐๐	๒๔๔,๘๐๐		๓	๓	๓				๓๔,๗๖๐	๓๕,๖๐๐	๓๖,๕๖๐	๒๕๙,๕๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๗๗,๗๒๐	น.ส.ศุภิสรา นันท์ทัศโกศิน
๘๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๓	ว่างตั้ง		๒๐๗,๙๐๐		๓	๓	๓				๓๗,๘๔๐	๓๘,๗๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๓๕,๗๔๐	๓๓๔,๗๒๐	๓๕๔,๗๒๐	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๘๐๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวส.	๓	๓	๓๗,๗๖๐	๒๐๘,๗๒๐		๓	๓	๓				๘,๗๐๐	๘,๗๖๐	๙,๗๒๐	๒๗๖,๗๒๐	๒๒๕,๘๔๐	๒๓๔,๖๐๐	น.ส.ธมรวรรณ เลิกประเสริฐ
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๘๐๘	สนงาน	ทั่วไป	๓	๓	๙,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐		๓	๓	๓				-	-	-	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	นายนิวัฒน์ ดวัลที
๘๐๙	สนงาน	ทั่วไป	๓	๓	๙,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐		๓	๓	๓				-	-	-	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	นายทรีศักดิ์ เลิกประเสริฐ
	กองการศึกษา (๐๘)																		
๘๑๐	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๓	๓	๔๖,๒๘๐	๕๕๕,๗๐๐	๓๓๔,๔๐๐	๓	๓	๓				๓๓,๗๐๐	๓๕,๔๐๐	๓๗,๕๖๐	๗๒๓,๗๒๐	๗๕๔,๕๒๐	๗๗๐,๐๔๐	นายทรีวัฒน์ แปงปัน
	กลุ่มงานบริหารการศึกษา																		
๘๑๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓	ว่างตั้ง		๓๕๕,๗๒๐		๓	๓	๓				๒๓,๗๖๐	๒๒,๖๑๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๗๗,๒๐๓	๔๒๓,๒๔๐	ว่าง
๘๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓	๓	๓๐,๕๗๐	๓๖๖,๘๔๐		๓	๓	๓				๒๒,๗๐๐	๒๓,๔๐๐	๒๔,๘๔๐	๓๘๔,๗๒๐	๔๑๒,๗๒๐	๔๓๗,๗๖๐	น.ส.ภวินารัตน์ เจียรพงษ์พร
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๘๑๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	ป.ตรี	๓	๓	๒๐,๘๗๐	๒๕๐,๗๔๐		๓	๓	๓				๓๐,๐๔๐	๓๐,๗๔๐	๓๐,๗๒๐	๒๖๐,๕๒๐	๒๗๐,๗๖๐	๒๘๓,๘๔๐	น.ส.เพรทิพย์ คำหอม
๘๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวส.	๓	ว่างตั้ง		๓๖๗,๐๗๐		๓	๓	๓				-	๖,๗๒๐	๖,๗๖๐	๓๖๗,๐๗๐	๓๗๓,๗๖๐	๓๘๐,๗๒๐	ว่าง
๘๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวส.	๓	ว่างตั้ง		๓๖๗,๐๗๐		๓	๓	๓				-	๖,๗๒๐	๖,๗๖๐	๓๖๗,๐๗๐	๓๗๓,๗๖๐	๓๘๐,๗๒๐	ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๘๑๖	สนงาน กลุ่มงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ทั่วไป	๓	๓	๙,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐		๓	๓	๓				-	-	-	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	นายณรักษ์ ชูชื่น
๘๑๗	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓	๓	๒๓,๗๔๐	๒๐๓,๗๖๐		๓	๓	๓				๓๕,๗๒๐	๓๖,๖๔๐	๓๗,๖๔๐	๒๗๗,๐๔๐	๒๐๗,๗๖๐	๓๓๓,๔๐๐	น.ส.กาญจนา ทองมาก
๘๑๘	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๓	๓	๒๓,๗๔๐	๒๐๓,๗๖๐		๓	๓	๓				๓๕,๗๒๐	๓๖,๖๔๐	๓๗,๖๔๐	๒๗๗,๐๔๐	๒๐๗,๗๖๐	๓๓๓,๔๐๐	น.ส.ปิทมา ขมเต
๘๑๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓	๓	๓๓,๘๔๐	๓๖๖,๕๖๐		๓	๓	๓				๓๐,๐๔๐	๓๐,๖๔๐	๓๓,๒๔๐	๓๗๖,๖๒๐	๓๘๗,๗๒๐	๓๗๔,๖๐๐	น.ส.สิรินดา ทุ่นงาม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๘๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวส.	๓	๓	๓๖,๐๖๐	๓๗๒,๗๒๐		๓	๓	๓				๗,๘๔๐	๘,๐๔๐	๘,๘๖๐	๒๐๐,๕๒๐	๒๐๘,๕๖๐	๒๑๖,๐๖๐	น.ส.วารุณี จิตอักโข
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๘๒๑	สนงาน	ทั่วไป	๓	๓	๙,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐		๓	๓	๓				-	-	-	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	นายกิตติชัย พูนน้อย
๘๒๒	สนงาน	ทั่วไป	๓	๓	๙,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐		๓	๓	๓				-	-	-	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	นายศักดิ์ชัย สริญสุข

