-ฉบับเทศบาล-

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลหนองแวง

อำเภอละหานทราย

จังหวัดบุรีรัมย์





สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๔
๒ วัตถุประสงค์	๕
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๓๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๔๗
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๔

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
เทศบาลตำบลหนองแวง
อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์

---

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบเทศบาลตำบลหนองแวง จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า มีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่งราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

(ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลหนองแวง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองแวง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองแวง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองแวง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลหนองแวง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวง

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองแวง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลหนองแวง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองแวง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลหนองแวง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

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

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหา

คัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ"

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

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

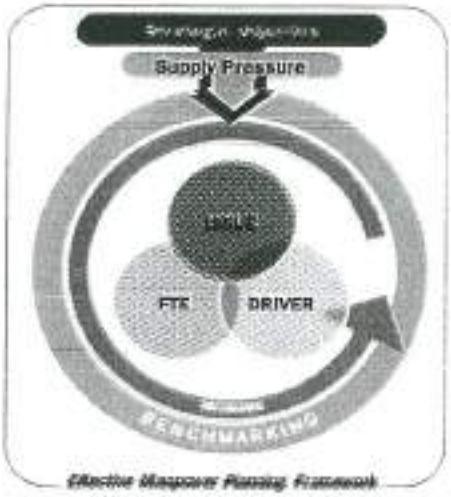
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

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



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลหนองแวง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ได้ดังนี้





การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลาย และยืดโยดกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

<u>กระจกด้านที่ ๑</u> Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหนองแวง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

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

<u>กระจกด้านที่ ๒</u> Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลหนองแวง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการ

พิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลหนองแวง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานคอยดูแลแต่ละฝ่ายงานแต่ละงานมีเจ้าหน้าที่ดูแลตามฝ่ายงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

เทศบาลตำบลหนองแวง นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน

๒. เงินประจำตำแหน่ง

๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลหนองแวง มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๓. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (ก)	เงินตำแหน่ง (ข)	เงินตอบแทนอื่น (ค)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการมีคนครอง	๑เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๒๓๐	๑,๑๑๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๗๒๐	๑๓,๗๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๗๒๐	๑๓,๗๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๗,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (ก)	เงินตำแหน่ง (ข)	เงินตอบแทนอื่น (ค)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๙๐=๑๔๙๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			(๕๑๐+๑๔๙๐)/๒ = ๑๐๐๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๗๒๐	-	-	๑,๐๐๐ x ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๗๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๗๒๐	๓๗๙,๗๒๐	๓๗๓,๗๒๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (ก)	เงินตำแหน่ง (ข)	เงินตอบแทนอื่น (ค)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙

ปลัด กลาง (มีเงินตำแหน่ง)	ต่อเดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๓,๖๓๐	๓,๖๓๐	๓,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๒๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๓๙,๕๖๐	๓๙,๕๖๐	๓๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๘๗,๖๐๐			๓๙,๕๖๐	๓๙,๕๖๐	๓๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๓๓๐ ๖๘,๖๔๐-๖๖,๔๔๐=๒,๑๕๐ (๑,๓๓๐+๒,๑๕๐)/๒ = ๑,๖๔๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๘,๖๔๐						-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕๖,๗๐						-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ x ๑๒ = ๑๙,๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๓๖,๐๔๐			๓๙,๖๘๐	๓๙,๖๘๐	๓๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

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

๔. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช....	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐๐๐๐			๗๒๐๐	๗๕๖๐	๗๘๐๐	๑๘๗๒๐๐	๑๘๗๗๖๐	๒๐๒๕๖๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (ก)	เงินตำแหน่ง (ข)	เงินตอบแทนอื่น (ค)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๗,๒๘๐	๑๔๕,๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (ก)	เงินตำแหน่ง (ข)	เงินตอบแทนอื่น (ค)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงานจ้างทั่วไป	๑เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และเทศบาลตำบลหนองแวง จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี เทศบาลตำบลหนองแวง จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๙,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (ก)	รัฐจัดสรร	อบต. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัดฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑เดือน	๑๙,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๕,๔๐๐			๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐



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

○ **พิจารณางานพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

☐ สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่

☐ มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่

☐ การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

☐ ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลหนองแวง

☐ ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

☐ การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลหนองแวง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

<u>หมายเหตุ</u>

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

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

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

<u>กระจกด้านที่ ๔</u> Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลหนองแวง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจของเทศบาลตำบลหนองแวง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลหนองแวง (การตรวจประเมิน LPA)

<u>กระจกด้านที่ ๕</u> ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

☐ <u>ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร</u> เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลหนองแวง พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

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



☐ <u>ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ</u> เนื่องจากเทศบาลตำบลหนองแวง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

☐ <u>มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา</u> โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลหนองแวง รองนายกเทศมนตรีตำบลหนองแวง ปลัดเทศบาลตำบลหนองแวง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองแวง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้เทศบาลตำบลหนองแวง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลหนองแวง สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลหนองแวง สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลหนองแวง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลหนองแวง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลหนองแวง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลหนองแวง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลหนองแวง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลหนองแวง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลหนองแวง โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองแวง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลหนองแวง

