



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.

2570 - 2572

เทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ
อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง



โปร่งใส
เป็นธรรม



มุ่งพัฒนา
บุคลากรคุณภาพ



บริการด้วยใจ
เพื่อประชาชน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๔
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๖
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง.....	๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล.....	๙
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง.....	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน.....	๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคงลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๔๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๔๕
๑๔. ภาคผนวก	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

ของเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระ หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลหรือลูกจ้างเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลโดยให้เสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และประกาศกำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล โดยให้เทศบาลกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยব্যการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน



๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทองสามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลสามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ รวมแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบจึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมทั้งหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอ่างทองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้น้ำหนักถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาจุดเริ่มต้นต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำเสนอข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยการเปรียบเทียบต้องใช้ข้อตรรกะกำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดี ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามี การสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยพิเศษ หรือหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด แนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุ เป็นต้นไป

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ก. และงานการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้เทศบาลมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ยหรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่มลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

ประเด็นปัญหา	ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	กลุ่มเป้าหมายพื้นที่เป้าหมาย	การคาดการณ์ในอนาคต
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. เส้นทางคมนาคม ยังมีถนนชำรุด พื้นผิวถนนไม่เท่ากัน ถนนบางเส้นไม่มีท่อระบายน้ำรางระบายน้ำ เมื่อเวลาฝนตกทำให้เกิดน้ำท่วมขัง ระบายน้ำไม่ทันทำให้ไม่สะดวกในการสัญจร ๒. ไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ทั่วถึงและครอบคลุม ๓. ระบบประปา ไม่สะอาดและไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ๔. ระบบจราจร การติดขัดป้ายสัญญาณการจราจรต่างๆ ยังมีบางจุดที่จำเป็นต้องติดตั้ง	๘ ชุมชนประชาชนทั่วไป	- เส้นทางคมนาคมสามารถเดินทางได้สะดวกและเป็นเส้นทางเชื่อมต่อระหว่างอำเภอและจังหวัด - การขยายไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงและเพียงพอเพื่อเพิ่มความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน - การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวเข้ามาในพื้นที่ทำให้ความต้องการใช้น้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคมีมากขึ้น - การเดินทางของประชาชนทั่วไปเพิ่มมากขึ้น ปัญหาอุบัติเหตุบนท้องถนนการติดขัดป้ายจราจรต่างๆจะสามารถลดปัญหาได้ในระดับหนึ่ง
๒. ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	๑. การประกอบอาชีพยังขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพและขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ ๒. ปัจจัยการผลิตต้นทุนการผลิตสูง ราคา ผลผลิตตกต่ำ ๓. ขาดการส่งเสริมอาชีพ ๔. ไม่มีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภายใน ตำบลและการประชาสัมพันธ์อย่างจริงจัง ๕. ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยว	๘ ชุมชนประชาชนทั่วไป	<u>ด้านเศรษฐกิจ</u> ปัญหาจะเพิ่มขึ้น แม้ว่าจะมีหน่วยงานให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมและ พัฒนาอาชีพแล้วก็ตาม แต่ก็ยังขาดการจัดหา ตลาดรองรับผลผลิตทั้งผลิตภัณฑ์ชุมชนและ ผลผลิตทางการเกษตรอย่างต่อเนื่องและขาด องค์ความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปเพื่อสร้าง มูลค่าเพิ่ม <u>ด้านการท่องเที่ยว</u> แหล่งท่องเที่ยวภายในเขตเทศบาลยังไม่เป็นที่สนใจจากนักท่องเที่ยว ส่งผลให้ขาดเม็ดเงินที่ไหลเข้าสู่ตำบล
๓. ด้านสังคม	๑. ความร่วมมือ การรวมตัวภายในชุมชน ๒. เด็กและเยาวชนมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร ๓. การแพร่ระบาดของยาเสพติด	๘ ชุมชน เด็กเยาวชน และประชาชนทั่วไป	ปัญหาเพิ่มขึ้น ชุมชนเกิดการขยายตัวเพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สิน อันเนื่องมาจากความจำเป็นทาง ด้วย อาจก่อให้เกิดอาชญากรรม การลักขโมย และก่อให้เกิดการมีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร เศรษฐกิจอีกทั้งบางพื้นที่ยังมีจุดเสี่ยง ทำให้เยาวชนมีโอกาสในการมั่วสุมยาเสพติดมากขึ้น

ประเด็นปัญหา	ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	กลุ่มเป้าหมาย พื้นที่ เป้าหมาย	การคาดการณ์ในอนาคต
๔. ด้านการเมือง การบริหาร	๑. บุคลากร ๒. เครื่องมือเครื่องใช้ เทคโนโลยีระบบ การบริหารจัดการ	บุคลากร ท้องถิ่น	ปัญหาลดลง เนื่องจากหน่วยงานมีความพร้อม มากยิ่งขึ้นในการรองรับการถ่ายโอนงาน และ การ กระจายอำนาจและมีเครื่องมือเครื่องใช้เทคโนโลยี ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ
๕. สุขภาพอนามัย	๑. โรคระบาดและโรคติดต่อต่างๆ ๒. สุขภาพอนามัย ๓. การบริการด้านสาธารณสุขมูลฐาน	๘. ประชาชน ทั่วไป และสัตว์เลี้ยง	๑. โรคติดต่อบางชนิดอาจจะลดลง เนื่องจากการ รณรงค์ให้ความรู้แก่ประชาชนให้ตื่นตัวต่อการ ป้องกันโรคและในปัจจุบันประชาชนได้ให้ ความสำคัญและสนใจเกี่ยวกับสุขภาพของตนเอง มากขึ้น ๒. มีโรคติดต่อที่อุบัติใหม่เกิดขึ้น เช่น โรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (โควิด ๑๙) ยังคงแพร่ ระบาด
๖. ด้านการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม	๑. บุคลากร อุปกรณ์การศึกษา ๒. สถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ ๓. วัด ๔. งานประเพณีต่างๆ	เด็ก เยาวชน และประชาชน ทั่วไป	<u>ด้านการศึกษา</u> สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย โดยเฉพาะทักษะด้านภาษารองรับประชาคม อาเซียน <u>ด้านศาสนา</u> ประชาชนในแต่ละพื้นที่ยังสืบสาน ศาสนาอยู่ เห็นได้จากงานบุญประเพณีในวัน สำคัญทางศาสนาทุกปี <u>ด้านวัฒนธรรม</u> ประเพณีนั้นเยาวชนขาด ต้นแบบ ที่ดีในการรักษาประเพณีและวัฒนธรรมดั้งเดิม และหลงเชื่อค่านิยมวัฒนธรรมตะวันตกสมัยใหม่
๗. ด้าน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	๑. ปัญหาขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล ๒. มลภาวะเป็นพิษ ๓. ทรัพยากรธรรมชาติเสื่อมโทรม ๔. ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์	ประชาชนทุก หลังคาเรือน	ปัญหาเพิ่มขึ้น เนื่องจากอัตราการขยายตัวของ เมืองเพิ่มขึ้น แต่ระบบการบริหารจัดการขยะยัง ขาดแคลนสถานที่กำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะ รวมทั้งการนำขยะมาสร้าง มูลค่าเพิ่ม รวมทั้ง ประชาชน ยังขาดความรู้ความเข้าใจและความ รับผิดชอบในการดำเนิน กิจกรรมที่ส่งผลกระทบต่อ สิ่งแวดล้อม

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ นั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลให้มีส่วน
ร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของ ชุมชน
ในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมมือกันแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของ
การพัฒนา นอกจากนั้นยังเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้
พร้อมที่จะเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการ
พัฒนาอาชีพ จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดย
ส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อน – โอกาส – อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูก กำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๕๐ มาตรา ๕๑ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ มาตรา ๑๗ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจเกี่ยวข้องดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๒. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
๓. การสาธารณูปการ
๔. การควบคุมอาคาร
๕. การผังเมือง
๖. การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจเกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษายาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
๓. การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๕. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดินและที่สาธารณะ
๖. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
๗. การจัดให้มีสุสานและฌาณสถาน
๘. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในเขตเทศบาล
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
๒. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๓. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ



๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาน้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า
๒. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
๓. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
๔. การจัดการและสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. สนับสนุนสภาเทศบาล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การแบ่งสรรเงินซึ่งทางกฎหมายจะต้องแบ่งให้สภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๔. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ รวมที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

จากข้อ ๕ ได้นำมาวิเคราะห์เป็นภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการได้ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. มุ่งเน้นการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะให้ครอบคลุมพื้นที่ โดยยกระดับคุณภาพ และมีมาตรฐานความปลอดภัย ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจ การขยายตัวของเมืองและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน



๒. การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและบริการสาธารณะให้ตรงกับความต้องการของประชาชน
๓. การส่งเสริมสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๔. การพัฒนาด้านการศึกษาแก่ประชาชน
๕. การส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน
๖. การพัฒนาและการปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๗. การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างงาน สร้างรายได้ให้แก่ประชาชนเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ
๘. การส่งเสริม การฝึกอบรมการประกอบอาชีพให้แก่ชุมชน
๙. การบำรุงและการส่งเสริมการทำมาหากินของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๑๐. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยภายในเขตเทศบาล
๑๑. การปลูกฝังจิตสำนึกของประชาชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น อนุรักษ์ และสืบสานวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๒. การสร้างเสริมมาตรการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๑๓. การรณรงค์ปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันแพร่ระบาดของยาเสพติดให้โทษ

ภารกิจรอง

๑. การรณรงค์ให้ประชาชนเกิดความต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๓. สนับสนุนให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีส่วนร่วมทางการเมือง
๔. สนับสนุนการเปิดเวทีประชาคมท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นข้อดีที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น



๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT Analysis) ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S - บุคลากรมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น และมีความเข้าใจบริบทของพื้นที่ - บุคลากรมีความรับผิดชอบ มีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน และปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล - มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน และสามารถปฏิบัติงานได้หลากหลายภารกิจ - บุคลากรมีความร่วมมือและสามารถทำงานเป็นทีมได้ดี - ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง - บุคลากรมีความพร้อมในการเรียนรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมาย ระเบียบ และเทคโนโลยี	จุดอ่อน W - บุคลากรบางตำแหน่งมีจำนวนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้มีภาระงานสูง - บุคลากรบางส่วนยังขาดความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูล และระบบสารสนเทศ - การถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างบุคลากรรุ่นเก่าและรุ่นใหม่ยังไม่เป็นระบบ - การพัฒนาศักยภาพบุคลากรบางด้านยังไม่ครอบคลุมทุกสายงาน - บุคลากรบางส่วนต้องรับผิดชอบหลายหน้าที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความต่อเนื่องของงาน - การสร้างแรงจูงใจและความก้าวหน้าในสายอาชีพยังมีข้อจำกัดตามระเบียบของภาครัฐ
โอกาส O - กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานภายนอกมีหลักสูตรอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง - เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน - มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นและเครือข่ายวิชาชีพ - นโยบายภาครัฐส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลการบริหารภาครัฐ และการบริการประชาชน - สามารถนำระบบสารสนเทศและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลและการปฏิบัติงาน	ข้อจำกัด T - กฎหมาย ระเบียบ และนโยบายของภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรต้องปรับตัวอยู่เสมอ - ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น แต่กรอบอัตรากำลังและงบประมาณมีข้อจำกัด - การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้ต้องพัฒนาทักษะใหม่อย่างต่อเนื่อง - การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ส่งผลให้บุคลากรบางส่วนเกษียณอายุ และอาจเกิดการสูญเสียองค์ความรู้ - ความคาดหวังของประชาชนต่อคุณภาพการบริการของภาครัฐมีแนวโน้มสูงขึ้น ทำให้บุคลากรต้องพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง



สรุปแนวทางการพัฒนาบุคลากร

- * ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้าน Digital Literacy, AI และการใช้ระบบสารสนเทศ
- * พัฒนาศักยภาพด้านการสื่อสาร การบริการประชาชน และการทำงานเชิงรุก
- * จัดทำระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) ระหว่างบุคลากร
- * ส่งเสริมการอบรมและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)
- * พัฒนาระบบประเมินผลและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- * สร้างบุคลากรรุ่นใหม่ให้มีศักยภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงของภาครัฐและเทคโนโลยี

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT Analysis)

ของเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. มีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน และมีการแบ่งส่วนราชการตามภารกิจ ๒. บุคลากรมีประสบการณ์ในการให้บริการประชาชน และการปฏิบัติงานด้านท้องถิ่น ๓. เป็นศูนย์กลางด้านการค้า การคมนาคม และการบริการของอำเภอวิเศษไชยชาญ ๔. มีหน่วยงานราชการ สถานศึกษา วัด และสถานบริการสุขภาพตั้งอยู่ในพื้นที่จำนวนมาก ๕. มีความร่วมมือที่ดีกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ๖. มีระบบโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคครอบคลุมพื้นที่ส่วนใหญ่ ๗. มีศักยภาพในการจัดกิจกรรมด้านวัฒนธรรม ประเพณี และส่งเสริมการท่องเที่ยว	จุดอ่อน W ๑. งบประมาณมีข้อจำกัดเมื่อเทียบกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ๒. บุคลากรบางตำแหน่งไม่เพียงพอต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ๓. เครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีบางส่วนยังต้องได้รับการปรับปรุง ๔. การจัดเก็บรายได้ของเทศบาลยังสามารถเพิ่มประสิทธิภาพได้อีก ๕. การประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อดิจิทัลยังเข้าถึงประชาชนบางกลุ่มได้ไม่ทั่วถึง ๖. พื้นที่บางส่วนมีปัญหาน้ำท่วมในช่วงฤดูฝน ส่งผลต่อการให้บริการสาธารณะ
โอกาส O ๑. ภาครัฐมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นและเมืองน่าอยู่ ๒. การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน (e-Service) ๓. สามารถบูรณาการโครงการร่วมกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนได้มากขึ้น ๔. ประชาชนให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม คุณภาพชีวิต และสุขภาพมากขึ้น ๕. พื้นที่ที่มีศักยภาพในการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและเศรษฐกิจชุมชน ๖. มีโอกาสได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกและกองทุนต่าง ๆ	ข้อจำกัด T ๑. ภาวะเศรษฐกิจส่งผลต่อรายได้ของประชาชนและการจัดเก็บรายได้ของเทศบาล ๒. การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ทำให้เกิดฝนตกหนัก น้ำท่วม และภัยแล้ง ๓. ราคาวัสดุก่อสร้างและค่าดำเนินการปรับตัวสูงขึ้น ๔. การเปลี่ยนแปลงกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายของภาครัฐอย่างต่อเนื่อง ๕. สังคมผู้สูงอายุทำให้ภารกิจด้านสวัสดิการและการดูแลสุขภาพเพิ่มขึ้น ๖. การแข่งขันด้านการค้าและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจส่งผลต่อผู้ประกอบการในพื้นที่

สรุปกลยุทธ์จาก SWOT

SO Strategy (ใช้จุดแข็งสร้างโอกาส)

- * ระบบบริการออนไลน์
- * ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและเศรษฐกิจชุมชน
- * พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนผ่านความร่วมมือกับทุกภาคส่วน

WO Strategy (ลดจุดอ่อน ใช้โอกาส)

- * พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
- * เพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้และการบริหารงบประมาณ
- * ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภายนอก

ST Strategy (ใช้จุดแข็งลดผลกระทบจากอุปสรรค)

- * พัฒนาระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- * เสริมสร้างเครือข่ายชุมชนและอาสาสมัคร
- * ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานให้รองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

WT Strategy (ลดจุดอ่อนและหลีกเลี่ยงอุปสรรค)

- * ปรับปรุงระบบบริหารจัดการภายในให้มีประสิทธิภาพ
- * พัฒนาระบบข้อมูลและระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ
- * ส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของประชาชน

การวิเคราะห์ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน และสภาพแวดล้อมขององค์กร พบประเด็นปัญหาและข้อจำกัด ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างส่วนราชการ

๑) โครงสร้างส่วนราชการต้องรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นจากการถ่ายโอนภารกิจของภาครัฐและนโยบายใหม่ ๆ ส่งผลให้บางหน่วยงานมีภาระงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

๒) ภารกิจบางด้านมีความซับซ้อนและหลากหลายมากขึ้น เช่น งานด้านดิจิทัล การบริหารจัดการข้อมูล การจัดซื้อจัดจ้าง การควบคุมภายใน และการบริหารความเสี่ยง แต่ยังไม่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพียงพอ

๓) การแบ่งงานระหว่างส่วนราชการบางภารกิจมีความเกี่ยวข้องกัน ทำให้เกิดการปฏิบัติงานซ้ำซ้อนหรือการประสานงานที่ใช้เวลานาน

๔) โครงสร้างองค์กรต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย ระเบียบ และนโยบายของรัฐบาลอย่างต่อเนื่อง

๒. ปัญหาด้านกรอบอัตรากำลัง

๑) จำนวนบุคลากรไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้บุคลากรบางตำแหน่งต้องรับผิดชอบหลายหน้าที่

๒) บางตำแหน่งมีภารกิจเฉพาะด้านที่ต้องใช้ความรู้และทักษะเฉพาะทาง แต่ยังไม่ใช่อัตรากำลังรองรับอย่างเพียงพอ

๓) ข้อจำกัดด้านงบประมาณและหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราค่าจ้าง ทำให้ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งเพิ่มได้ตามความจำเป็น

๔) การเกษียณอายุของบุคลากรในบางสายงานอาจส่งผลให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรและสูญเสียองค์ความรู้ขององค์กร

๕) บุคลากรบางส่วนต้องปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่หลัก ทำให้ประสิทธิภาพในการดำเนินงานลดลง

๓. ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรยังต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล ระบบสารสนเทศ และการใช้ AI เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน

๒) การถ่ายทอดองค์ความรู้ระหว่างบุคลากรยังไม่เป็นระบบ ส่งผลต่อความต่อเนื่องของงาน เมื่อมีการโยกย้ายหรือเกษียณอายุ

๓) การสร้างแรงจูงใจและความก้าวหน้าในสายอาชีพมีข้อจำกัดตามระเบียบของภาครัฐ

๔. ปัญหาจากปัจจัยภายนอก

๑) นโยบายและกฎหมายของภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ต้องปรับปรุงการบริหารงานและพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ

๒) ความคาดหวังของประชาชนต่อการให้บริการของภาครัฐสูงขึ้น ต้องการบริการที่สะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส

๓) การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ทำให้ภารกิจของเทศบาลมีความหลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น

แนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ทบทวนโครงสร้างส่วนราชการให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ และยุทธศาสตร์ของเทศบาล

๒. จัดสรรอัตรากำลังโดยยึดหลัก Workload Analysis และความจำเป็นของภารกิจเป็นสำคัญ

๓. พัฒนาศักยภาพให้มีความหลากหลาย (Multi Skill) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของภารกิจ

๔. นำเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบสารสนเทศมาเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอนและภาระงาน

๕. จัดทำแผนการถ่ายทอดองค์ความรู้และแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) เพื่อรองรับการเกษียณอายุของบุคลากร

๖. ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ ดังกล่าวจึงมีการพิจารณาหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหามาโดยได้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๒ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานธุรการ ๑.๒ งานนิติการ ๑.๓ งานจดทะเบียนพาณิชย์ ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๕ งานบันทึกข้อมูล ๑.๖ งานทะเบียนราษฎร ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง	๑. สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนิติการ ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานแผนงานและงบประมาณ ๑.๕ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๖ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๗ งานทะเบียนราษฎร ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๙ งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๑๐ งานกิจการสภา	
๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๓ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๕ งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๖ งานพัสดุและทรัพย์สิน ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานระเบียบการคลัง ๒.๓ งานสถิติการคลัง	๒. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ งานบริหารงานคลัง ๒.๓ งานการเงินและบัญชี ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๖ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๗ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๘ งานทะเบียนพาณิชย์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานสวนสาธารณะ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานวิศวกรรม	๓. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๕ งานช่างสุขาภิบาล ๓.๖ งานสวนสาธารณะ	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานสัตวแพทย์ ๔.๓ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๔.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๔.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๔ งานรักษาความสะอาด ๔.๕ งานส่งเสริมอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๖ งานสัตวแพทย์	
๕. กองการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา ๕.๑ งานธุรการ ๕.๒ งานแผนและโครงการ ๕.๓ งานงบประมาณ ๕.๔ งานพัฒนาชุมชน ๕.๕ งานกีฬาและนันทนาการ ๕.๖ งานส่งเสริมประเพณีศิลปวัฒนธรรม ๕.๗ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕.๘ งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ ๕.๙ งานกิจการศาสนา ๕.๑๐ งานการศึกษาขนอกระบบและตามอัธยาศัย	๕. กองการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฝ่ายบริหารการศึกษา ๕.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒ งานบริหารการศึกษา ๕.๓ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๕.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๕ งานการศึกษาปฐมวัย ๕.๖ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๕.๗ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕.๘ งานส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u> ๕.๑ งานการศึกษาปฐมวัย ๕.๒ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน หลักสูตร ๕.๓ งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทางการศึกษา	กลุ่มงานพัฒนาชุมชน ๕.๙ งานพัฒนาชุมชน ๕.๑๐ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๕.๑๑ งานส่งเสริมและพัฒนอาชีพ	
	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง เทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จำนวนตำแหน่ง และกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมในการปฏิบัติตามภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในจึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาการท่องเที่ยว ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ว่างให้ยุบ
ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
การโรง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
พนักงานดับเพลิง	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	-	-	-๑	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานเทคนิค	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานเทคนิค	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
นายช่างโยธา อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานตรวจโรคสัตว์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานผู้สูงอายุคุณวุฒิเฉพาะทางด้านสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
(ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๐๘	๑๐๔	๑๐๔	๑๐๓	-๙	๐	-๑	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คิดจากรายได้				อัตราส่วนที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑		๒๕๗๒																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
																					เพิ่ม/ลด																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๗๓๕,๔๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕,๔๘๐	๑,๐๔๕