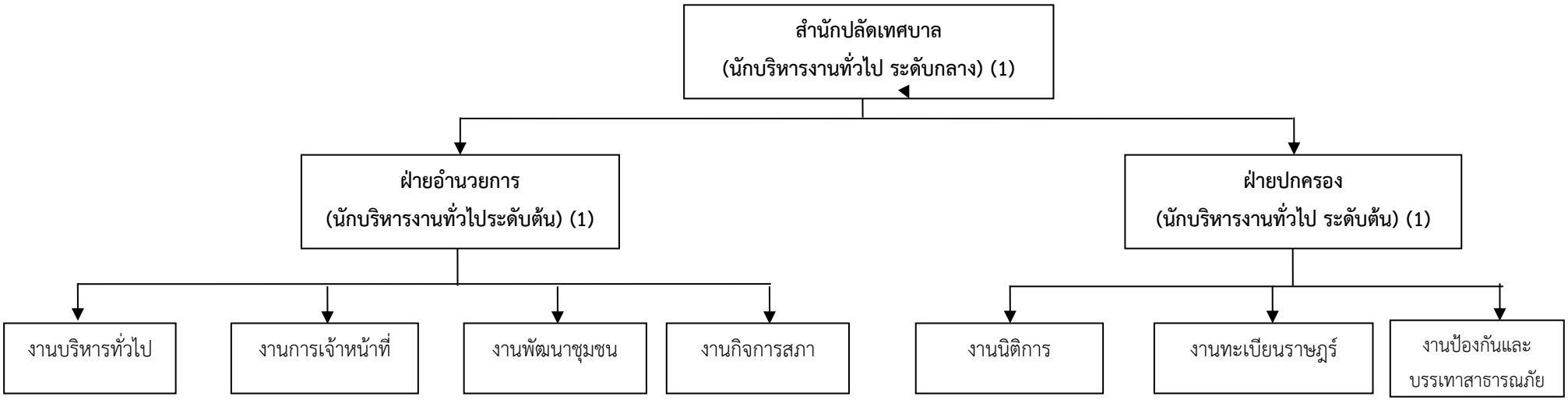
ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตรากำลังคนที่คาดว่าจะต้องมีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๓)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตาลเจียยอด																		
๑๒๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้บริหาร	๑		ว่างเดิม		๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๑๒๔	ครู (๒๙๒๐๔๖๐๐๐๑๓๐)	ค.ศ.๓	๑	๑	๔๐,๗๖๐	๔๘๙,๗๒๐	๓๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	นางทิมพรรณ อินทรเหยม
๑๒๕	ครู (๒๙๒๐๔๖๐๐๐๑๓๓)	ค.ศ.๒	๑	๑	๓๒,๔๒๐	๓๘๙,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	นางสุมาพร ล้อจัง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) พนักงานจ้างทั่วไป	ทักษะ	๑		ว่างเดิม		๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	ว่าง
๑๒๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๒๐๔,๐๐๐		๑	๑	๑						๒๐๔,๐๐๐	๒๐๔,๐๐๐	๒๐๔,๐๐๐	นางสาวสมัชญา ศรชะ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดตาเร้ยยอด																		
๑๒๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้บริหาร	๑		ว่างเดิม			๑	๑	๑				-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๑๒๙	ครู (๒๙๒๐๔๖๐๐๐๑๒๑)	ค.ศ.๒	๑	๑	๓๔,๒๖๐	๔๐๙,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑				-	-	-	-	-	น.ส.นิรมล เพชัง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๓๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) พนักงานจ้างทั่วไป	ทักษะ	๑	๑	๓๓,๓๔๐			๑	๑	๑				-	-	-	-	-	น.ส.ภาณุชนา สุภิรปาลีมิจ
๑๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐			๑	๑	๑				-	-	-	-	-	น.ส.ภาพร สุวรรณ์
๑๓๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐			๑	๑	๑				-	-	-	-	-	นางสาวบญญาภา มาศล้าย
๑๓๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ทั่วไป	๑		ว่างเดิม			๑	๑	๑				-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๑๓๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไร่เก่า	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐			๑	๑	๑				-	-	-	-	-	น.ส.ภาณุชนา ทับฟัง
๑๓๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้บริหาร	๑		ว่างเดิม			๑	๑	๑				-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๑๓๖	ครู (๒๙๒๐๔๖๐๐๐๑๓๒)	ค.ศ.๒	๑	๑	๓๒,๔๖๐	๓๘๙,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑				-	-	-	-	-	น.ส.พรนิพา บุญค้ำ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๓๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ทักษะ	๑	๑	๓๓,๔๖๐	๓๗๒,๗๒๐		๑	๑	๑				๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๓๔๔,๓๔๐	๓๕๔,๓๔๐	๓๖๐,๗๒๐	น.ส.นิรมล พลับใหญ่
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๓๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) โรงเรียนเทศบาล ๑ บ้านตาลเจียยอด	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๒๐๔,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๒๐๔,๐๐๐	๒๐๔,๐๐๐	๒๐๔,๐๐๐	น.ส.ณัฏฐณิชา ชรรภัทรวุลีโช
๑๓๙	ผู้อำนวยการสถานศึกษา (๒๙๒๐๔๕๕๐๐๑๐๔)	ผู้บริหาร	๑	๑	๕๔,๒๔๐	๖๐๙,๗๒๐	๓๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	นายชูมพล หริ่มพิทร
๑๔๐	รอ.ผู้อำนวยการสถานศึกษา	ผู้บริหาร	๑		ว่างเดิม			๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๑๔๑	ครู (๒๙๒๐๔๖๐๕๐๑๐๕)	ค.ศ.๓	๑	๑	๔๖,๖๒๐	๕๕๙,๔๔๐	๓๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	น.ส.เพชรา ตามพชาติ
๑๔๒	ครู (๒๙๒๐๔๖๐๕๐๑๐๖)	ค.ศ.๒	๑	๑	๒๔,๗๒๐	๓๔๔,๗๖๐		๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	นายชมบญญ รุ่งเรือง
๑๔๓	ครู (๒๙๒๐๔๖๐๕๐๑๐๗)	ค.ศ.๓	๑	๑	๓๕,๕๒๐	๔๒๖,๒๔๐	๓๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	น.ส.เสาวธรณ์ อัตย์ฟื้อ
๑๔๔	ครู (๒๙๒๐๔๖๐๕๐๑๐๘)	ค.ศ.๒	๑	๑	๓๗,๖๔๐	๔๕๓,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	น.ส.โสภา เรียมสมุด
๑๔๕	ครู (๒๙๒๐๔๖๐๕๐๑๐๙)	ค.ศ.๓	๑	๑	๒๓๙,๔๖๐	๒๘๙,๕๒๐		๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	น.ส.จุฑามาศ เมืองเผาะ
๑๔๖	ครู (๒๙๒๐๔๖๐๕๐๑๑๐)	ค.ศ.๓	๑	๑	๓๔,๔๓๐	๔๓๓,๗๖๐	๓๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	น.ส.นภาพร หนูพ่วง
๑๔๗	ครู (๒๙๒๐๔๖๐๕๐๑๑๓)	ค.ศ.๓	๑	๑	๔๓๙,๔๔๐	๕๒๓,๗๖๐	๓๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	น.ส.อภิญญา สัมปัญญา
๑๔๘	ครู (๒๙๒๐๔๖๐๕๐๑๑๒)	ค.ศ.๓	๑	๑	๒๓๙,๔๖๐	๒๘๙,๕๒๐		๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	นายวิทวัส เรียนเผาะ
๑๔๙	ครู (๒๙๒๐๔๖๐๕๐๑๑๓)	ค.ศ.๓	๑	๑	๒๔,๐๐๐	๒๐๘,๘๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	นายพิทยิกร ศุขเจริญ
๑๕๐	ครู (๒๙๒๐๔๖๐๕๐๑๑๔)	ค.ศ.๒	๑	๑	๓๔,๗๖๐	๔๖๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	น.ส.เมิกาวีย์ ไทยอุดมทรัพย์
๑๕๑	ครู (๒๙๒๐๔๖๐๕๐๑๑๕)	ค.ศ.๓	๑	๑	๓๔,๐๒๐	๔๖๗,๗๖๐	๓๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	นางณัฐณิยา เรียวโประเวช
๑๕๒	ครู (๒๙๒๐๔๖๐๕๐๑๑๖)	ค.ศ.๒	๑	๑	๒๗,๓๔๐	๓๒๖,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	น.ส.วลัยพรรณ ทองยอด
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตรากำลังคนที่คาดว่าจะต้องมีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ถด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑๕๓	บุคลากรสนับสนุนการสอน	ปวช.	๓	๓	๓๙๙,๘๓๐		๓	๓	๓				-	-	-	-	-	-	น.ส.วนิษฐา สีใสร่วม
๑๕๔	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	ป.ตรี	๓	๓	๒๓,๒๔๐	๒๙๙,๗๒๐	๓	๓	๓				๓๓,๒๔๐	๓๓,๖๘๐	๗๒,๗๒๐	๒๙๐,๐๘๐	๓๐๒,๐๘๐	๓๑๔,๗๖๐	น.ส.กัญญณี อริยักษ์ยิพร
๑๕๕	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	ป.ตรี	๓	๓	๒๒,๔๘๐	๒๖๙,๒๘๐	๓	๓	๓				๓๐,๘๐๐	๓๓,๒๘๐	๓๓,๗๖๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๙๓,๗๖๐	๓๐๓,๗๒๐	น.ส.ปาริชาต กานสีคาวิวัฒ
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๕๖	นักการภารโรง	ทั่วไป	๓	๓	๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓	๓	๓				-	-	-	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	นายยุคักดิ์ หน่อพันธ์
๑๕๗	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๓	๓	๒๖,๔๘๐	๓๓๗,๒๘๐	๓	๓	๓				๓๙,๐๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๓,๔๘๐	๓๗๘,๗๘๐	๓๕๖,๖๘๐	๓๗๘,๗๒๐	น.ส.ฟ้าหยวรรณ เพียรลิขวาณย์
	รวม		**๑๕๗**	**๑๒๗**	**๓๗,๖๖๔,๕๖๐**	**๒,๖๑๘,๘๐๐**	**๑๕๗**	**๑๕๖**	**๑๕๖**	**๐**	**๐**	**๐**	**๑,๓๙๐,๕๖๐**	**๑,๘๘๖,๑๔๐**	**๑,๕๖๘,๕๗๐**	**๓๒๑,๘๖๖,๗๔๐**	**๓๔,๓๕๒,๘๘๐**	**๓๕,๑๒๑,๔๕๐**	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕% รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															**๔,๑๓๐,๐๑๑** **๓๗,๗๑๖,๗๕๑**	**๕,๑๕๒,๐๗๒** **๓๙,๕๐๕,๘๑๒**	**๕,๓๘๘,๒๑๙** **๔๑,๓๐๙,๖๖๘**	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															**๑๑๐,๐๐๐,๐๐๐**	**๑๑๕,๕๐๐,๐๐๐**	**๑๒๑,๒๙๕,๐๐๐**	
	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															**๓๕.๓๖**	**๓๕.๒๐**	**๓๕.๐๖**	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง