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลหนองแวง เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลหนองแวง และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ ของเทศบาลตำบลหนองแวง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลหนองแวง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลหนองแวง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลหนองแวง

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
กรกฎาคม – สิงหาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.ท.จ.จังหวัดบุรีรัมย์ ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.ท.จ.จังหวัดบุรีรัมย์
กันยายน ๒๕๖๖	ก.ท.จ.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	เทศบาลตำบลหนองแวง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

จากการ สำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลหนองแวง พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ใน การพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ของเทศบาลตำบล

๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตเทศบาล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย

- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

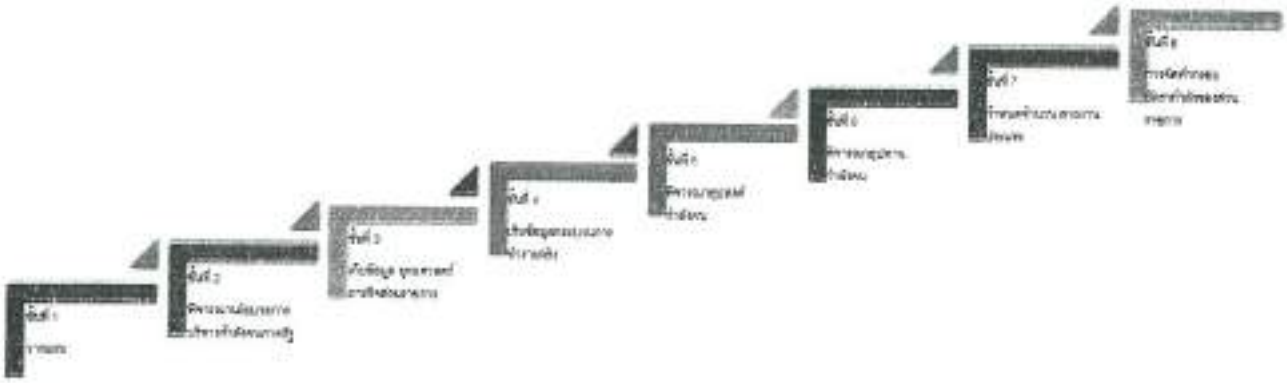
๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

การวิเคราะห์อัตรากำลังคน

เทศบาลตำบลหนองแวง ยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองแวง ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในเทศบาลตำบลหนองแวง
แบบบันได ๘ ขั้น



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

เทศบาลตำบลหนองแวง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

๑ นายกเทศมนตรีตำบลหนองแวง	ประธานกรรมการ
๒ ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๓ รองปลัดเทศบาล	กรรมการ
๔ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	คณะกรรมการ
๖ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๗ ผู้อำนวยการกองการศึกษา	คณะกรรมการ
๘ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	คณะกรรมการ
๙ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ
๑๐ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลหนองแวง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของเทศบาลตำบลหนองแวง

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลหนองแวง โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานเทศบาล ในเทศบาลตำบลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองแวง

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองแวง จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อให้เทศบาลตำบลหนองแวง มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการ

พัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลหนองแวง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานการคมนาคม

- การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ

- การพัฒนาด้านการศึกษา การสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดจากยาเสพติด อนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ

- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบอาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เกษตรกรรมยั่งยืน

- การส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการโปร่งใส

- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อเทศบาลตำบลหนองแวง มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และเทศบาลตำบลหนองแวงจะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันเทศบาลตำบลหนองแวงมีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเกลี่ยตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๖ ส่วนราชการ

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์

เทศบาลตำบลหนองแวง

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ มาตรฐานคมนาคม	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้าย บอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน	- ปลัดเทศบาล/รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - จพง.ธุรการ กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพ	- ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ ให้บริการด้านทันตกรรม การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่	- ปลัดเทศบาล/รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองสาธารณสุข - พยาบาลวิชาชีพ - จพง.สาธารณสุข - จพง.ทันตสาธารณสุข - ผช.แพทย์แผนไทย - พนักงานผู้ช่วยเหลือ จนท. - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถขยะ) - คนงานประจำรถขยะ - ยาม - คนงาน

	- ให้การศึกษากับเด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และสิ่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาชนนอกสถานศึกษา	- ปลัดเทศบาล/รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ผช.นักวิชาการศึกษา - ครู /ผช.ครู/ ผดด	
	- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส	- ปลัดเทศบาล/รองปลัดเทศบาล - นักพัฒนาชุมชน - พนักงานสูบน้ำ	
	- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ	- ปลัดเทศบาล/รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - วิศกรโยธา - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ กองช่าง - ผช.นายช่างโยธา - จพง.ป้องกันฯ	
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เกษตรกรรมยั่งยืน	- ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสิ้นค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	- ปลัดเทศบาล – รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน	
	- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ	- ปลัดเทศบาล/รองปลัดเทศบาล - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ กองช่าง - ผช.นายช่างโยธา	