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่สัณยอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนพนักงานที่คาดว่าจะคงมี				อัตราส่วน/ลด			การกระจายที่เพิ่มขึ้น (๓)					ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	๒๕๗๔	๒๕๗๕	
๓๐	พนักงานขับรถยนต์		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๑	๑	๑	ว่างเดิม
๓๑	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๑	๑	๑	๙,๐๐๐
๓๒	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๑	๑	๑	๙,๐๐๐
๓๓	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๑	๑	๑	๙,๐๐๐
๓๔	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๑	๑	๑	๙,๐๐๐
๓๕	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๑	๑	๑	๙,๐๐๐
๓๖	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๑	๑	๑	๙,๐๐๐
๓๗	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๑	๑	๑	๙,๐๐๐
๓๘	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๑	๑	๑	๙,๐๐๐
๓๙	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๑	๑	๑	๙,๐๐๐
๔๐	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๑	๑	๑	๙,๐๐๐
๔๑	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๑	๑	๑	๙,๐๐๐
๔๒	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๑	๑	๑	๙,๐๐๐
๔๓	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๑	๑	๑	๙,๐๐๐
๔๔	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๑	๑	๑	๙,๐๐๐
๔๕	พนักงานดับเพลิง		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม ยุปเลิกปี ๗๐
๔๖	พนักงานดับเพลิง		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม ยุปเลิกปี ๗๐
๔๗	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุปเลิกปี ๗๐
๔๘	พนักงานเทคนิค		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๑	๑	๑	๙,๐๐๐
๔๙	พนักงานเทคนิค		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๑	๑	๑	๙,๐๐๐
กองคลัง																							
๕๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๕๓,๙๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๑	๑	๑	๔๘,๖๖๐
๕๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารการคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๓๐,๑๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๑	๑	๑	๔๘,๑๘๐
๕๒	นักจัดการงานทั่วไป	ปว.ทก.	๑	๑	๔๖๒,๔๘๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๑	๑	๑	๓๘,๕๔๐
๕๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปว.ทก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๑	๑	๑	ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่คำนวณได้				อัตราส่วนที่คำนวณได้				อัตราส่วนที่คำนวณได้				หมายเหตุ															
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		๒๕๗๑	๒๕๗๒													
๕๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปม/ชง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม	
๕๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปม/ชง.	๑	๑	๒๑๓,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๗,๘๓๐	
๕๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๔๓,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๑,๙๕๐	
๕๗	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๙,๐๐๐	
๕๘	คนงานทั่วไป		๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	กำหนดเพิ่มปี ๗๐	
๕๙	พนักงานขับรถยนต์		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม ยุบเลิกปี ๗๐		
	กองช่าง																																
๖๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๗,๙๗๐	
๖๑	หัวหน้าฝ่ายแบบแปลนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม	
๖๒	วิศวกรโยธา	ปท/ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม	
๖๓	นายช่างโยธา	อศ.	๑	๑	๕๗๔,๖๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๗,๙๗๐	
๖๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปม/ชง.	๑	๑	๑๙๐,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๕,๙๑๐	
๖๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๘๔,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๕,๔๐๐	
๖๖	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	๑	๑๔๑,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๑,๗๘๐	
๖๗	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๙,๐๐๐	
๖๘	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๙,๐๐๐	
๖๙	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๙,๐๐๐	
๗๐	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๙,๐๐๐	
๗๑	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๙,๐๐๐	
๗๒	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๙,๐๐๐	
๗๓	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๙,๐๐๐	
๗๔	คนงานช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๙,๐๐๐	
๗๕	คนงานช่างไฟฟ้า		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม	
๗๖	พนักงานขับรถยนต์		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม ยุบเลิกปี ๗๐	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																																
๗๗	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม	
๗๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม	
๗๙	นักวิชาการสาธารณสุข	ปท/ชก.	๑	๑	๒๖๑,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๑,๗๘๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะได้รับ				อัตราการเพิ่ม/ลด				การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	เพิ่ม/ลด	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒				
๑๐๗	ครู	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน		
๑๐๘	ครู	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน		
๑๐๙	ครู	ชก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน		
๑๑๐	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน		
๑๑๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ทักษะ)		๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน		
๑๑๒	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ทักษะ)		๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน		
	หน่วยตรวจสอบภายใน																						
๑๑๓	นายกรณิพัทธ์ สุระภี	ปจ.ชก.	๑	๑	๒๘๔,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๕,๖๐๐	๑๖,๕๖๐	๑๗,๕๒๐	๓๐๐,๑๒๐	๓๑๖,๖๘๐	๓๓๓,๒๐๐	๓๕๐,๖๐๐			
(๕)	รวม		๑๑๓	๘๗	๒๒๒,๐๕๐	๒๒๘,๐๐๐	๑๐๔	๑๐๔	๑๐๓	-๔	๐	-๑		๑,๐๖๐,๓๖๐	๑,๐๖๐,๓๖๐	๑,๐๖๐,๓๖๐	๑,๐๖๐,๓๖๐	๑,๐๖๐,๓๖๐	๑,๐๖๐,๓๖๐	๑,๐๖๐,๓๖๐			
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																						
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๑๐)+(๑๑)																						
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																						

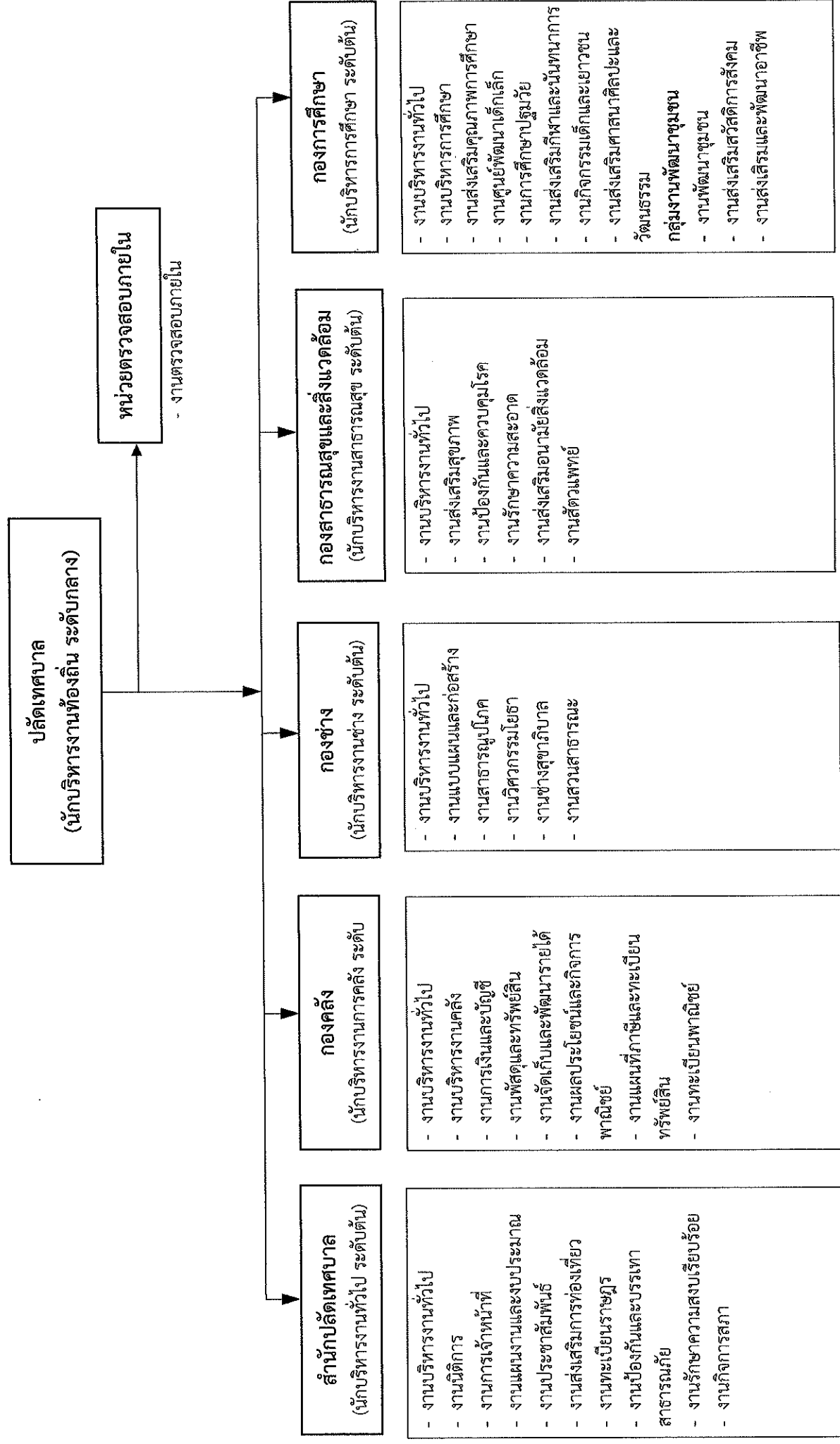
หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒