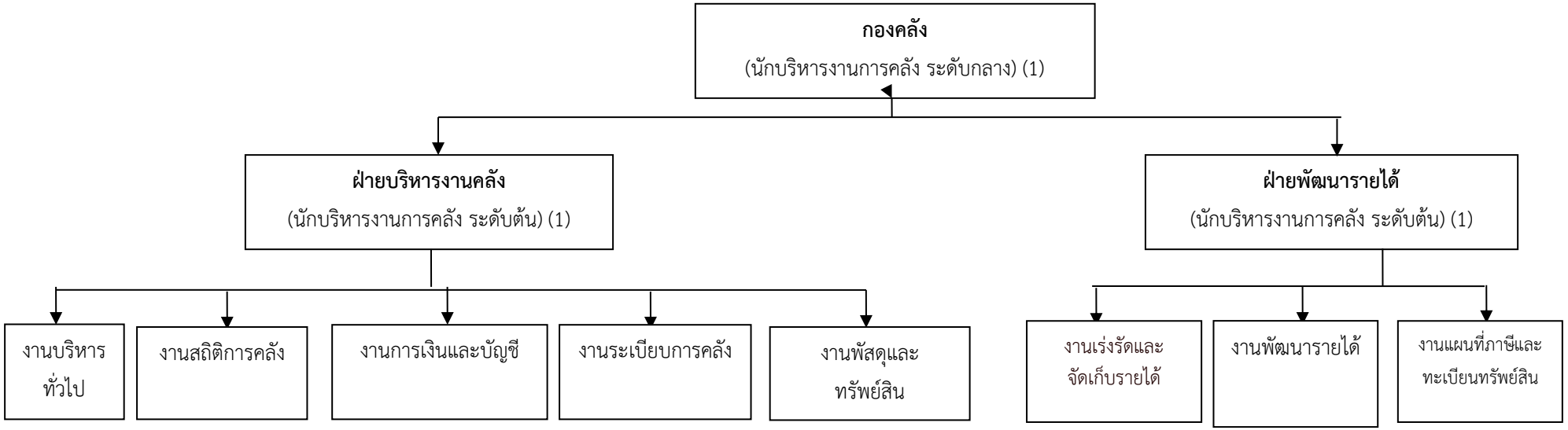


โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป				พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	2	1	-	2	3	-	3	1	-	3	11	10	36

โครงสร้างของกองคลัง



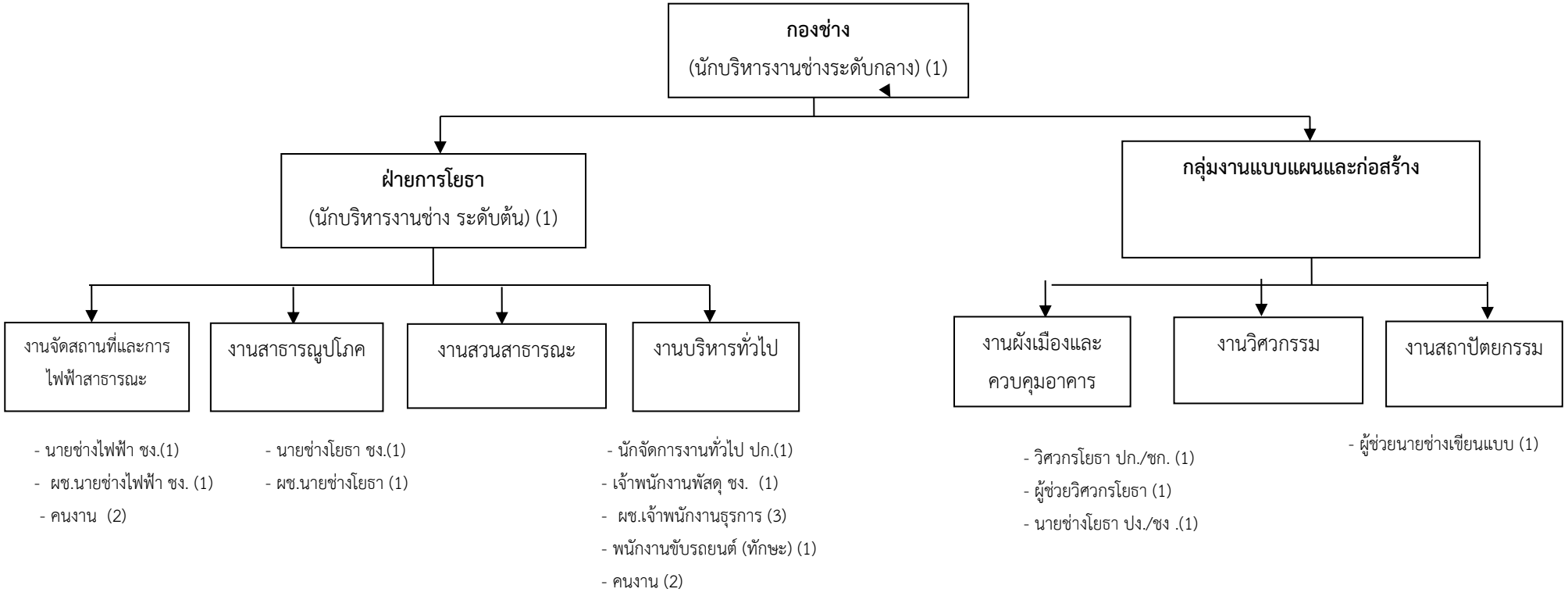
- นักจัดการงานทั่วไป ชก.(1)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง. (1)
- ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (2)
- ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (1)

- นักวิชาการพัสดุ ชก. (1)
- ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ (1)

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก (1)
- นักวิชาการการเงินและบัญชี ปก. (1)
- ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (2)
- ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (1)

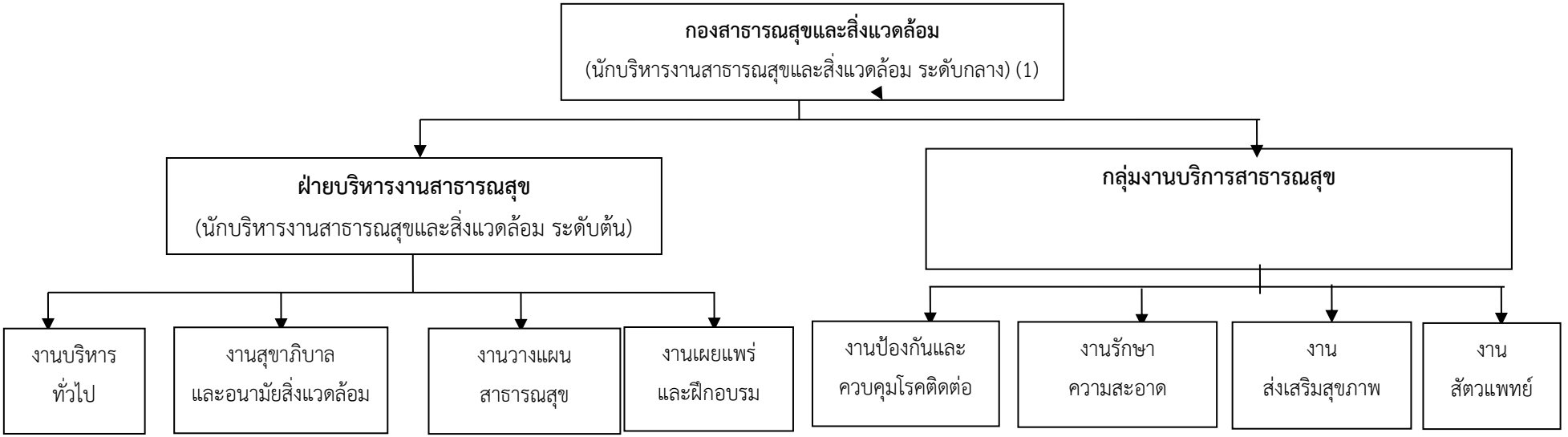
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	2	1	-	1	3	-	-	1	-	7	-	15