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการโปร่งใส	- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนาบุคลากร ในสังกัด	- ปลัดเทศบาล/รองปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัด -นิติกร - นักทรัพยากรบุคคล - ผช.นักทรัพยากรบุคคล
	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้	- ปลัดเทศบาล/รองปลัดเทศบาล - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการเงินฯ - นักวิชาการตรวจสอบภายใน - จพง.พัสดุ - จพง.จัดเก็บรายได้ - จพง.การเงิน - ผช.จพง.พัสดุ - ผช.จพง.การเงินฯ
	- รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	- พนักงานเทศบาลทุกระดับ

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

เทศบาลตำบลหนองแวง ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคต ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

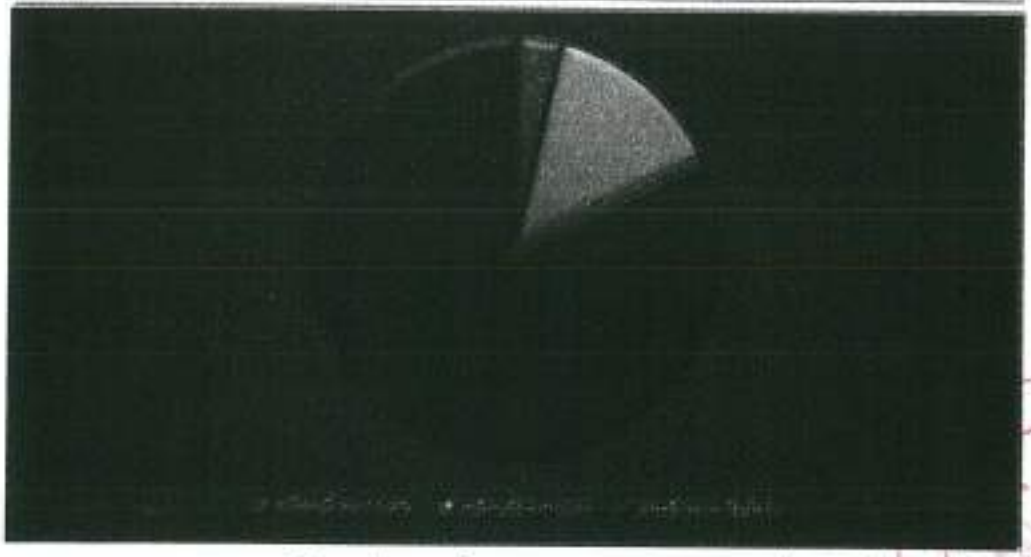
หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้วมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ พบว่า เทศบาลตำบลหนองแวง มีภารกิจ ด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกัน

พิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

เทศบาลตำบลหนองแวง มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้





จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรใน แผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ไม่มี กรณีในระยะเวลาดังกล่าวหากมีคนโอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร เทศบาลตำบลหนองแวง วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน เทศบาลตำบลหนองแวง จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

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

๓. เทศบาลตำบลหนองแวง ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว เทศบาลตำบลหนองแวง จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองแวง ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลหนองแวง ดังนี้

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

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

☐ **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลหนองแวงเป็นเทศบาลตำบล
ขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลหนองแวง ใช้การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ รวมแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ รวมแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๑๔)พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลหนองแวง

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๗(๑)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๗(๒)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๗ (๓)) ๑.๕ การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องการการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษาไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ **กองช่าง**
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖)) ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓)) ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๗(๔)) ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)) ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒)) ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕)) ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานในส่วนราชการ คือ **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองสวัสดิการสังคม**

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)) ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘) ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓)) ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓)) ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๓)) ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ **กองช่าง และสำนักปลัดเทศบาล ในฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖) ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕)) ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗)) ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐)) ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒)) ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๓)) ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)) ๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ **กองคลัง และกองสวัสดิการสังคม**
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗)) ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒)) ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองช่าง**

๖. **ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้** ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘) ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕)) ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙)) ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ **กองการศึกษา**
๗. **ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้** ๗.๑ สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓)) ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙)) ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖)) ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓)) ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ **คือ ส่วนราชการทุกกองใน เทศบาลตำบลหนองแวง สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน**

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจของเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลหนองแวง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

๕. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลหนองแวงดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก	
๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน	๑. กองช่าง
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๒. กองสาธารณสุขฯ และ กองสวัสดิการสังคม
๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา	๓. กองการศึกษา
ภารกิจรอง	
๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี	๑. กองการศึกษา
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ	๒. กองสวัสดิการสังคม
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร	๓. กองสวัสดิการสังคม
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน	๔. กองคลังและสำนักปลัดเทศบาล
๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร	๖. ทุกส่วนราชการ
๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	๗. สำนักปลัดเทศบาล กองช่าง กองสวัสดิการสังคม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๘. สำนักปลัดเทศบาล