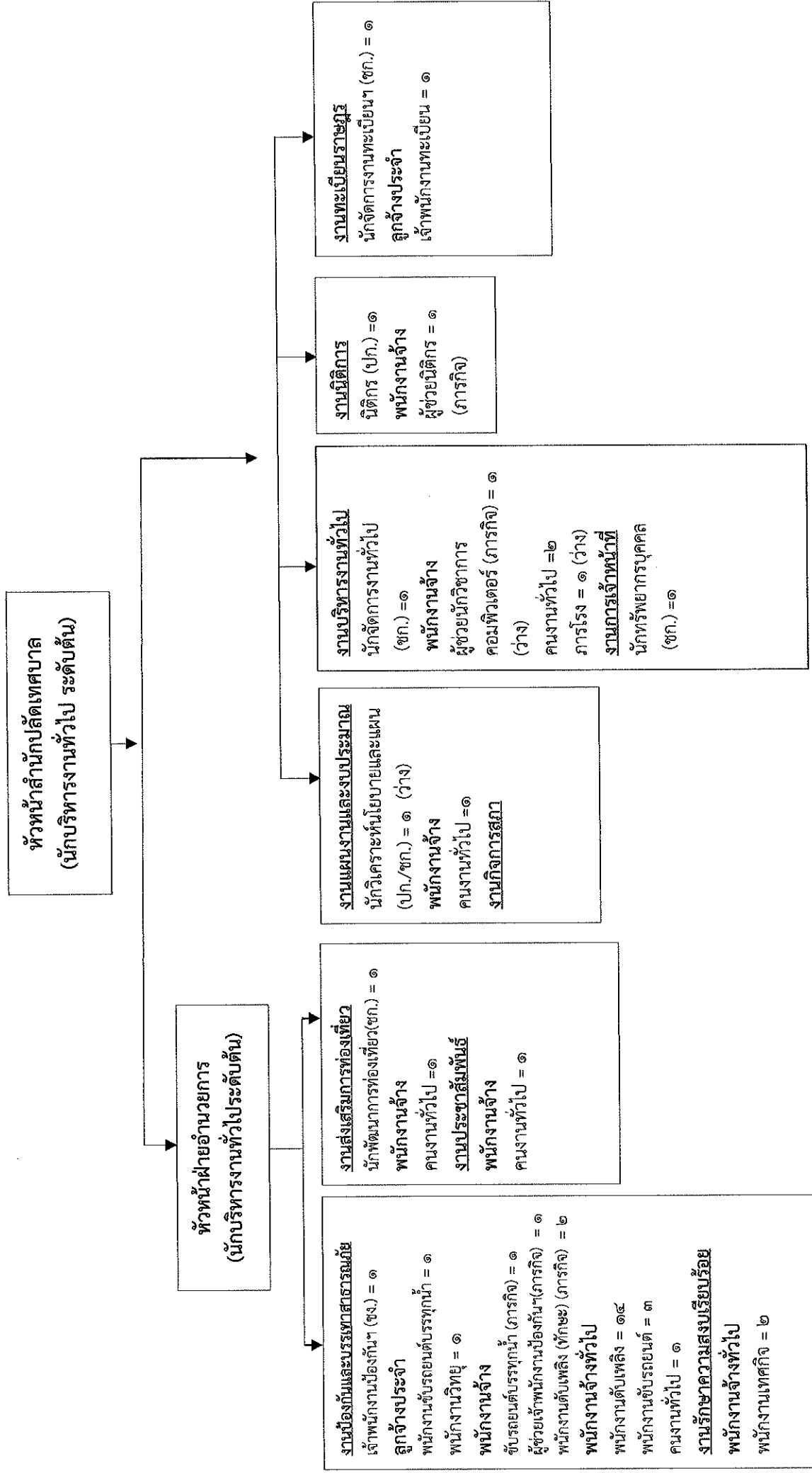
๗๖,๐๐๐,๐๐๐
๗๗,๐๐๐,๐๐๐
๗๘,๐๐๐,๐๐๐

บาท
บาท
บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

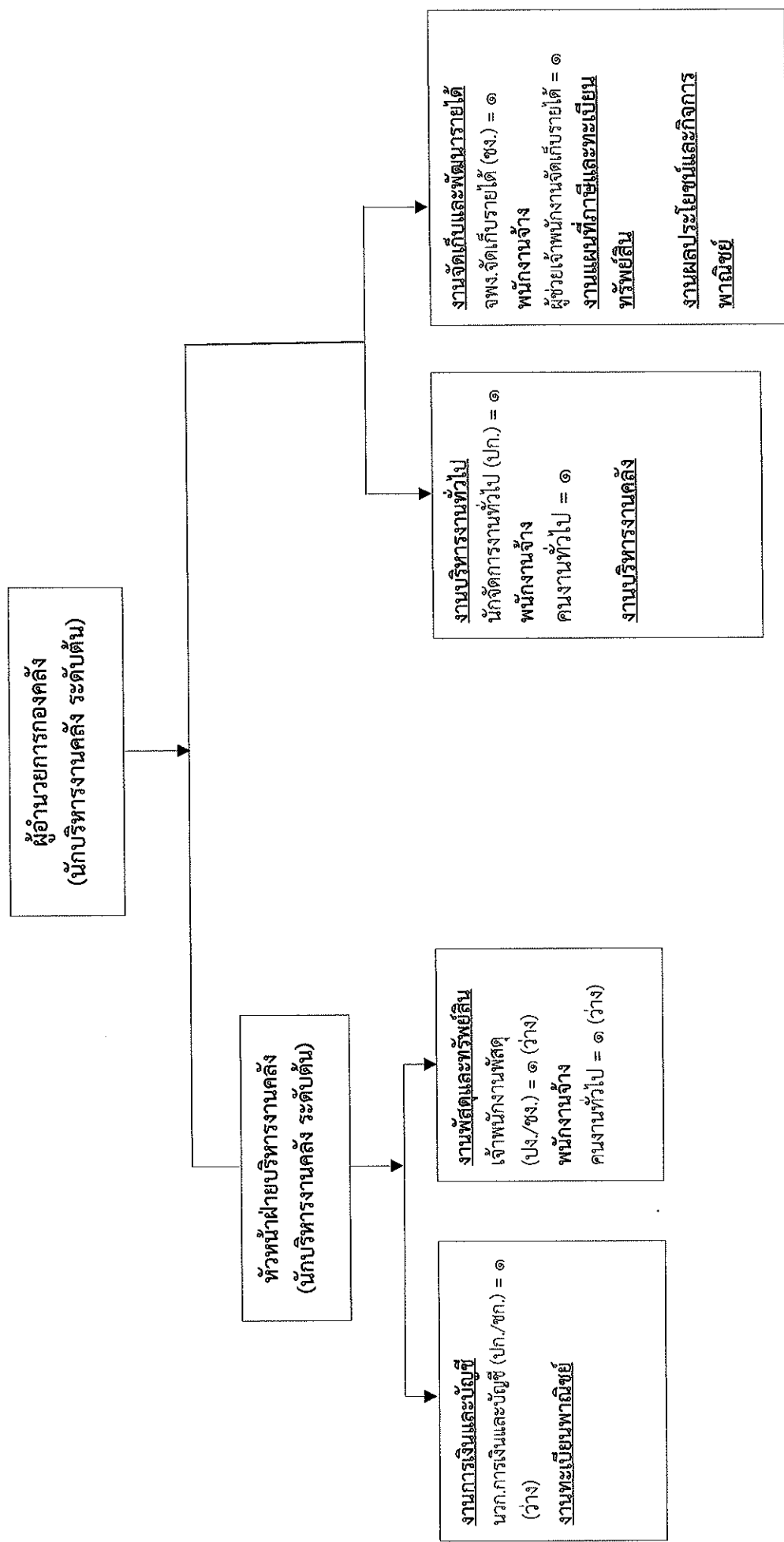


โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล



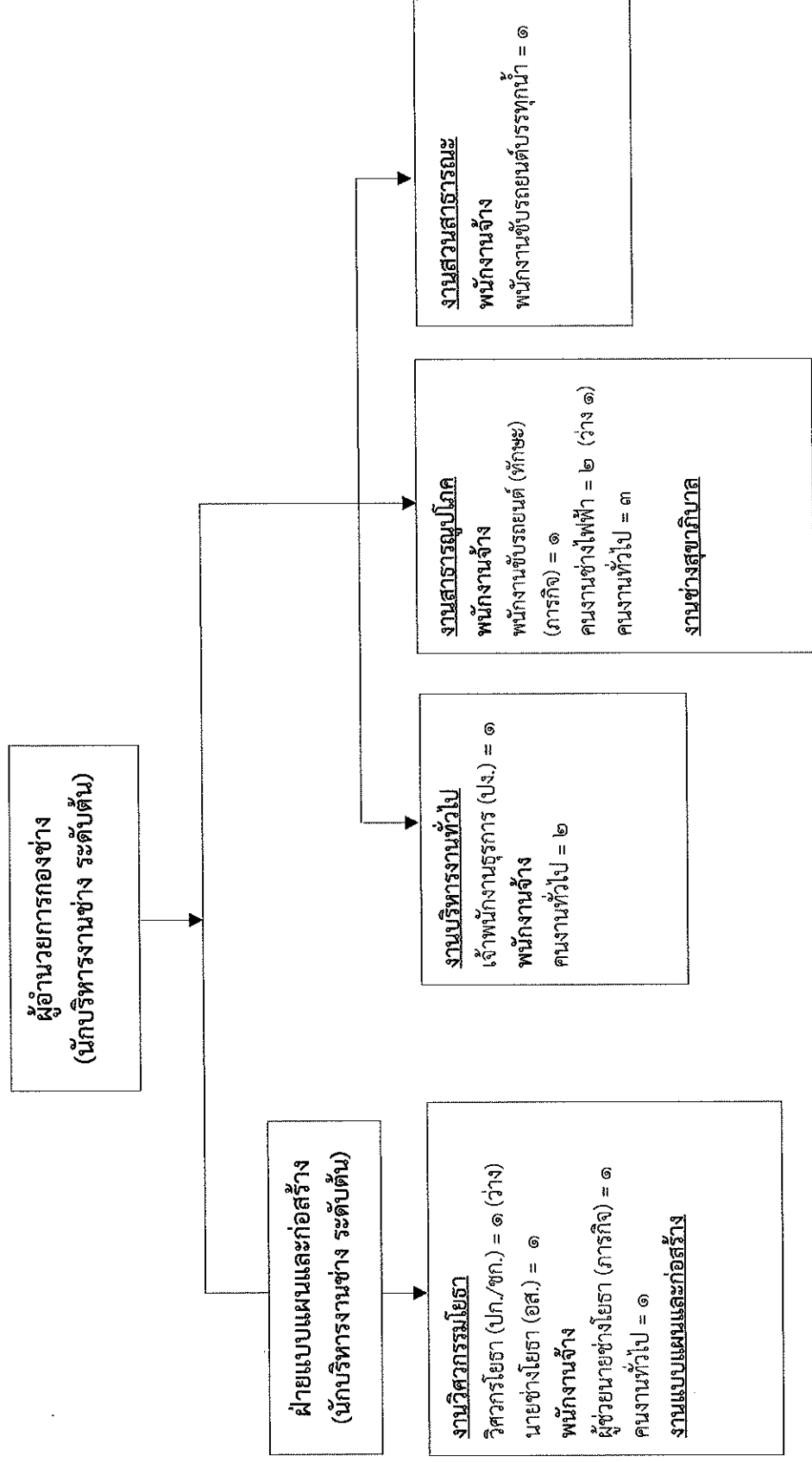
ประเภทบุคลากร	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		จ้างเหมาบริการ	รวม
			ตามภารกิจ	ทั่วไป		
มีนครอง	๔	๓	๕	๒๕	๑	๔๑