โครงสร้างของกองช่าง



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป				พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	1	1	-	1	1	-	2	2	-	-	8	4	20

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

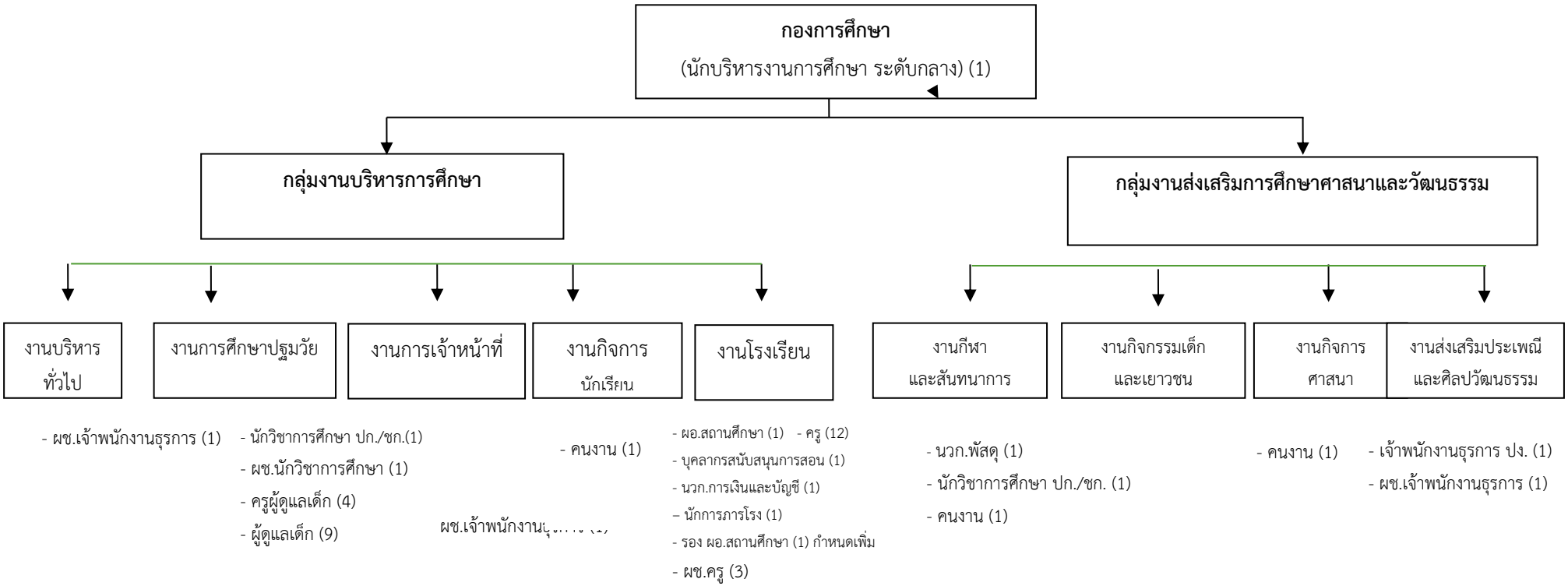


- นักจัดการงานทั่วไป ชก. (1)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (1)
- ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (1) - คนงาน (1)

- นักวิชาการสาธารณสุข ปก. (1)
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชง. (1) - คนงาน (11)
- พนักงานขับรถยนต์ (4) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (1)

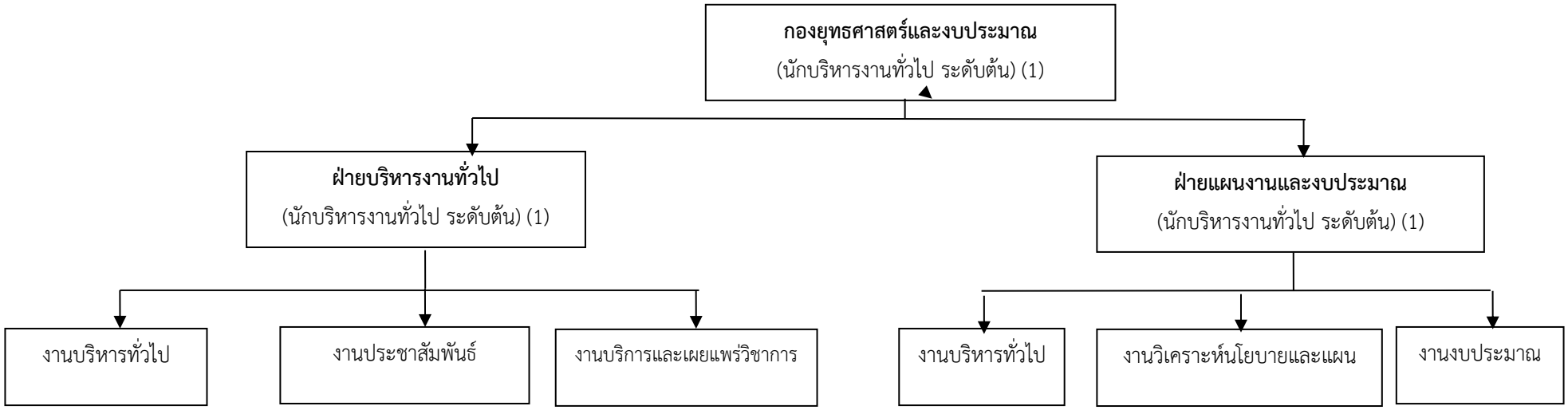
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป				พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	1	1	-	1	1	-	1	1	-	-	6	12	24

โครงสร้างของกองการศึกษา



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป				พนักงานจ้าง		โรงเรียน	ศพด.	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป			
จำนวน	-	1	-	3	1	-	1	-	-	-	4	4	17	13	44

โครงสร้างของกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ



- เจ้าพนักงานธุรการ ปง. (1)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)

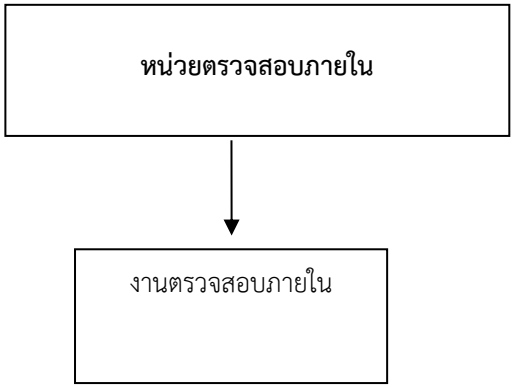
- นักประชาสัมพันธ์ ปก. (1)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (1)
- คนงาน (1)

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง. (1)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก. (1)
- คนงาน (2)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป				พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	3	-	-	2	-	-	2	-	-	-	3	3	13