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลหนองแวง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

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

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลหนองแวง (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาลและพื้นที่ใกล้เทศบาล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O	**ข้อจำกัด T**
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ เทศบาลในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลหนองแวง (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานในฐานะตัวแทนของท้องถิ่น ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ

ของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต เทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้กฎระเบียบกฎหมาย เพิ่มเติม ทำให้การทำงานมีบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

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

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>สำนักปลัดเทศบาล</u> มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการ งานกิจการสภาเทศบาล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง งานแผนงานและงบประมาณ งานทะเบียนราษฎร งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	สำนักปลัดเทศบาล เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ฝ่าย ๔ ฝ่าย ได้แก่ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายปกครอง และ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ฝ่ายงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ หัวหน้าฝ่ายปกครอง และหัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปัจจุบันเป็นอัตรากำลัง ที่ว่าง สายวิชาการและสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่าง เทศบาลตำบลหนองแวง ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี

ของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี		
<u>กองคลัง</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม	กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับกลาง ประกอบด้วย ฝ่าย ๒ ฝ่ายบริหารงานคลัง และฝ่ายจัดเก็บรายได้ ซึ่งตำแหน่ง ปัจจุบันเป็นอัตรากำลัง ที่ว่าง สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง ยังไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่าง เทศบาลตำบลหนองแวง ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี

ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี		
<u>กองช่าง</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงาน ควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๒ ฝ่าย คือ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง และฝ่ายการโยธา สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่าง เทศบาลตำบลหนองแวง ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ในอนาคตยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง หรือยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษาค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถาน	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นส่วนราชการระดับต้น อัตรากำลัง ที่ว่าง สายผู้บริหาร สายวิชาการ และสายทั่วไป และพนักงานจ้าง ไม่	

ประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพตำบล งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการ	เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน ดังนี้ - มีภารกิจการถ่ายโอนสถานีอนามัยมาจากจากกระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๒ แห่ง - เทศบาลตำบลหนองแวง มีรถขยะ จำนวน ๑ คัน บุคลากรที่ปฏิบัติงานในด้านนี้ ปัจจุบัน มีพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก๑ อัตรา คนงานประจำรถขยะ ๒ อัตรา ซึ่งในการปฏิบัติงานในแต่ละวัน อัตรากำลังของคนงานประจำรถขยะใช้ทั้งหมด ๒ อัตรา	

ข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี		
<u>กองการศึกษา</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัด	กองการศึกษา เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๒ คือฝ่ายบริหารการศึกษา และฝ่ายส่งเสริมการศึกษา อัตรากำลัง ที่ว่างสายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี

สถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี		
<u>กองสวัสดิการสังคม</u> มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงานสวัสดิการสังคมงานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	กองสวัสดิการสังคม เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๒ ฝ่ายคือ ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคมและ ฝ่ายพัฒนาชุมชน อัตรากำลัง ที่ว่าง สายวิชาการและสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ยังไม่มีความจำเป็นที่จะกำหนดตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี

ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมีรวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย		
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัดคุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มีนักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา และเป็นตำแหน่งว่างที่ไม่มีคนครอง ยังต้องการตำแหน่งนี้สำหรับการบริหารจัดการภายใน	ตำแหน่งที่ว่าง เทศบาลตำบลหนองแวง ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขันในอนาคต

๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลหนองแวง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างเดิม เทศบาลตำบลหนองแวง	โครงสร้างใหม่ เทศบาลตำบลหนองแวง	หมายเหตุ
<u>เทศบาลตำบลหนองแวง</u> ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๐๐) รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๐๐) <u>๑. สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u> **๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ** ๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๑.๒ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๑.๓ งานเลขานุการเทศบาล ๑.๑.๔ งานกิจการสภา ๑.๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๑.๖ งานนิติการ **๑.๒ ฝ่ายปกครอง** ๑.๒.๑ งานทะเบียนราษฎร **๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** ๑.๓.๑ งานรักษาความสงบ ๑.๓.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. **๑.๔ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ** ๑.๔.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	<u>เทศบาลตำบลหนองแวง</u> ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๐๐) รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๐๐) <u>๑. สนักปลัดเทศบาล (๐๑) (ระดับต้น)</u> **๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ** ๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๑.๒ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๑.๓ งานเลขานุการเทศบาล ๑.๑.๔ งานกิจการสภา ๑.๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๑.๖ งานนิติการ **๑.๒ ฝ่ายปกครอง** ๑.๒.๑ งานทะเบียนราษฎร **๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** ๑.๓.๑ งานรักษาความสงบ ๑.๓.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย **๑.๔ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ** ๑.๔.๑ งานแผนงานและงบประมาณ	
<u>๒. กองคลัง (๐๔)</u> **๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง** ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๑.๓ งานบริหารงานทั่วไป **๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้** ๒.๒.๑ งานพัฒนารายได้ ๒.๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	<u>๒. กองคลัง (๐๔)</u> **๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง** ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๑.๓ งานบริหารงานทั่วไป **๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้** ๒.๒.๑ งานพัฒนารายได้ ๒.๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	