โครงสร้างองค์กร



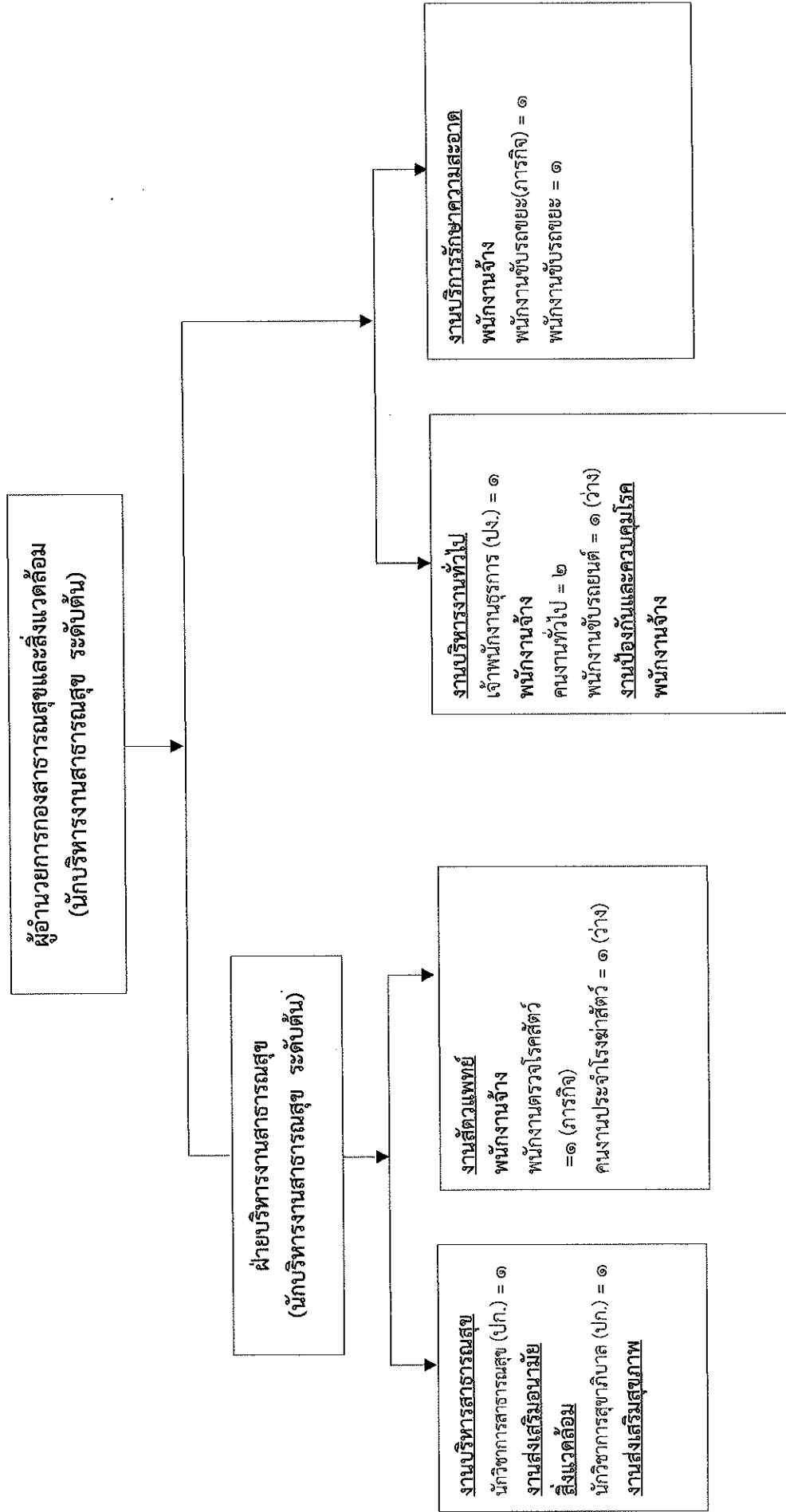
ประเภทบุคลากร	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		จ้างเหมาบริการ	รวม
			ตามภารกิจ	ทั่วไป		
มีนครอง	๔	-	๑	๑	-	๖

โครงสร้างกองช่าง



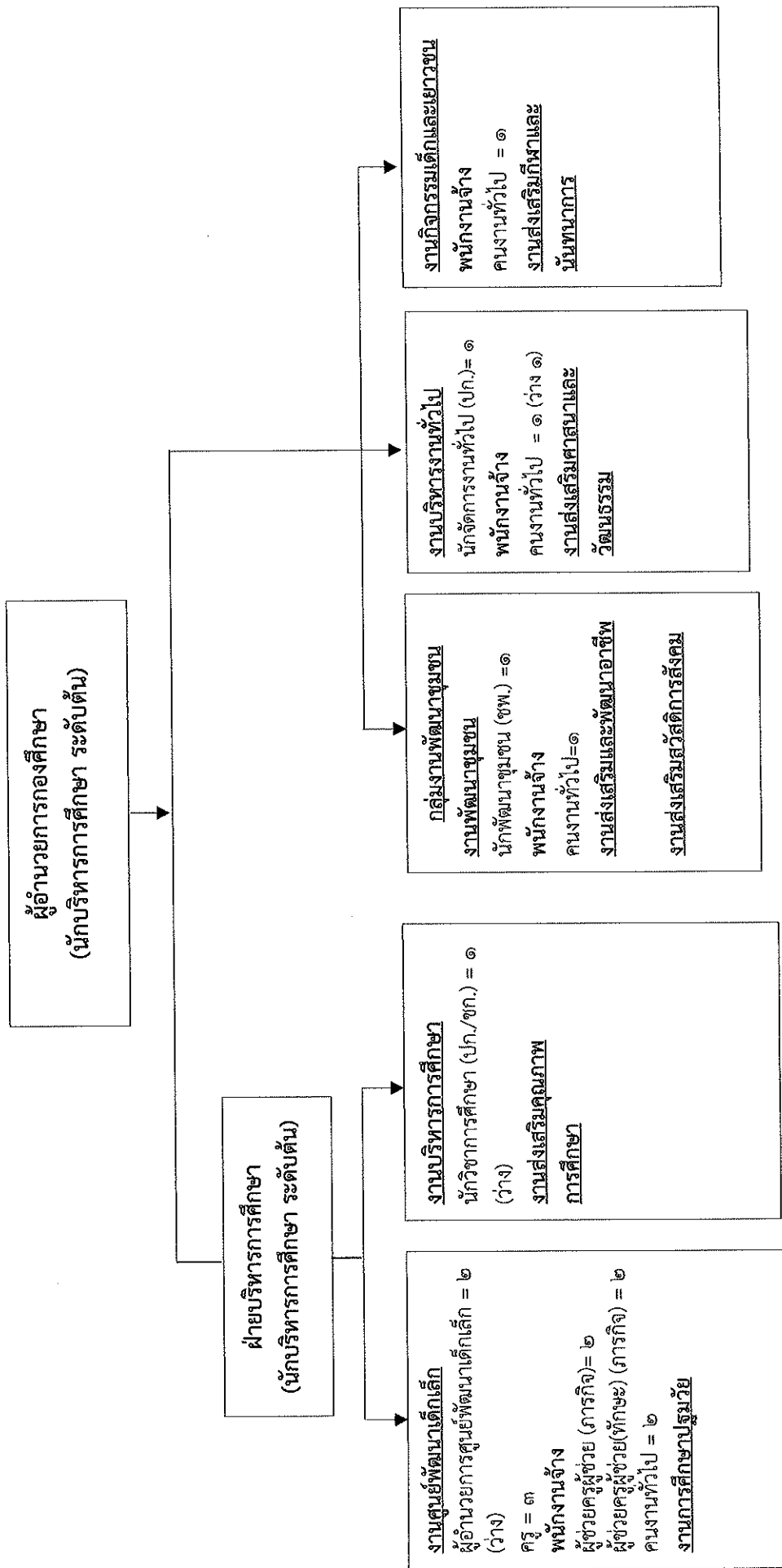
ประเภทบุคลากร	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		จ้างเหมาบริการ	รวม
			ตามภารกิจ	ทั่วไป		
มีนครอง	๓	-	๒	๘	๑๑	๑๓

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ประเภทบุคลากร	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		จ้างเหมาบริการ	รวม
			ตามภารกิจ	ทั่วไป		
มีนครอง	๓	-	๒	๓	๑๑	๕

โครงสร้างกองการศึกษา



ประเภทบุคลากร	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		จ้างเหมาบริการ	รวม
			ตามภารกิจ	ทั่วไป		
มีนครอง	๓	-	๕	๕	๒	๑๓