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก. (1)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป				พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานเทศบาล													
๑	ว่าง		[illegible]	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	[illegible]	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๕๙๘๑,๐๙๐ ค่ากลางเงินเดือน	๘๙๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๙๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๗๗๖,๐๙๐
๒	นางสาวปิยวรรณ ฟักเจริญ	นิติศาสตร์มหาบัณฑิต	[illegible]	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ	กลาง	[illegible]	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ	กลาง	๕๐๙,๙๙๐ (๔๓,๙๙๐*๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐*๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐*๑๒)	๖๔๕,๒๙๐
๓	ว่าง		[illegible]	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ	ต้น	[illegible]	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ	ต้น	๓๙๗,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๑๘๙,๐๐๐ (๑,๙๐๐*๑๒)	-	๕๑๑,๖๐๐
๔	ว่าง		[illegible]	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ	ต้น	[illegible]	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ	ต้น	๓๙๗,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๑๘๙,๐๐๐ (๑,๙๐๐*๑๒)	-	๕๑๑,๖๐๐
๕	นางสาวหทัยรัตน์ สุขโข	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การพัฒนาชุมชน)	[illegible]	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก.	[illegible]	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก.	๒๙๕,๙๐๐ (๒๐,๙๐๐*๑๒)	-	-	๒๙๕,๙๐๐
๖	นางสาวภัทรษา พัดพา	[illegible]	[illegible]	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	[illegible]	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๓๓๓,๙๙๐ (๑๙๗,๙๙๐*๑๗)	-	-	๓๓๓,๙๙๐
๗	นางสาวจินตนา ธรรมเนียมไทย	ศศ.บ (นิเทศศาสตร์)	[illegible]	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	[illegible]	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชก.	๕๐๕,๙๖๐ (๔๓,๓๓๐*๑๗)	-	-	๕๐๕,๙๖๐
๘	นางสาวสุนทรี บุญเหลือ	รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต	[illegible]	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	วิชาการ	ปก.	[illegible]	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	วิชาการ	ชก.	๒๙๖,๙๐๐ (๒๔,๙๐๐*๑๒)	-	-	๒๙๖,๙๐๐
๙	นายนิรันดร์ เปรมศิริ	นิติศาสตร์มหาบัณฑิต	[illegible]	นิติกร	วิชาการ	ชก.	[illegible]	นิติกร	วิชาการ	ชก.	๓๙๗,๙๖๐ (๓๓,๓๓๐*๑๗)	-	-	๓๙๗,๙๖๐
๑๐	นางสาวจุฑามาศ มหาบัณฑิต	ปวช. (การขาย)	[illegible]	เจ้าพนักงานทะเบียน	ทั่วไป	ปง.	[illegible]	เจ้าพนักงานทะเบียน	ทั่วไป	ปง.	๓๔๒,๓๒๐ (๓๓,๙๖๐*๑๗)	-	-	๓๔๒,๓๒๐
๑๑	นางสาวสาลินี นวลศรีทอง	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วัสดุศาสตร์)	[illegible]	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	[illegible]	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๒๐๕,๙๐๐ (๑๗,๑๕๐*๑๗)	-	-	๒๐๕,๙๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๒	นางสาวศศิเสรัญ อินทวชิราวัตน์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ)	[illegible]	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๒๙ ๒ ๐๑ ๔๒๐๑ ๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๓๘๖,๔๐๐ (๓๓,๒๐๐ ต่อเดือน)	-	-	๓๘๖,๔๐๐
๑๓	นายกิตติชัย ชูดอกไม้	ปวช. เครื่องกล (ยานยนต์)	[illegible]	[illegible]	ทั่วไป	ปง	๒๙ ๒ ๐๑ ๔๒๐๕ ๐๐๓	[illegible]	ทั่วไป	ปง	๓๗๐,๓๖๐ (๓๔,๙๘๐ ต่อเดือน)	-	-	๓๗๐,๓๖๐
๑๔	**ลูกจ้างประจำ** นายประดิษฐ์ หูทิพย์	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง)	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง)	-	-	๓๕๖,๓๖๐ (๒๙,๖๘๐ ต่อเดือน)			๓๕๖,๓๖๐
๑๕	นายธนสิษฐ์ หุ่นเก่า	ปวส.เครื่องกล	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง)	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถดับเพลิง)	-	-	๓๒๓,๙๖๐ (๒๖,๙๘๐ ต่อเดือน)			๓๒๓,๙๖๐
๑๖	นายสมปอง แซ่ตั้ง	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๓๐๘,๐๔๐ (๒๕,๖๗๐ ต่อเดือน)			๓๐๘,๐๔๐
๑๗	**พนักงานจ้างตามภารกิจ** นางสาวฐิตินารถ์ สฐิติวนิช	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	-	๒๐๒,๔๔๐ (๑๖,๘๗๐ ต่อเดือน)			๒๐๒,๔๔๐
๑๘	นางสาวชลธิชา วิชชุตเวส	ศิลปศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๒๑๒,๒๘๐ (๑๗,๖๗๐ ต่อเดือน)			๒๑๒,๒๘๐
๑๙	นางสาวณัฏฐ์ชยา ปุ่มเพชร	ปวส.(การจัดการทรัพยากรมนุษย์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๙๗,๙๐๐ (๑๖,๔๕๐ ต่อเดือน)			๑๙๗,๙๐๐
๒๐	นางสาวเบญจวรรณ เนื้อนิ่ม	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๙๔,๑๒๐ (๑๔,๕๑๐ ต่อเดือน)			๑๙๔,๑๒๐
๒๑	นายเอกลักษณ์ นาคโต	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีใบขับขี่)	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีใบขับขี่)	-	-	๑๙๕,๐๔๐ (๑๔,๕๙๐ ต่อเดือน)			๑๙๕,๐๔๐
๒๒	นายไพศาล กองอาษา	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีใบขับขี่)	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีใบขับขี่)	-	-	๒๐๗,๑๒๐ (๑๗,๙๙๐ ต่อเดือน)			๒๐๗,๑๒๐
๒๓	นายสนอง ศุกรเสพย์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีใบขับขี่)	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีใบขับขี่)	-	-	๑๙๒,๐๔๐ (๑๔,๙๘๐ ต่อเดือน)			๑๙๒,๐๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๒๔	นางสาววริยาภรณ์ โพธิรัชต์	ศิลปศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๓๙๖๐,๕๘๐ (๓๕,๕๖๐*๑๓)			๓๙๖๐,๕๘๐
๒๕	นายวิโรจน์ ทิมแท้	ปวช.เครื่องกล	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	๓๙๕๗,๖๘๐ (๓๓,๙๔๐*๑๓)			๓๙๕๗,๖๘๐
๒๖	นางสาวอรพรรณ วุฒิรคุณากร	บริหารธุรกิจบัณฑิต(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๓๙๖๐,๕๘๐ (๓๕,๕๖๐*๑๓)			๓๙๖๐,๕๘๐
๒๗	นางสาวศิริพร แซ่ลี้	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	๒๙๔๓,๑๒๐ (๒๐,๗๖๐*๑๔)			๒๙๔๓,๑๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๒๘	ว่าง		-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑,๐๙๐,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒*๑๐)			๑,๐๙๐,๐๐๐
๒๙	นายวิทวัส ชูเชิด	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-				
๓๐	นายอนุสิทธิ์ เงินยวง	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-				
๓๑	ว่าง		-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-				
๓๒	นางสาวเบญจมาศ กล้าหาญ	วิทยาศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-				
๓๓	นายสิทธินนท์ ศรีสุวรรณ	ปวส.อิเล็กทรอนิกส์	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-				
๓๔	นายสมิง ขันค่อย	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-				
๓๕	นายศุภชัย นพคุณ	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-				
๓๖	นายธราธิป อนุรักษ์วงศ์ศรี	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-				
๓๗	ว่าง		-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-				