๓. กองช่าง (๐๕) **๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง** ๓.๑.๑ งานวิศวกรรม ๓.๑.๒ งานสถาปัตยกรรม ๓.๑.๓ งานผังเมือง **๓.๒ ฝ่ายการโยธา** ๓.๒.๑ งานสาธารณูปโภค ๓.๒.๒ งานสวนสาธารณะ ๓.๒.๓ งานบริหารงานทั่วไป	๓. กองช่าง (๐๕) **๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง** ๓.๑.๑ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๑.๒ งานสถาปัตยกรรม ๓.๑.๓ งานผังเมือง **๓.๒ ฝ่ายการโยธา** ๓.๒.๑ งานสาธารณูปโภค ๓.๒.๒ งานสวนสาธารณะ ๓.๒.๓ งานบริหารงานทั่วไป	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) **๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข** ๔.๑.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๔.๑.๒ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔.๑.๓ งานรักษาความสะอาด ๔.๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป **๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข** ๔.๒.๑ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๔.๒.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๒.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๒.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) **๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข** ๔.๑.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๔.๑.๒ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔.๑.๓ งานรักษาความสะอาด ๔.๑.๔ งานบริหารงานทั่วไป **๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข** ๔.๒.๑ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๔.๒.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๒.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๒.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	
๕. กองการศึกษา (๐๔) **๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา** ๕.๑.๑ ส่งเสริมการศึกษาและวัฒนธรรม ๕.๑.๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๕.๑.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕.๑.๔ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย **๕.๒ ฝ่ายบริหารการศึกษา** ๕.๒.๑ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๕.๒.๒ งานแผนและโครงการ ๕.๒.๓ งานการเงินและบัญชี ๕.๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒.๕ งานบริหารการศึกษา	๕. กองการศึกษา **๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** ๕.๑.๑ ส่งเสริมการศึกษาและวัฒนธรรม ๕.๑.๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๕.๑.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕.๑.๔ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย **๕.๒ ฝ่ายบริหารการศึกษา** ๕.๒.๑ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๕.๒.๒ งานแผนและโครงการ ๕.๒.๓ งานการเงินและบัญชี ๕.๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๒.๕ งานบริหารการศึกษา	

<u>๖. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</u> **๖.๑ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม** ๖.๑.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๖.๑.๒ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ๖.๒.๓ งานกิจการสตรีและคนชรา **๖.๒ ฝ่ายพัฒนาชุมชน** ๖.๒.๑ งานพัฒนาชุมชน ๖.๒.๒ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	<u>๖. กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</u> **๖.๑ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม** ๖.๑.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๖.๑.๒ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ๖.๒.๓ งานกิจการสตรีและคนชรา **๖.๒ ฝ่ายพัฒนาชุมชน** ๖.๒.๑ งานพัฒนาชุมชน ๖.๒.๒ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	
<u>๗.หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) (ปก./ชก.)</u> ๗.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	<u>๗.หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) (ปก./ชก.)</u> ๗.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙									
เทศบาลตำบลหนองแวง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์									
ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>๑.สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u>									
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>๑.๑ฝ่ายอำนวยการ</u>									
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙									
เทศบาลตำบลหนองแวง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์									
ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
- ประเภทผู้มีคุณวุฒิ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
- ประเภทผู้มีทักษะ									
คนสวน	-	๓	๓	๓	๓				
พนักงานขับรถยนต์	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน	-	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
คนสวน	-	๑	๑	๑	๑				
ภารโรง	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๒ ฝ่ายปกครอง									
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ประเภทผู้มีคุณวุฒิ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน	-	๓	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙									
เทศบาลตำบลหนองแวง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์									
ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย									
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานเทศกิจ	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ประเภทผู้มีทักษะ									
พนักงานดับเพลิง	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
พนักงานดับเพลิง	-	๔	๔	๔	๔	-		-	
คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักกลขนาดหนัก	-	๑	๑	๑	๑	-		-	
๑.๔ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ									

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙									
เทศบาลตำบลหนองแวง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์									
ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานธุรการ	ปก./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒.กองคลัง (๐๔)									
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง									
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	-	-	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙									
เทศบาลตำบลหนองแวง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์									
ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.๒ฝ่ายพัฒนารายได้									
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปก./ชง.	๓	๑	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
- ประเภทผู้มีคุณวุฒิ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.กองช่าง (๐๕)									
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.๑ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง									
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙									
เทศบาลตำบลหนองแวง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์									
ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-			
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
- ประเภทผู้มีคุณวุฒิ									
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.๒ฝ่ายการโยธา									
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ									
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	-	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน	-	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)									

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙									
เทศบาลตำบลหนองแวง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์									
ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
๔.๑ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข									
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ									