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) = ๑
--

ประเภทบุคลากร	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		จ้างเหมาบริการ	รวม
			ตามภารกิจ	ทั่วไป		
มีนครอง	๑	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	จำเริญจำลอง บำรุงญาติ	ร.ม. (การปกครองท้องถิ่น)	๗๑-๖-๐๑-๑๑๐๑๑-๐๑๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักปลัดเทศบาล	กลาง	๗๑-๖-๐๑-๑๑๐๑๑-๐๑๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักปลัดเทศบาล	กลาง	๗๑๕,๔๘๐ (๖๑,๖๔๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๙๐๓,๔๘๐
๒	นางสาวอุษิตา เที่ยนไชย	ร.ม. (รัฐศาสตร์)	๗๑-๖-๐๑-๖๑๐๑๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๑-๖-๐๑-๖๑๐๑๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓๐,๑๖๐ (๔๔,๑๘๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๗๒,๑๖๐
๓	จำเริญอุษิตา เที่ยนไชย	ร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๗๑-๖-๐๑-๖๑๐๑๑-๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๑-๖-๐๑-๖๑๐๑๑-๐๑๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๓๓,๑๖๐ (๔๔,๔๓๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๖๑๑,๑๖๐
๔	นางสาวไรรัตน์ เทพนิกร	บ.บ. (การจัดการ)	๗๑-๖-๐๑-๖๑๐๑๑-๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๗๑-๖-๐๑-๖๑๐๑๑-๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๐๑,๑๖๐ (๓๓,๔๓๐ x ๑๒)	-	-	๔๐๑,๑๖๐
๕	นางสาวสิริภรณ์ พลยาบัว	บ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๗๑-๖-๐๑-๖๑๐๑๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๗๑-๖-๐๑-๖๑๐๑๑-๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๒๐,๖๘๐ (๓๕,๑๔๐ x ๑๒)	-	-	๔๒๐,๖๘๐
๖	-ว่าง-	-	๗๑-๖-๐๑-๖๑๐๑๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	๗๑-๖-๐๑-๖๑๐๑๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๓๕,๕๔๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๗	นางสาวนันทนีน ม่วงไม้	ร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๗๑-๖-๐๑-๖๑๐๑๑-๐๑๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๗๑-๖-๐๑-๖๑๐๑๑-๐๑๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๕๖๕,๔๘๐ (๔๖,๑๒๐ x ๑๒)	-	-	๕๖๕,๔๘๐
๘	นางสาวยุรัตน์ รวยทรัพย์	น.บ. (นิติศาสตร์)	๗๑-๖-๐๑-๖๑๐๑๑-๐๑๑	นิติกร	ป.ก.	๗๑-๖-๐๑-๖๑๐๑๑-๐๑๑	นิติกร	ป.ก.	๒๖๕,๘๐๐ (๒๒,๑๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๖๕,๘๐๐
๙	นางสาวสิริภรณ์ ร่มมะนพ	ศ.บ. (ศิลปศาสตร)	๗๑-๖-๐๑-๖๑๐๑๑-๐๑๑	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ชก.	๗๑-๖-๐๑-๖๑๐๑๑-๐๑๑	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ชก.	๓๘๐,๖๘๐ (๓๑,๗๒๐ x ๑๒)	-	-	๓๘๐,๖๘๐
๑๐	นายวิเชียร ชวดตระกูล	ป.ว. (ช่างยนต์)	๗๑-๖-๐๑-๔๕๐๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๗๑-๖-๐๑-๔๕๐๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๓๓๔,๒๐๐ (๒๗,๘๕๐ x ๑๒)	-	-	๓๓๔,๒๐๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๑	นายดิเรก ฤกษ์สุนทร	ปวส.(ช่างยนต์)	-	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ	-	๔๐๒,๓๒๐ (๓๓,๕๖๐ x ๑๒)	-	-	๔๐๒,๓๒๐
๑๒	นางสุรินทร์ กว้างเจริญกิจ	ปวส.(การบัญชี)	-	พนักงานวิทยุ	-	-	พนักงานวิทยุ	-	๓๘๘,๕๐๐ (๓๒,๔๕๐ x ๑๒)	-	-	๓๘๘,๕๐๐
๑๓	นางสาวเสี สมใจเฟื่อง	ร.บ.(รัฐศาสตร์)	-	เจ้าพนักงานทะเบียน	-	-	เจ้าพนักงานทะเบียน	-	๓๑๓,๕๒๐ (๒๖,๑๒๐ x ๑๒)	-	-	๓๑๓,๕๒๐
๑๔	นางประวีร์ สารสุข	น.บ.(นิติศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	๒๔๓,๒๐๐ (๒๐,๖๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๓,๒๐๐
๑๕	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๗๐
๑๖	นายมานัส บุญกล้า	มัธยมต้น	-	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ	-	๑๓๗,๙๒๐ (๑๔,๘๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๗,๙๒๐
๑๗	นายเกษมพล ช้างงานิยม	ปวช.(ช่างอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๔๔,๕๐๐ (๑๑,๙๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๔,๕๐๐
๑๘	นายสกลยุทธ จันทร์ศรี	ปวช.(การก่อสร้าง)	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	๑๔๔,๕๐๐ (๑๑,๙๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๔,๕๐๐
๑๙	นายประนัย ชูวิไล	ปวส.(อิเล็กทรอนิกส์)	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	๑๔๑,๓๖๐ (๑๑,๗๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๑,๓๖๐
๒๐	นางสาววิญญา ศรีสุคนธ์โภชน	บ.บ.การจัดการทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายธนพล เกษอุดมทรัพย์	บ.บ.การจัดการทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นางบรรจง ศรีทองคำ	ประถมศึกษา	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๒๓	นางสาวสิริพร จันทร์ภิรมย์	บธ.บ.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นางสาวกมลวรรณ จีวรจิตร	ร.บ.(การปกครอง)	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นางสาวจริยา ศรีเกิด	พ.บ.(วิทยาศาสตร์)	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	-ว่าง-	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม ตามลัทธิ ๙๐
๒๗	-	-	-	-	-	-	ภารโรง	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๙๐
๒๘	นายภูวดล ช้างงาเนียม	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายเมธา อ่อนทอง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	-ว่าง-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๓๑	นายราชศักดิ์ ชาติขันธ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นายทรงพล ถาวรวงษ์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายธีระ เงินมาก	ปวส.(เครื่องกล)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นายต่อศักดิ์ จันทร์ภิรมย์	ปวส.(ช่างไฟฟ้า)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๓๕	นายสิทธิชัย ศรีวัชร	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นายพัชรรัตน์ สำราญสุข	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	นายอรรถสิทธิ์ ทองแท้	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	นายก่อเกียรติ เกตุนาถ	บธ.ป.	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นายสันทัต กลิ่นยี่สุน	ปวส.(ช่างอุตสาหกรรม)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นายจักรพงษ์ สุขไช	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	นายสตีคุณ มงคลอินทร์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๒	นายสุทธิชัย วิสัยศรี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๓	นายกิตติ แฉ่มแจ้ง	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	นายชัยพิชิต เพ็งแจ่มศรี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	-ว่าง-	o	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม ยุบเลิกปี ๓๐
๔๖	-ว่าง-	o	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม ยุบเลิกปี ๓๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่น ๆ	
๔๗	นายณภัฏ โตปิติ	ปวส.(ช่างยนต์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	-	-	-	เกษียณปี ๒๕๖๖ ปี ๕๐
๔๘	นายชาตรี ชุมทอง	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานเทคนิค	-	-	พนักงานเทคนิค	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๙	นายชงศภัคดี ศรีเกิด	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานเทคนิค	-	-	พนักงานเทคนิค	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๐	นางยุภา นาเลิศ	ปว. (ผู้ประกอบการ)	๗๑-๒-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๗๑-๒-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๘๓,๕๒๐ (๔๘,๖๖๐ x ๑๒)	-	-	๕๘๓,๕๒๐
๕๑	นางรังษิณี วิเชียรฉาย	ศ.บ.(เศรษฐศาสตร์)	๗๑-๒-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๗๑-๒-๐๔-๒๐๑๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๓๐,๑๖๐ (๔๔,๑๘๐ x ๑๒)	-	-	๕๓๐,๑๖๐
๕๒	นางสาวกาญจนา ปิ่นเพชร	ปว. (การปกครองท้องถิ่น)	๗๑-๒-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๗๑-๒-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๔๖๒,๔๘๐ (๓๘,๕๔๐ x ๑๒)	-	-	๔๖๒,๔๘๐
๕๓	-ว่าง-	๐	๗๑-๒-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	๗๑-๒-๐๔-๒๐๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๕๔	-ว่าง-	๐	๗๑-๒-๐๔-๒๐๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ชง.	๗๑-๒-๐๔-๒๐๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ชง.	๒๘๗,๙๐๐ (๒๓,๙๙๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๕๕	นางสาวเบญจนา หวังสะและชัย	ศ.บ.(เศรษฐศาสตร์)	๗๑-๒-๐๔-๒๐๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๗๑-๒-๐๔-๒๐๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๑๓,๙๖๐ (๑๗,๘๓๐ x ๑๒)	-	-	๒๑๓,๙๖๐
๕๖	นายผดุงศักดิ์ นิลทอง	ปวส.(การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๔๓,๔๐๐ (๑๑,๙๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๓,๔๐๐
๕๗	นางสาวกนกวรรณ คังพิช	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่น ๆ	
๕๘	-	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๗๐
๕๙	-ว่าง-	๐	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม ยุบเลิกปี ๗๐
๖๐	นายพัฒนา เดียงนิล	ทบ.(เทคนิคการก่อสร้าง)	๗๑-๖-๐๕-๖๑๐๓-๐๐๑	กองช่าง	ต้น	๗๑-๖-๐๕-๖๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕๕,๖๔๐ (๓๗,๘๗๐ x ๑๒)	-	-	๔๕๕,๖๔๐
๖๑	-ว่าง-	๐	๗๑-๖-๐๕-๖๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแปลนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๑-๖-๐๕-๖๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแปลนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๖๒	-ว่าง-	๐	๗๑-๖-๐๕-๖๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๗๑-๖-๐๕-๖๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๖๓	นายสุรัชย์ หอมระรื่น	ปวส.(การก่อสร้าง)	๗๑-๖-๐๕-๖๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อ.ส.	๗๑-๖-๐๕-๖๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อ.ส.	๕๗๔,๖๘๐ (๕๗,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	๕๗๔,๖๘๐
๖๔	นางสาวศุภิณี ชื่นชีพ	ปวส.(การจัดการ)	๗๑-๖-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๗๑-๖-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๙๐,๙๒๐ (๑๕,๙๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๙๐,๙๒๐
๖๕	นายธัชชัย เอี่ยมวิจารณ์	ปวส.(การก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๘๔,๘๐๐ (๑๕,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๔,๘๐๐
๖๖	นายพลพรรค ดริยที่พึง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๔๑,๓๖๐ (๑๑,๗๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๑,๓๖๐
๖๗	นายอานนท์ อำไพ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๘	นางสาววราภรณ์ ไสอ้อน	บ.บ.(การตลาด)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ
๖๙	นายปาริชาติชัย บัวสาย	บ.บ.(การตลาด)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๐	นายอภิเชต จุลสอาด	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๑	นายบุญฤทธิ์ อุดมภ์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๒	นายวริช อ่อนละออ	ปวช.(ช่างยนต์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๓	นายธนทล สุภาวสาน์	วท.บ.(สัตวศาสตร์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๔	นายวินัย โรจน์นิกรย์พงษ์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานช่างไฟฟ้า	-	-	คนงานช่างไฟฟ้า	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๕	-ว่าง-	○	-	คนงานช่างไฟฟ้า	-	-	คนงานช่างไฟฟ้า	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๗๖	-ว่าง-	○	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม ยู่กับ ๗๐
๗๗	-ว่าง-	○	๗๑-๖-๖-๒๑๐๔-๐๐๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๗๑-๖-๖-๒๑๐๔-๐๐๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเดิม)
๗๘	-ว่าง-	○	๗๑-๖-๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๗๑-๖-๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเดิม)
๗๙	นางสาวจิราพร ชูจิต	ทว.มศึกษาแผนกบริหารงาน	๗๑-๖-๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๗๑-๖-๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๖๑,๓๖๐ (๒๑,๙๕๐ x ๑๒)	-	๒๖๑,๓๖๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๘๐	นางสาวณัฐพร มาลัยศิริรัตน์	ท.บ.(วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม)	๗๑-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก.	๗๑-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก.	๓๑๓,๔๐๐ (๒๖,๔๕๐ x ๑๒)	-	-	๓๑๓,๔๐๐
๘๑	นายมงคล สุนทรพงษ์	ศ.บ.(พัฒนาชุมชน)	๗๑-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๗๑-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๐๕,๘๐๐ (๑๗,๑๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๕,๘๐๐
๘๒	นายปริญญา ดันติภรณ์มณี	วท.บ.(สัตวบาล)	-	พนักงานตรวจโรคสัตว์	-	-	พนักงานตรวจโรคสัตว์	-	๓๑๔,๑๖๐ (๒๖,๑๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๑๔,๑๖๐
๘๓	นายสมบัติ เอี่ยมวิจารย์	ปวส.(ช่างยนต์)	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	๑๔๕,๙๒๐ (๑๒,๑๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๕,๙๒๐
๘๔	นายวิรัตน์ เสนียังค์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๕	นายศรายุทธ ประจักษ์แทน	ส.บ.(เทคโนโลยีสารสนเทศ)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๖	นางสาวอริสรา ล้าเลิศ	ส.บ.(สาธารณสุข)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๗	-ว่าง-	๐	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม ยุติภารกิจ ๗๐
๘๘	-ว่าง-	๐	-	คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	-	-	คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	-	๑๐๘,๐๐๐ (ค่าจ้างเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๘๙	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มเป็น ๗๐
๙๐	นางสาวชนม์ย บาลศิริ	๐	-	พนักงานผู้สูงอายุดูแลพยายทางด้านสาธารณสุข	-	-	พนักงานผู้สูงอายุดูแลพยายทางด้านสาธารณสุข	-	๓๒๐,๐๐๐ (๓๐,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๒๐,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินพิเศษอื่น ๆ	
๙๑	นายชวลิต ทองเดือน	คสม.(กบ.บริหารการศึกษา)	๙๑-๒-๐๔-๒๑๐๑๐๑๑	กองการศึกษา	ต้น	๙๑-๒-๐๔-๒๑๐๑๐๑๑	กองการศึกษา	ต้น	๕๑๓,๖๐๐ (๔๒,๘๐๐ x ๑๒)	-	-	๕๑๓,๖๐๐
๙๒	-ว่าง-	๐	๙๑-๒-๐๔-๒๑๐๑๐๑๑	ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๙๑-๒-๐๔-๒๑๐๑๐๑๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๑,๘๐๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๙๓	นายนิศพล พลายบัว	ร.บ. (ผู้ประศาสน์การ)	๙๑-๒-๐๔-๒๑๐๑๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ชพ.	๙๑-๒-๐๔-๒๑๐๑๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ชพ.	๕๖๕,๕๖๐ (๔๗,๑๓๐ x ๑๒)	-	-	๕๖๕,๕๖๐
๙๔	นางสาวพัชรินทร์ โสภรัตน์	คส.บ.(พัฒนาชุมชน)	๙๑-๒-๐๔-๒๑๐๑๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๙๑-๒-๐๔-๒๑๐๑๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๖๕๙,๖๐๐ (๕๖,๖๐๐ x ๑๒)	-	-	๖๕๙,๖๐๐
๙๕	-	-	-	-	-	๙๑-๒-๐๔-๒๑๐๑๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่มปี ๙๐
๙๖	-ว่าง-	๐	๙๑-๒-๐๔-๒๑๐๑๐๑๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม ยุบเลิกปี ๙๐
๙๗	นางสาวสุนันทา ทองอร่าม	ร.บ. (ผู้ประศาสน์การ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	๑๕๓,๕๐๐ (๑๑,๙๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๕๓,๕๐๐
๙๘	นายปองภพ ยืนยง	ค.ช.บ.(พลศึกษา)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๙	นางสาวพนารัตน์ ตรียพิทักษ์	ร.บ. (วิทยาสاتการกิจ)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๐๐	นางสาวณิชา พิทยชาญเลิศ	ร.บ. (ผู้ประศาสน์การ)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๐๑	-ว่าง-	๐	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม ยุบเลิกปี ๙๐