กองคลัง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานเทศบาล													
	กองคลัง													
๑	นางกิ่งแก้ว จวนกระจ่าง	รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต	[illegible]	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการ	กลาง	[illegible]	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการ	กลาง	๖๙๐,๒๔๐ (๕๗,๕๒๐*๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐*๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐*๑๒)	๘๒๔,๖๔๐
๒	นางสาวประทุมทิพย์ แกมนาค	บธบ.(การเงินการการธนาคาร)	[illegible]	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการ	ต้น	[illegible]	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการ	ต้น	๕๕๖,๐๘๐ (๔๖,๓๔๐*๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	๕๗๔,๐๘๐
๓	ว่าง	-	[illegible]	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการ	ต้น	[illegible]	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการ	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ ว่างเดิม
๔	นางสาวลัดดา พรมสะอาด	บธบ.(การบริหารทรัพยากรมนุษย์)	[illegible]	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก.	[illegible]	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๓๗๓,๕๖๐ (๓๑,๓๓๐*๑๒)	-	-	๓๗๓,๕๖๐
๕	นางสาวสุพรรณี ทองเกิด	บธบ.(การจัดการธุรกิจค้าปลีก)	[illegible]	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก.	[illegible]	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก.	๓๐๒,๗๖๐ (๒๕,๒๓๐*๑๒)	-	-	๓๐๒,๗๖๐
๖	นางสาวเกร็ดแก้ว แก้วไพร	บธบ.(การจัดการธุรกิจทั่วไป)	[illegible]	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	[illegible]	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	๓๐๒,๗๖๐ (๒๕,๒๓๐*๑๒)	-	-	๓๐๒,๗๖๐
๗	นางสาวปรัญญา แย้มเปลี่ยน	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบัญชีและการเงินบัณฑิตกรรม)	[illegible]	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก.	[illegible]	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก.	๒๗๔,๘๐๐ (๒๒,๙๐๐*๑๒)	-	-	๒๗๔,๘๐๐
๘	นางสุภาวดี เจริญผล	ปวส. (การบัญชี)	[illegible]	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง.	[illegible]	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง.	๓๐๕,๗๖๐ (๒๕,๕๘๐*๑๒)	-	-	๓๐๕,๗๖๐
๙	**พนักงานจ้างตามภารกิจ** ว่าง		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๗๒๐*๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐
๑๐	นางสาวนฤมล แก้วอ่วม	ปวส.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑๔๙,๒๘๐ (๑๔,๕๒๐*๑๒)	-	-	๑๔๙,๒๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๑	นางสาวพรชิตา รอยศักดิ์	ปวส.การตลาด	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑๘๖,๒๔๐ (๑๒,๘๙๐*๑๒)	-	-	๑๘๖,๒๔๐
๑๒	นางสาวอลิตา โตทรัพย์	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๙๒,๑๒๐ (๑๖,๐๑๐*๑๒)	-	-	๑๙๒,๑๒๐
๑๓	นายสุวัฒน์ สามเกลียว	ปวส.(เทคนิคคอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๙๒,๗๒๐ (๑๖,๐๖๐*๑๒)	-	-	๑๙๒,๗๒๐
๑๔	นายไพรัช ค้าหอม	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(แผนที่ภาษี)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(แผนที่ภาษี)	-	-	๑๙๒,๗๒๐ (๑๖,๐๖๐*๑๒)	-	-	๑๙๒,๗๒๐
๑๕	นางสาวธนารัตน์ จวนกระจ่าง	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑๗๔,๑๒๐ (๑๔,๕๑๐*๑๒)	-	-	๑๗๔,๑๒๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานเทศบาล													
๑	นายภัสวัชร ใบแย้ม	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๒๘-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการ	กลาง	๒๙-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการ	กลาง	๕๔๙,๐๐๐ (๔๕,๗๕๐*๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐*๑๓)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐*๑๓)	๖๘๗,๕๐๐ ว่างเดิม
๒	ว่าง	-	๒๘-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการ	ต้น	๒๙-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการ	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ ว่างเดิม
๓	นางสาวกัลธิมา ขูเขิด	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์	๒๘-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๒๙-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๒๔๔,๘๐๐ (๒๐,๔๐๐*๑๒)	-	-	๒๔๔,๘๐๐
๔	ว่าง		๒๘-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๓	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก.	๒๙-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐	วิศวกรโยธา	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๔๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๓๔๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๕	ว่าง		๒๘-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๑๗,๙๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๒๑๗,๙๐๐ ว่างเดิม
๖	นางสาวอาริยา สีทอง	ปวส. การจัดการทรัพยากรมนุษย์	๒๘-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชง.	๒๘-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชง.	๒๖๗,๒๔๐ (๒๒,๒๒๐*๑๒)	-	-	๒๖๗,๒๔๐
๗	นายอภิรัตน์ ลิบลับ	ปวข. (ก่อสร้าง)	๒๘-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๒๙-๒-๐๕-๒๑๐๑-๐๐	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๑๗๐,๘๐๐ (๑๔,๙๐๐*๑๒)	-	-	๑๗๐,๘๐๐
๘	นายพีระพงศ์ หุ่นงาม	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	๒๘-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ชง.	๒๙-๒-๐๕-๒๑๐๖-๐๐	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	ชง.	๓๗๘,๘๘๐ (๓๑,๒๔๐*๑๒)	-	-	๓๗๘,๘๘๐
๙	**พนักงานจ้างตามภารกิจ** ว่าง		-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐*๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐
๑๐	นางขนากานต์ สุนทร	ปวส. (บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๗๘,๐๐๐ (๑๖,๕๐๐*๑๒)	-	-	๑๗๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๑	นางสาวชนนิกานต์ เชื้อปราง	ปวส.(การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๑,๙๒๐*๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐
๑๒	นางสาวฑิตยา โมกข์บุรุษ	[illegible]	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๑,๙๒๐*๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐
๑๓	นายศุภโชค คงเมือง	ปวช. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๕๒,๒๘๐ (๑๒,๖๙๐*๑๒)	-	-	๑๕๒,๒๘๐
๑๔	นายสุรพัจน์ เผือกผุด	ปวช. (ช่างยนต์)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	๑๕๖,๖๐๐ (๑๓,๐๕๐*๑๒)	-	-	๑๕๖,๖๐๐
๑๕	นายเอกสิทธิ์ มาประกอบ	วิศกรรมศาสตบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	๑๙๘,๐๐๐ (๑๖,๕๐๐*๑๒)	-	-	๑๙๘,๐๐๐
๑๖	นายณัฐพล ขูแก้ว		-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	-	๒๑๗,๘๐๐ (๑๘,๑๕๐*๑๒)	-	-	๒๑๗,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๗	นายภาณุพงศ์ งามดี	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๔๓๒,๐๐๐	-	-	๔๓๒,๐๐๐
๑๘	นายเจฐษฎา ถึงพันธ์	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-				
๑๙	นายบัญชา พรมสะอาด	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-				
๒๐	ว่าง		-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	(๙,๐๐๐*๑๒*๔)			

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานเทศบาล													
๑	นายชลากร อภิชาติชาญชัย	ท.บ. (สาธารณสุขชุมชน)	๒๙-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อำนวยการ	กลาง	๒๙-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อำนวยการ	กลาง	๖๗๖,๔๔๐ (๕๓,๐๗๐*๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐*๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐*๑๒)	๗๗๓,๒๔๐
๒	ว่าง	-	๒๙-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อำนวยการ	ต้น	๒๙-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อำนวยการ	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ ค่ากลางเป็นเดือน	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ ว่างเดิม
๓	นางสาวอุไร อิงอ้น	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๒๙-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก.	๒๙-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก.	๒๗๐,๔๔๐ (๒๒,๕๔๐*๑๒)	-	-	๒๗๐,๔๔๐
๔	นายจักรพรรดิ์ พินาคภัย	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๒๙-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๔	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๒๙-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๔	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๔๓๕,๓๖๐ (๓๖,๒๘๐*๑๒)	-	-	๔๓๕,๓๖๐
๕	ว่าง		๒๙-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๒๙-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.		-	-	๐
๖	นางสาววิจิตรพร นาคเทศ	(ทันตสาธารณสุข)	๒๙-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง.	๒๙-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง.	๔๑๑,๗๒๐ (๓๔,๓๑๐*๑๒)	-	-	๔๑๑,๗๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๗	ว่าง		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๒๖๗,๐๔๐ (๑๓,๗๒๐*๑๒)			๒๖๗,๐๔๐
๘	นายชูเทพ เผือกผุด	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๔๒,๓๒๐ (๑๑,๘๖๐*๑๒)			๑๔๒,๓๒๐
๙	นายไข่ สุขจิตต์	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๒๑๓,๓๒๐ (๑๗,๖๑๐*๑๒)			๒๑๓,๓๒๐
๑๐	นายเอกชัย บัวล้อม	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๒๑๔,๕๒๐ (๑๘,๒๑๐*๑๒)			๒๑๔,๕๒๐
๑๑	นายสมเกียรติ์ อินทร์นอก	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๔๔,๐๔๐ (๑๕,๓๔๐*๑๒)			๑๔๔,๐๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๒	นางสาวศิวาพร ชื่นใจ	ส.บ. (สาธารณสุขชุมชน)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	๑๔๕,๘๔๐ (๑๕,๔๙๐*๑๒)			๑๔๕,๘๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๓	นางสาววริษฐา เย็นยิ่ง	ปวช. การบัญชี	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑,๒๙๖,๐๐๐			๑,๒๙๖,๐๐๐
๑๔	นายสมชาย เอี่ยมสะอาด	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-				
๑๕	นายทิชา สวัสดิถึก	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-				
๑๖	นายอุเทน บุญเกิด	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-				
๑๗	นายสมพงษ์ โพธิ์เย็น	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-				
๑๘	นายฉัตรชัย ทองดอนเหมือน	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-				
๑๙	นายยอดชาย พิมพ์เสงี่ยม	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	(๙,๐๐๐*๑๒*๑๒			
๒๐	นายสมอน ชูเชิด	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-				
๒๑	ว่าง		-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-				
๒๒	ว่าง		-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-				
๒๓	ว่าง		-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-				
๒๔	ว่าง		-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-				