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙									
เทศบาลตำบลหนองแวง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์									
ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องกลขนาดหนัก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔.๒ฝ่ายบริการสาธารณสุข									
หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบอุดหนุน
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๔	๔	๔	๔	-	-	-	งบอุดหนุน
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน	-	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
๕.กองการศึกษา (๑๘)									
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา									

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙									
เทศบาลตำบลหนองแวง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์									
ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕.๒ฝ่ายบริหารการศึกษา									
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศึกษานิเทศก์	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป									
ภารโรง	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙									
เทศบาลตำบลหนองแวง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์									
ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านปากช่อง</u>									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	-	๓	๓	๓	๓				งบอุดหนุน/สมทบ
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
<u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>									
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ประเภทผู้มีทักษะ</u>									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>									
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านหนองแวง</u>									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	งบอุดหนุน/สมทบ
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
ประเภทผู้มีทักษะ									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านหงอนไก่</u>									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙									
เทศบาลตำบลหนองแวง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์									
ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ครู	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ประเภทผู้มีทักษะ									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านหนองหว้า									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ประเภทผู้มีทักษะ									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านหนองตาเยา									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	-	๓	๓	๓	๓				งบอุดหนุน/สมทบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ประเภทผู้มีทักษะ									

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙									
เทศบาลตำบลหนองแวง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์									
ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านศรีทายาท									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ประเภทผู้มีทักษะ									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน/สมทบ
ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านราษฎร์รักแดน									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ									
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙									
เทศบาลตำบลหนองแวง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์									
ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>ประเภทผู้มีทักษะ</u>									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๓	๒	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านแท่นทัพไทย</u>									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน/สมทบ
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
ประเภทผู้มีทักษะ									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านไผทรวมพล</u>									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบอุดหนุน/สมทบ
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
ประเภทผู้มีทักษะ									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>๑๖.กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</u>									
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>๖.๑ ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม</u>									

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙									
เทศบาลตำบลหนองแวง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์									
ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.๒ ฝ่ายพัฒนาชุมชน									
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ									
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗.หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม			๑๗๕	๑๗๕	๑๗๕	-	-	-	