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๐๒	นางสาวณัฐภาส หนูฉัตรเวทกุล	วท.บ.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๐๓	นางสาววิริศา โพธิ์เพิ่ม	บวช(คหกรรมศาสตร์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๐๔	นางสาวเนตรยา นิมรพันธุ์	ศบ.บ(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๓๑๐,๒๐๐ (๒๕,๘๕๐ x ๑๒)	-	-	๓๑๐,๒๐๐
๑๐๕ -ว่าง-		๐	-	๐	-	-	๐	-	๔๔๗,๔๘๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๐๖ -ว่าง-		๐	-	(ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	-	-	(ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	-	๔๔๗,๔๘๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๐๗	นางสาวกฤษฎา โพธิ์อรุณ	ศบ.บ(การศึกษาปฐมวัย)	๗๑-๖-๐๔-๖๖๖๔-๗๑๓	ครู	ชก.	๗๑-๖-๐๔-๖๖๖๔-๗๑๓	ครู	ชก.	๔๕๖,๓๖๐ (๓๘,๐๓๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๐๘	นางเนษา วงษ์บ้าน	ศบ.บ(การศึกษาปฐมวัย)	๗๑-๖-๐๔-๖๖๖๔-๗๑๓	ครู	ชก.	๗๑-๖-๐๔-๖๖๖๔-๗๑๓	ครู	ชก.	๓๖๒,๐๔๐ (๓๐,๑๗๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๐๙	นางสาวพริ้มล กาชร	ศบ.บ(การศึกษาปฐมวัย)	๗๑-๖-๐๔-๖๖๖๔-๗๑๐	ครู	ชก.	๗๑-๖-๐๔-๖๖๖๔-๗๑๐	ครู	ชก.	๓๕๑,๐๐๐ (๒๙,๒๕๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๑๐	นางสาวศิริวรรณ คำสำรวย	ศบ.บ(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๘๓,๓๒๐ (๒๓,๖๑๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๑๑	นางปราณี เทพณรงค์	ศบ.บ(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ทักษะ)	-	๒๘๔,๔๐๐ (๒๔,๕๓๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๑๒	นางนันทนา จิตร์เกษม	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ทักษะ)	-	๒๗๖,๐๕๐ (๒๓,๖๗๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๑๗	นายกรณิพัฒน์ สุระภี		๗๔-๒-๑๒-๑๒๖๖-๐๐๑	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๗๑-๒-๑๒-๑๒๖๖-๐๐๑	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๙๓,๑๖๐ (๒๔,๔๓๐ x ๑๒)	-	-	๒๙๓,๑๖๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาคตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น เทศบาลจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงาน ภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อ ด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น จะความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีด สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ การปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐



ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวมในส่วน รายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ประกาศเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ

เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
เทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ เทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ จึงประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการในสังกัด ดังนี้

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึก หรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์



(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๙



(นายสุทศ ตียนานนท์)

นายกเทศมนตรีตำบลวิเศษไชยชาญ

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ

ที่ ๑๓๒/๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)
และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)

ด้วยเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) เพื่อใช้ในการแสดงข้อมูลอัตรากำลัง ทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างให้อยู่ในฉบับเดียวกัน ซึ่งได้แก่ ข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกประเภททั้งที่ตั้งจ่ายจากเงินเดือน ค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุน เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) เป็นไปอย่างถูกต้อง อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และอาศัยอำนาจตามประกาศหลักเกณฑ์จัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๔ เรื่อง การพัฒนาพนักงานเทศบาล จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ของเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๙. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้มีหน้าที่

๑. ร่วมกันจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้รับผิดชอบการวางแผนอัตรากำลังคนของแต่ละส่วน และนำเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง ให้ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑) บทวิเคราะห์...

๑) บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่

๒) บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนในตำแหน่งใดและจำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔) บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้ตัวกำลังของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

๒. จัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนากลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนาและงบประมาณที่เทศบาลฯ จัดสรรสำหรับการพัฒนา

๓. พิจารณาเสนอแนะ ทบทวน ปรับปรุงแผนอัตรากำลังตลอดระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ให้เป็นไปตามความเหมาะสม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙



(นายสุภโชค ตียนนัท)

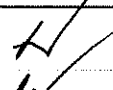
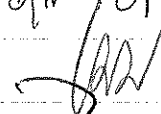
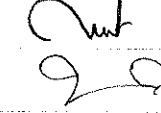
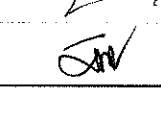
นายกเทศมนตรีตำบลวิเศษไชยชาญ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ในวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๙

ณ ประชุมนายดอก นายทองแก้ว ชั้น ๓ เทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ

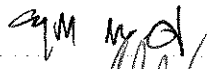
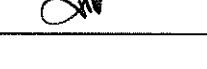
ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายศุภโชค ตียนานท์	นายกเทศมนตรี		
๒	จำเริญจำลอง บำรุงญาติ	ปลัดเทศบาล		
๓	นางยุภา นาเลิศ	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๕	นายชวลิต ทองเดือน	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		
๖	นายพัฒนา เตียงนิล	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๗	นายกรณ์พัฒน์ สุระภี	รก.หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน		
๘	นางสาวชุติมา เทียนไชย	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล		
๙	นางสาวจิราภรณ์ พลอยบัว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ในวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ประชุมนายตอก นายทองแก้ว ชั้น ๓ เทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุภโชค ตียนนธ์	นายกเทศมนตรี		
๒	จำเริญจำลอง บำรุงญาติ	ปลัดเทศบาล		
๓	นางยุภา นานะเลิศ	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๕	นายชวลิต ทองเดือน	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		
๖	นายพัฒนา เตียงนิล	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๗	นายกรณ์พัฒน์ สรรณี	รก.หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน		
๘	นางสาวชุติมา เทียนไชย	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล		
๙	นางสาวจิราภรณ์ พลอยบัว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันศุกร์ที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๙

ณ.ห้องประชุมนายดอก นายทองแก้ว ชั้น ๓ เทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ

ผู้มาประชุม

๑. นายสุภโชค ตียนานท์	นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. จำเริญจำลอง บำรุงญาติ	ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. นางยุภา นาเลิศ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายชวตล ทองเดือน	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๕. นายพัฒนา เตียนนิล	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นายกรณ์พัฒน์ สุระภี	รก.หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๖. นางสาวชุติมา เทียนไชย	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นางสาวจิราภรณ์ พลอยบัว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เปิดประชุม เวลา ๐๙.๓๐ น.