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานเทศบาล													
๑	นางสาวพิชญาภา คีรีวัฒน์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๒๙-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ	ต้น	๒๙-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ	ต้น	๕๓๐,๑๖๐ (๔๔,๑๘๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๕๗๒,๑๖๐
๒	ว่าที่ร้อยตรีโสรภพ เสียมบรรศิษฐ์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๒๙-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ	ต้น	๒๙-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ	ต้น	๕๓๐,๑๖๐ (๔๔,๑๘๐*๑๒)	๓๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๕๖๘,๑๖๐
๓	นางจุฑิมา พินาศภัย	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๒๙-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๖	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ	ต้น	๒๙-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๖	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ	ต้น	๔๕๕,๖๔๐ (๓๗,๗๗๐*๑๒)	๓๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๗๓,๖๔๐ ว่างเดิม
๔	นางสาวศุภิสรา นันท์ทัตโกศิน	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๒๙-๒-๐๗-๓๑๐๑-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๒๙-๒-๐๗-๓๑๐๑-๐๐๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๒๔๕,๘๐๐ (๒๐,๔๐๐*๑๒)	-	-	๒๔๕,๘๐๐
๕	นางสาวมาลิสา เสียงกล่อม	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๒๙-๒-๐๗-๓๓๐๑-๐๐๓	นักประชาสัมพันธ์	วิชาการ	ปก.	๒๙-๒-๐๗-๓๓๐๑-๐๐๓	นักประชาสัมพันธ์	วิชาการ	ปก.	๒๖๕,๘๐๐ (๒๒,๑๕๐*๑๒)	-	-	๒๖๕,๘๐๐
๖	นางสาวรัตติกาล คงมั่น	ปวส.(คหกรรมศาสตร์อุตสาหกรรม)	๒๙-๒-๐๗-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๒๙-๒-๐๗-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๒๐๕,๘๐๐ (๑๗,๑๕๐*๑๒)	-	-	๒๐๕,๘๐๐
๗	ว่าง		๒๙-๒-๐๗-๔๑๐๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙-๒-๐๗-๔๑๐๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ ค่ากลางฝันเดือน	-	-	๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิ ม
๘	**พนักงานจ้างตามภารกิจ** นางพรรณี จุนทะกาล	บริหารธุรกิจบัณฑิต(การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๒๑๒,๒๘๐ (๑๗,๖๙๐*๑๒)	-	-	๒๑๒,๒๘๐
๙	นางสาวฐิติรัตน์ จันทร์ชูกลิ่น	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	๑๗๔,๑๒๐ (๑๔,๕๑๐*๑๒)	-	-	๑๗๔,๑๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๐	นางสาวอมรวรรณ เล็กประเสริฐ	ปวส.(คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๒๐๘,๓๒๐ (๑๗,๓๖๐*๑๒)	-	-	๒๐๘,๓๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๑	นายทวีศักดิ์ เล็กประเสริฐ	นิติศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๓๒๕,๐๐๐	-	-	๓๒๕,๐๐๐
๑๒	นายอนุสรณ์ ขันคง	ม๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	(๙,๐๐๐*๑๒*๓)			
๑๓	นายนิวัฒน์ สวัสดี	ปวช. (ช่างยนต์)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-				