๙. การคำนวณค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดจะมีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๗๘,๐๙๐	๒๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙๙,๖๘๐	๙๙,๖๘๐	๙๙,๖๘๐	๗๖๘,๗๖๐	๗๗๘,๗๖๐	๗๗๘,๗๖๐	ว่างเดิม
๒	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๖๙,๙๖๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙๕,๙๖๐	๙๕,๙๖๐	๑๖,๐๘๐	๕๖๘,๙๖๐	๕๖๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	(๙๕๐๘๐)
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๙๙๖,๐๙๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙๑,๙๖๐	๙๑,๙๖๐	๙๑,๕๘๐	๘๐๙,๙๐๐	๘๔๔,๗๖๐	๘๕๖,๑๖๐	(๙๑๑๙๐)
	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๙๗๑,๖๐๐	๙๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙๑,๖๒๐	๙๑,๖๒๐	๙๑,๖๒๐	๘๒๕,๒๒๐	๘๓๙,๙๕๐	๘๕๖,๕๖๐	ว่างเดิม
๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๙๕๕,๕๖๐	๙๙,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙๑,๔๘๐	๙๔,๙๖๐	๙๕,๔๘๐	๘๘๖,๙๖๐	๕๐๑,๙๖๐	๕๖๖,๖๐๐	(๙๙๒๙๐๐)
๕	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๒๒,๙๖๐	๙๙,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙๒,๙๖๐	๙๙,๐๐๐	๙๘,๐๐๐	๘๖๕,๙๖๐	๕๓๕,๙๘๐	๕๙๐,๖๐๐	(๒๒๙๕๐๐)
๖	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๙๙๒,๖๐๐	๙๗,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙๑,๖๒๐	๙๑,๖๒๐	๙๑,๖๒๐	๘๖๕,๖๒๐	๘๘๘,๘๙๐	๙๐๕,๕๖๐	ว่างเดิม
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๖๙๘,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๖๐๐	๓๐๘,๐๙๐	๓๑๘,๐๐๐	๓๒๙,๖๐๐	(๑๙๘๐๙๐)
๘	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๖๓๒,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๐๐	๙,๐๐๐	๙,๙๖๐	๖๘๐,๐๙๐	๖๙๙,๐๙๐	๗๐๘,๙๐๐	(๖๙๔๐๐๐)
๙	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	๑	๑	๓๓๓,๖๙๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙๒,๙๖๐	๙๒,๖๐๐	๙๒,๙๖๐	๙๒๑,๙๖๐	๙๓๖,๙๖๐	๙๔๙,๙๖๐	(๖๙๒๙๙๐)
๑๐	นิติกร	ปก.		-	๙๕๕,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙๒,๐๐๐	๙๒,๐๐๐	๙๒,๐๐๐	๙๙๙,๙๖๐	๓๓๙,๙๖๐	๓๔๖,๙๖๐	ว่างเดิม
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๑	๑	๔๓๕,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙๓,๐๙๐	๙๓,๙๖๐	๙๔,๕๖๐	๓๘๖,๕๖๐	๓๙๕,๙๖๐	๔๐๙,๒๙๐	(๖๙๒๒๐๐)
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๑	๑	๒๓๓,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙๓,๐๙๐	๙๔,๙๖๐	๙๓,๕๖๐	๓๘๖,๒๙๐	๓๙๕,๙๖๐	๔๐๙,๒๙๐	(๖๙๒๙๐๐)
๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๑	๑	๒๓๔,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๖๐	๙๐,๒๐๐	๙๐,๕๖๐	๒๙๔,๒๙๐	๒๙๙,๙๖๐	๓๐๙,๗๙๐	(๒๙๒๙๐๐)
๑๔	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ชก.	๑	๑	๒๓๕,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๙๐	๙,๙๖๐	๙,๗๖๐	๒๙๔,๗๖๐	๒๙๙,๙๖๐	๓๐๙,๗๙๐	(๒๙๒๙๐๐)
๑๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๙๐๔,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๔๐	๖,๙๔๐	๖,๒๕๐	๙๔๑,๔๔๐	๙๔๙,๗๖๐	๙๕๔,๖๙๐	(๙๙๔๐๙๐)
๑๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๙,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๖๐	๙,๗๖๐	๙,๗๖๐	๓๐๙,๖๒๐	๓๑๙,๗๖๐	๓๒๙,๐๖๐	ว่างเดิม
	หนักงานช่างศาสตราจารย์ (ผู้มีทักษะ)																		
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๑๕๐,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๖๐	๖,๙๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๖๐๐	๑๖๑,๙๖๐	๑๗๙,๕๖๐	(๑๙๕๕๙๐)
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	-	๑๓๙,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๖๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๐,๕๖๐	๑๔๒,๒๐๐	ว่างเดิม
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๖๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๐,๕๖๐	๑๔๒,๒๐๐	ว่างเดิม
	หนักงานช่างศาสตราจารย์ (ผู้มีทักษะ)																		
๒๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๓	๑	๙๐๐,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๖๐	๖,๙๖๐	๗,๗๖๐	๑๑๒๑,๖๐๕	๑๑๖๐,๕๖๕	๑๑๗๗,๗๖๕	(๑๑๙๙๗๗)
๒๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๓	๑	๙๒๑,๔๗๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	๕,๖๗๐	๕,๕๖๐	๕,๖๗๐	๑๑๗๕,๖๙๖	๑๑๗๐,๖๗๐	๑๑๗๕,๖๗๐	(๑๑๗๗๙๗)
๒๒	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๙๑๑,๗๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๗๐๐	๔,๗๖๐	๑๑๗๔,๙๖๐	๑๑๗๑,๗๖๐	๑๑๗๗,๐๔๐	๗๗๐๐
๒๓	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๙๑๑,๗๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๗๐๐	๔,๗๖๐	๑๑๗๔,๙๖๐	๑๑๗๑,๗๖๐	๑๑๗๗,๐๔๐	๗๗๐๐
๒๔	คนสวน	-	๑	๑	๙๑๑,๗๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๗๐๐	๔,๗๖๐	๑๑๗๔,๙๖๐	๑๑๗๑,๗๖๐	๑๑๗๗,๐๔๐	๗๗๐๐
	พนักงานช่วยทั่วไป																		