นางสาวชุติมา เทียนไชย
(กรรมการ/เลขานุการ)

เชิญประธานกล่าวเปิดประชุม โดยมีระเบียบวาระการประชุมดังนี้
ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานจะแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง พิจารณาปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการในแผน
อัตรากำลัง (ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)
ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)

นายสุภโชค ตียนานท์
ประธานกรรมการ

กล่าวเปิดประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑

นายสุภโชค ตียนานท์
ประธานกรรมการ

เรื่องที่ประธานจะแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
มอบให้เลขานุการเป็นผู้ชี้แจงรายละเอียด

นางสาวชุติมา เทียนไชย

ตามที่ท่านประธานมอบหมายเป็นผู้ชี้แจงเรื่องประธานจะแจ้งให้ที่
ประชุมทราบ มีดังนี้

- ตามคำสั่งเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญที่ ๑๓๒/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๔
มิถุนายน ๒๕๖๙ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และ
แผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ของเทศบาลตำบล
วิเศษไชยชาญ ประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	กรรมการ
๗. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๘. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๙. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้มีหน้าที่

๑. ร่วมกันจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้รับผิดชอบการวางแผนอัตรากำลังคนของแต่ละส่วนและนำเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอ่างทอง ให้ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ แผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑) บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่

๒) บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนในตำแหน่งใดและจำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔) บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

๒. จัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาล พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนาและงบประมาณที่เทศบาลฯ จัดสรรสำหรับการพัฒนา

๓. พิจารณาเสนอแนะ ทบทวน ปรับปรุงแผนอัตรากำลังตลอดระยะเวลา ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒) ให้เป็นไปตามความเหมาะสม

โดยตามที่ได้รับกรอบการส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้งว่าการออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีและแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อ - สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังขึ้น

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
- ไม่มี เนื่องจากเป็นการประชุมครั้งแรก

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

นางสาวชุติมา เทียนไชย

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีกรอบอัตรากำลังเดิมดังนี้

สำนักปลัดเทศบาล

พนักงานเทศบาล

- | | |
|---|---------------------------|
| ๑. ปลัดเทศบาล | ๑ อัตรา |
| ๒. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | ๑ อัตรา |
| ๓. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | ๑ อัตรา |
| ๔. นักจัดการงานทั่วไป (ขก.) | ๑ อัตรา |
| ๕. นักทรัพยากรบุคคล (ขก.) | ๑ อัตรา |
| ๖. นักพัฒนาการท่องเที่ยว (ขก.) | ๑ อัตรา |
| ๗. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ขก.) | ๑ อัตรา **ว่าง ขอใช้บัญชี |
| ๘. นิติกร (ปก.) | ๑ อัตรา |
| ๙. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ขก.) | ๑ อัตรา |
| ๑๐. จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ขง.) | ๑ อัตรา |

ลูกจ้างประจำ

- | | |
|------------------------------|---------|
| ๑. พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ | ๑ อัตรา |
| ๒. พนักงานวิทย์ | ๑ อัตรา |
| ๓. เจ้าพนักงานทะเบียน | ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|------------------------------|---------|
| ๑. พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ | ๑ อัตรา |
|------------------------------|---------|

- | | |
|------------------------------|-------------------------|
| ๒. ผู้ช่วยนิติกร | ๑ อัตรา |
| ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน | ๑ อัตรา |
| ๔. พนักงานดับเพลิง(ทักษะ) | ๒ อัตรา |
| <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> | |
| ๑. คณงานทั่วไป | ๗ อัตรา **ว่าง ๑ อัตรา |
| ๒. พนักงานขับรถยนต์ | ๓ อัตรา **ว่าง ๑ อัตรา |
| ๓. พนักงานดับเพลิง | ๑๖ อัตรา **ว่าง ๒ อัตรา |
| ๔. พนักงานขับรถยนต์ | ๑ อัตรา |
| ๕. พนักงานเทคนิค | ๒ อัตรา |

กองคลัง

พนักงานเทศบาล

- | | |
|-------------------------------------|---------------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง | ๑ อัตรา |
| ๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง | ๑ อัตรา |
| ๓. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) | ๑ อัตรา **ว่าง ขอใช้บัญชี |
| ๔. นักจัดการงานทั่วไป (ปก.) | ๑ อัตรา |
| ๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.) | ๑ อัตรา |
| ๖. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) | ๑ อัตรา **ว่าง ขอใช้บัญชี |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|------------------------------------|---------|
| ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๑ อัตรา |
|------------------------------------|---------|

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|---------------------|----------------|
| ๑. พนักงานขับรถยนต์ | ๑ อัตรา **ว่าง |
| ๒. คณงานทั่วไป | ๑ อัตรา |

กองช่าง

พนักงานเทศบาล

- | | |
|---------------------------------|---------------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง | ๑ อัตรา |
| ๒. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง | ๑ อัตรา **ว่าง |
| ๓. วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) | ๑ อัตรา **ว่าง ขอใช้บัญชี |
| ๔. นายช่างโยธา (อส.) | ๑ อัตรา |
| ๕. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) | ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|----------------------------|---------|
| ๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ อัตรา |
| ๒. พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ) | ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|--------------------------|------------------------|
| ๑. คณงานทั่วไป | ๖ อัตรา |
| ๒. พนักงานขับรถยนต์ | ๑ อัตรา **ว่าง |
| ๓. พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ | ๑ อัตรา |
| ๔. คณงานช่างไฟฟ้า | ๒ อัตรา **ว่าง ๑ อัตรา |

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

พนักงานเทศบาล

- | | |
|-----------------------------|----------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ | ๑ อัตรา **ว่าง |
|-----------------------------|----------------|

- | | |
|----------------------------------|----------------|
| ๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข | ๑ อัตรา **ว่าง |
| ๓. นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.) | ๑ อัตรา |
| ๔. เจ้าพนักงานธุรการ (พง.) | ๑ อัตรา |
| ๕. นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก.) | ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|-----------------------------------|---------|
| ๑. พนักงานตรวจโรคสัตว์ | ๑ อัตรา |
| ๒. พนักงานขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ) | ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|---|------------------------|
| ๑. คนงานทั่วไป | ๓ อัตรา **ว่าง ๑ อัตรา |
| ๒. พนักงานขับรถขยะมูลฝอย | ๑ อัตรา |
| ๓. คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์ | ๑ อัตรา **ว่าง |
| ๔. พนักงานผู้สูงอายุทรงคุณวุฒิเฉพาะทางด้านสาธารณสุข | ๑ อัตรา |

กองการศึกษา

พนักงานเทศบาล

- | | |
|---|-------------------------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | ๑ อัตรา |
| ๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา | ๑ อัตรา **ว่าง |
| ๓. นักพัฒนาชุมชน (ขพ.) | ๑ อัตรา |
| ๔. นักจัดการงานทั่วไป (ปก.) | ๑ อัตรา |
| ๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ขง.) | ๑ อัตรา **ว่าง |
| ๖. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | ๒ อัตรา **ว่าง ๒ อัตรา รอกกรมจัดสรร |
| ๗. ครู (กรมส่งเสริมการจัดสรร) | ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- | | |
|-------------------------------|-----------------------------|
| ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ | ๑ อัตรา |
| ๒. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย | ๒ อัตรา กรมฯ จัดสรร ๑ อัตรา |
| ๓. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(ทักษะ) | ๒ อัตรา กรมฯ จัดสรร |

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | |
|----------------|------------------------|
| ๑. คนงานทั่วไป | ๖ อัตรา **ว่าง ๑ อัตรา |
|----------------|------------------------|

หน่วยตรวจสอบภายใน

พนักงานเทศบาล

- | | |
|---------------------------------|---------|
| ๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.) | ๑ อัตรา |
|---------------------------------|---------|

สรุป

- พนักงานเทศบาลจำนวน ๓๒ อัตรา ว่าง ๙ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ ๓ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๕ อัตรา
- พนักงานจ้างทั่วไป ๕๒ อัตรา ว่าง ๑๐ อัตรา

- กรณีที่มีตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่างเกิน ๑ ปี และไม่สรรหาให้ยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว ยกเว้นกรณีที่มีประกาศรับโอนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแสดงว่ายังมีความต้องการจริง

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ให้ใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อใช้เป็นฐานในการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ และ พ.ศ. ๒๕๗๒ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕

นายศุภโชค ตียนนัท

ตามที่ฝ่ายเลขานุการ ได้ชี้แจงให้กรรมการทราบแล้ว ดังนั้น จึงขอให้กรรมการทุกคนช่วยกันพิจารณาว่า ตำแหน่งว่างในกองของท่านมีความจำเป็นอีกหรือไม่ โดยให้ท่านนำไปวิเคราะห์ค่างาน กรณีหากจะขอเพิ่มตำแหน่งให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ร.บ.เทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๗๐ - ๒๕๗๒) ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒)

๒. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในช่วง ๓ ปีว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และภารกิจความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ เป็นไปตามแนวทางตามประกาศที่เกี่ยวข้อง จึงขอมอบหมายให้หัวหน้าส่วนราชการแต่ละส่วนไปวิเคราะห์โครงสร้างส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี วิเคราะห์ค่างาน ภาระงาน วิเคราะห์ปริมาณงานของส่วนราชการของตนเอง พิจารณาวouldเพิ่มหรือยุบตำแหน่งว่างตำแหน่งใด และนัดประชุมสรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อีกครั้งในวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓,๓๐ น. ณ ห้องประชุมนายกดอก นายทองแก้ว ชั้น ๓ เทศบาลตำบลวิเศษไชยชาญ

กรอบโครงสร้างให้แต่ละกองนำไปพิจารณาในการกำหนดงาน โดยฝ่ายเลขานุการจะเป็นผู้จัดทำร่างมาเสนอให้พิจารณาว่ามีการเพิ่มเติมเปลี่ยนแปลงหรือปรับลดงานใดบ้าง และจะปรับโครงสร้างส่วนราชการใหม่ในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ นี้

มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอแนวทางหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายละเอียดอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีอะไรเพิ่มเติมขอมติที่ประชุม

มติที่ประชุม

- รับทราบ

- ให้แต่ละกองพิจารณาดำเนินงานในสังกัดว่ามีการปรับปรุง/เพิ่มเติม/ยกเลิก

- ให้แต่ละกองพิจารณารอบโครงสร้างเดิมว่ามีการเพิ่มเติม/ยุบเลิก หรือกำหนดงานใหม่หรือตามร่างฯ ที่ฝ่ายเลขานุการเสนอ

ระเบียบวาระที่ ๔

นายศุภโชค ตียนานท์
ประธานกรรมการ

เรื่องอื่น ๆ

มีกรรมการท่านใด จะเสนอเรื่องอื่นๆ หรือไม่ หากไม่มีขออนัดประชุมในครั้งที่ ๒/๒๕๖๙ ในวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๑๓.๓๐ น. และขอปิดประชุม

- ไม่มี -

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ).....ผู้จดยางงานการประชุม

(นางสาวจิราภรณ์ พลายบัว)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวชุติมา เทียนไชย)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