กองการศึกษา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานเทศบาล													
๑	นายทวีวัฒน์ แปงปัน	การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา	๒๙-๒-๐๔-๒๒๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการ	กลาง	๒๙-๒-๐๔-๒๒๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการ	กลาง	๕๕๕,๓๖๐ (๔๖,๒๔๐*๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐*๑๓)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐*๑๓)	๖๘๙,๗๖๐
๒	ว่าง		๒๙-๒-๐๔-๓๙๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก	๒๙-๒-๐๔-๓๙๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก	๓๕๕,๓๒๐ ค่ากลางเงินเดือน	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๓	นางสาวกาญจนา ทองมาก	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาการคอมพิวเตอร์)	๒๙-๒-๐๔-๓๙๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๒๙-๒-๐๔-๓๙๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๒๖๑,๓๖๐ (๒๑,๗๔๐*๑๒)	-	-	๒๖๑,๓๖๐
๔	นางสาวสิรินดา หุ่นงาม	ปวช.	๒๙-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๒๙-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑๖๖,๕๖๐ (๑๓,๘๔๐*๑๒)	-	-	๑๖๖,๕๖๐
๕	นางสาวกวินารัตน์ เจียรพงษ์พร	บัญชีบัณฑิต	๒๙-๒-๐๔-๗๒๐๓-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๒๙-๒-๐๔-๗๒๐๓-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๓๖๖,๘๔๐ (๓๐,๕๗๐*๑๒)	-	-	๓๖๖,๘๔๐
๖	นางสาวปิหมา ขมแค	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๙-๒-๐๔-๗๒๐๔-๐๐๒	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก.	๒๙-๒-๐๔-๗๒๐๔-๐๐๒	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก.	๒๖๑,๓๖๐ (๒๑,๗๔๐*๑๒)	-	-	๒๖๑,๓๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๗	ว่าง		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐*๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐
๘	ว่าง		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐*๑๒)	-	-	๑๖๗,๐๔๐
๙	นางสาววารุณี จิตอักโข	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๘๒,๗๒๐ (๑๖,๐๖๐*๑๒)	-	-	๑๘๒,๗๒๐
๑๐	นางสาวพรทิพย์ คำหอม	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	๒๕๐,๙๔๐ (๒๐,๘๙๐*๑๒)	-	-	๒๕๐,๙๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๑	นายกิตติชัย พูลน้อย	วิทยาศาสตรบัณฑิต	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๔๓๒,๐๐๐	-	-	๔๓๒,๐๐๐
๑๒	นายสมรักษ์ ขูขื่น	ป.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-				
๑๓	นายศักดิ์ชัย เจริญสุข	ม.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-				
๑๔	นายขูศักดิ์ หน่อพันธ์	ป.๖	-	นักการภารโรง	-	-	-	นักการภารโรง	-	-	(๙,๐๐๐*๑๒*๔)			
	โรงเรียนเทศบาล๑บ้านตาลเจ็ดยอด													
๑๕	นายชุมพล หริ่งเพ็ชร	[illegible]	[illegible]-๕๕๐๐-๒๐๐๔	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	คศ.๓	[illegible]-๕๕๐๐-๒๐๐๔	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	คศ.๓	๖๗๙,๓๖๐ (๕๕,๒๘๐*๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐*๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐*๑๒)	๘๓๓,๗๖๐
๑๖	นางสาวเพชรา ตามพชาติ	[illegible]	[illegible]-๖๕๐๐-๒๐๐๕	ครู	-	คศ.๓	[illegible]-๖๕๐๐-๒๐๐๕	ครู	-	คศ.๓	๕๕๙,๔๔๐ (๔๖,๖๒๐*๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐*๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐*๑๒)	๖๙๓,๘๔๐
๑๗	นายมนูญ รุ่งเรือง	[illegible]	[illegible]-๖๕๐๐-๒๐๐๖	ครู	-	คศ.๒	[illegible]-๖๕๐๐-๒๐๐๖	ครู	-	คศ.๒	๓๔๔,๗๖๐ (๒๘,๗๘๐*๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	๓๘๖,๗๖๐
๑๘	นางสาวสุคลธรณ์ สัตย์ซื่อ	[illegible]	[illegible]-๖๕๐๐-๒๐๐๗	ครู	-	คศ.๓	[illegible]-๖๕๐๐-๒๐๐๗	ครู	-	คศ.๓	๔๒๖,๒๔๐ (๓๕,๕๒๐*๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐*๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐*๑๒)	๕๖๐,๖๔๐
๑๙	นางสาวโสภา เจียมสกุล	[illegible]	[illegible]-๖๕๐๐-๒๐๐๘	ครู	-	คศ.๒	[illegible]-๖๕๐๐-๒๐๐๘	ครู	-	คศ.๒	๔๕๑,๖๘๐ (๓๗,๖๔๐*๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	๔๙๓,๖๘๐
๒๐	นางจุฑามาศ เผื่อนเพาะ	[illegible]	[illegible]-๖๕๐๐-๒๐๐๙	ครูผู้ช่วย	-	คศ.๑	[illegible]-๖๕๐๐-๒๐๐๙	ครูผู้ช่วย	-	คศ.๑	๒๘๑,๕๒๐ (๒๓,๔๖๐*๑๒)	-	-	๒๘๑,๕๒๐
๒๑	นางสาวนภาพร หนูพ่วง	[illegible]	[illegible]-๖๕๐๐-๒๐๑๐	ครู	-	คศ.๓	[illegible]-๖๕๐๐-๒๐๑๐	ครู	-	คศ.๓	๔๑๓,๑๖๐ (๓๔,๔๓๐*๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐*๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐*๑๒)	๕๔๗,๕๖๐
๒๒	นางสาวอภิญญา เข็มปัญญา	[illegible]	[illegible]-๖๕๐๐-๒๐๑๑	ครู	-	คศ.๓	[illegible]-๖๕๐๐-๒๐๑๑	ครู	-	คศ.๓	๕๒๑,๗๖๐ (๔๓,๔๘๐*๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐*๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐*๑๒)	๖๕๖,๑๖๐
๒๓	นายวิทวัส เผื่อนเพาะ	[illegible]	[illegible]-๖๕๐๐-๒๐๑๒	ครูผู้ช่วย	-	คศ.๑	[illegible]-๖๕๐๐-๒๐๑๒	ครูผู้ช่วย	-	คศ.๑	๒๘๑,๕๒๐ (๒๓,๔๖๐*๑๒)	-	-	๒๘๑,๕๒๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๔	นายสิทธิกร สุขเจริญ	[illegible]	[illegible]	ครู	-	คศ.๑	[illegible]	ครู	-	คศ.๑	๒๙๘,๘๐๐ (๒๔,๙๐๐*๑๒)	-	-	๒๙๘,๘๐๐
๒๕	นางสาวณิชารีย์ ไทยอุดมทรัพย์	[illegible]	[illegible]	ครู	-	คศ.๒	[illegible]	ครู	-	คศ.๒	๔๖๕,๑๒๐ (๓๘,๗๖๐*๑๒)	-	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	๕๐๗,๑๒๐
๒๖	นางณัฐณิชา เขียวไปรเวช	[illegible]	[illegible]	ครู	-	คศ.๓	[illegible]	ครู	-	คศ.๓	๔๖๗,๑๖๐ (๓๘,๙๓๐*๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐*๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐*๑๒)	๖๐๑,๕๖๐
๒๗	นางสาววลัยพรรณ ทองรอด	[illegible]	[illegible]	ครู	-	คศ.๒	[illegible]	ครู	-	คศ.๒	๓๒๖,๑๖๐ (๒๗,๑๘๐*๑๒)	-	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	๓๖๘,๑๖๐
๒๘	ว่าง			รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	-	-	[illegible]
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๙	นางสาววนิษฐา เกิดร่วม	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	-	-	บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	-	๒๑๓,๙๖๐ (๑๗,๘๓๐*๑๒)	-	-	๒๑๓,๙๖๐
๓๐	นางสาวกัณฐมณี อภิรักษ์ชัยพร	[illegible]	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	๒๗๙,๑๒๐ (๒๓,๒๖๐*๑๒)	-	-	๒๗๙,๑๒๐
๓๑	นางสาวปาริชาต กานตีสาวิวัฒน์	ครุศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	๒๖๙,๒๘๐ (๒๒,๔๔๐*๑๒)	-	-	๒๖๙,๒๘๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตาลเจ็ดยอด													
๓๒	ว่าง							ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ผู้บริหาร		-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๓	นางพิมลพรรณ อินทรแหยม	[illegible]	[illegible]	ครู	-	คศ.๓	[illegible]	ครู	-	คศ.๓	๔๘๙,๑๒๐ (๔๐,๗๖๐*๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐*๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐*๑๒)	๖๒๓,๕๒๐
๓๔	นางอุมาพร ล้อชัง	[illegible]	[illegible]	ครู	-	คศ.๒	[illegible]	ครู	-	คศ.๒	๓๘๙,๐๔๐ (๓๒,๔๒๐*๑๒)	-	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	๔๓๓,๐๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๕	**พนักงานจ้างตามภารกิจ** ว่าง		-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-		-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๓๓๖,๕๖๐ (๓๓,๓๔๐*๑๒)	-	-	๓๓๖,๕๖๐
๓๖	**พนักงานจ้างทั่วไป** นางสาวสมัชญา คชชะ	ปวส.ช่างไฟฟ้า	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสามร้อยยอด** ว่าง							ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ผู้บริหาร		-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๘	นางสาวนิรมล แซ่ตั้ง	[illegible]	๒๘๑-๒-๐๘๘-๖๖๐๐-๑๑๑๑	ครู	-	คศ.๒	๒๘๑-๒-๐๘๘-๖๖๐๐-๑๑๑๑	ครู	-	คศ.๒	๔๐๙,๙๒๐ (๓๔,๑๖๐*๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	๔๕๑,๙๒๐
๓๙	**พนักงานจ้างตามภารกิจ** นางสาวกาญจนา สุกิจปาณีนิจ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๕๗,๖๘๐ (๑๓,๑๔๐*๑๒)	-	-	๑๕๗,๖๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๔๐	นางสาวกชกร สุวรรณ์	[illegible]	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	๔๓๒,๐๐๐			๔๓๒,๐๐๐
๔๑	นางสาวฆญญาภา มาคล้าย	วิทยาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-				
๔๒	ว่าง		-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	(๙,๐๐๐*๑๒*๔)			
๔๓	นางสาวกาญจนา ทับพึง	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-				

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๔๔	**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไร่เก่า** ว่าง							ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		ผู้บริหาร		-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๕	นางสาวพรนิพา บุญค้ำ	[illegible]	[illegible]	ครู	-	คศ.๒	[illegible]	ครู	-	คศ.๒	๓๘๙,๕๒๐ (๓๒,๔๖๐*๑๒)	-	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	๔๓๓,๕๒๐
๔๖	**พนักงานจ้างตามภารกิจ** นางสาวนิรมล พลับใหญ่	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๔๒,๓๒๐ (๑๑,๘๖๐*๑๒)			๑๔๒,๓๒๐
๔๗	**พนักงานจ้างทั่วไป** นางสาวณัฐฐนิชา ขจรภัทรวุฒิโชติ	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐*๑๒)			๑๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลไร่เก่า กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลไร่เก่าตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลไร่เก่า มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นเทศบาลตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานโดยเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อสร้างความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เทศบาลตำบลไร่เก่า จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digotal Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลไร่เก่าตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ

✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลไร่เก่าเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลไร่เก่า ประกอบด้วย

✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
✓ การบริการเป็นเลิศ
✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลไร่เก่า ประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างถูกต้อง ดังนี้

(๑) จริยธรรมหลัก

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(๑) จริยธรรมทั่วไป

๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย

๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความ เป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม

๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลไร่เก่า

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดแผนอัตราตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานภารกิจของเทศบาลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตราพนักงานเทศบาล ในระยะห้วงเวลา ๓ ปี ของเทศบาลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลไร่เก่า จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีแผนอัตรากำลังใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลไร่เก่า ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลไร่เก่า เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายกำพล เต็งประเสริฐ)
นายกเทศมนตรีตำบลไร่เก่า