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดจะมีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราการจ้างลูกจ้างเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๕	การโรง	-	๑	๑	๓๐๗,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๓๐๗,๐๐๐	๓๐๗,๐๐๐	๓๐๗,๐๐๐	(๑๐๐๐)
๒๖	คนสวน	-	๑	๑	๓๐๗,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๓๐๗,๐๐๐	๓๐๗,๐๐๐	๓๐๗,๐๐๐	(๑๐๐๐)
๒๗	คนงาน	-	๙	๙	๒๗๑,๐๐๐	-	๙	๙	๙	-	-	-	๐	๐	๐	๒๗๑,๐๐๐	๒๗๑,๐๐๐	๒๗๑,๐๐๐	(๑๒๐๐๐)
๒๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	๓	๓	๑๐๘,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๓๐๐๐)
๒๙	พนักงานดับเพลิง	-	๔	๔	๑๓๒,๐๐๐	-	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๑๓๒,๐๐๐	๑๓๒,๐๐๐	๑๓๒,๐๐๐	(๔๐๐๐)
๓๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๓๐๗,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๓๐๗,๐๐๐	๓๐๗,๐๐๐	๓๐๗,๐๐๐	(๓๐๐๐)
	กองคลัง (๑๔)																		
๓๑	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๓๙๕,๙๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๗๔๐	๑๕,๗๔๐	๑๕,๙๐๐	๕๒๙,๐๙๐	๕๔๗,๕๖๐	๕๖๓,๕๖๐	(๑๑๙๐๐)
๓๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑๘๗,๔๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๗๔๐	๑๒,๐๔๐	๒๖๐,๑๖๐	๒๐๘,๗๖๐	๒๑๓,๖๔๐	(๑๒๑๔๐)
๓๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๑๗๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๒๐	๑๒,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๙๕,๒๒๐	๒๐๘,๘๔๐	๒๑๕,๕๖๐	ว่างเดิม
๓๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๑๕๕,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๓๗,๑๒๐	๑๘๗,๑๒๐	๒๐๓,๑๒๐	ว่างเดิม
๓๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	-	๑๕๕,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๓๗,๑๒๐	๑๘๗,๑๒๐	๒๐๓,๑๒๐	ว่างเดิม
๓๖	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๑๒๑,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๐๖๐	๑๓,๑๒๐	๑๓๓,๗๒๐	๑๓๕,๗๒๐	๑๓๘,๒๔๐	(๒๖๒๐๐)
๓๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑๑๕,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๐๔๐	๑๒๔,๐๔๐	๑๒๙,๗๐๐	๑๓๔,๔๖๐	(๓๗๔๐)
๓๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๓	๓	๒๙๕,๗๖๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๑๐,๐๔๐	๑๐,๗๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๗๙,๗๔๐	๒๘๙,๔๔๐	๒๙๐,๑๐๐	(๑๐๗๑๐)
๓๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๓		๒๗๙,๗๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๑๓๙,๖๒๐	๑๓๙,๖๔๐	๑๔๒,๔๐๐	ว่างใหม่
๔๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓	๓	๒๒๑,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๗๖๐	๔,๒๔๐	๔,๗๖๐	๑๓๓,๖๔๐	๑๓๗,๖๔๐	๑๔๑,๗๖๐	(๑๓๓๔๐)
	หมวดงานช่างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																		
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๓	๓	๑๗๕,๔๔๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๗๖๐	๖,๗๖๐	๑๘๕,๗๖๐	๑๙๑,๔๔๐	๑๙๖,๑๐๐	(๑๙๖๗๐)
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๓	๓	๑๗๕,๔๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๗๐๐	๔,๗๖๐	๑๗๗,๗๖๐	๑๘๑,๗๖๐	๑๘๖,๔๔๐	(๑๗๔๐๐)
	หมวดงานช่วยทั่วไป																		
๔๓	คนงาน	-	๒	๒	๖๘๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๖๘๖,๐๐๐	๖๘๖,๐๐๐	๖๘๖,๐๐๐	(๒๘๖๐๐๐)
	กองช่าง (๑๕)																		
๔๔	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๐๘,๗๖๐	๑๓๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๔๐	๑๖,๐๔๐	๑๖,๖๔๐	๓๒๐,๖๐๐	๓๕๖,๖๔๐	๓๖๑,๗๔๐	๒๐๐(๑๐๐)
๔๕	หัวหน้าฝ่ายผังเมืองและก่อสร้าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๑๗๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๒๐	๑๒,๖๒๐	๑๒,๖๒๐	๑๙๕,๒๒๐	๒๐๘,๘๔๐	๒๑๕,๕๖๐	ว่างเดิม
๔๖	หัวหน้าฝ่ายการโยธา(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๑๗๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๒๐	๑๒,๖๒๐	๑๒,๖๒๐	๑๙๕,๒๒๐	๒๐๘,๘๔๐	๒๑๕,๕๖๐	ว่างเดิม
๔๗	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๗๖,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๖๐	๑๒,๐๔๐	๑๒,๗๖๐	๑๓๙,๗๖๐	๑๔๒,๘๖๐	๑๔๙,๔๔๐	(๑๔๓๗๐)
๔๘	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๑๗,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๖๒๐	๑๓๙,๔๔๐	๑๔๑,๐๖๐	ว่างเดิม
๔๙	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๑๗,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๖๒๐	๑๓๙,๔๔๐	๑๔๑,๐๖๐	ว่างเดิม
๕๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๑๘๔,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๗๖๐	๕,๒๔๐	๕,๐๐๐	๒๐๙,๗๔๐	๒๑๕,๐๔๐	๒๑๙,๗๔๐	(๑๖๙๔๐)

ลำดับที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตรากำลังที่ควรจะมีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(ล้าน)			ค่าใช้จ่ายรวม(ล้าน)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานช่างคอมพาสิง (ผู้มีคุณวุฒิ)																		
๕๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๓	๓	๓๗๒,๕๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๗๒,๕๐๐	๓๗๒,๕๐๐	๓๗๒,๕๐๐	(๓๗๕๐๐)
๕๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๓	๓	๓๗๒,๕๔๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๗๒,๕๔๐	๓๗๒,๕๔๐	๓๗๒,๕๔๐	(๓๗๕๓๐)
๕๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๓	๐	๓๓๔,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๓๔,๐๐๐	๓๓๔,๐๐๐	๓๓๔,๐๐๐	(๓๓๕๐๐)
๕๘	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	-	๓	-	๓๓๔,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๓๔,๐๐๐	๓๓๔,๐๐๐	๓๓๔,๐๐๐	(๓๓๕๐๐)
๕๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓	๐	๓๓๔,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๓๔,๐๐๐	๓๓๔,๐๐๐	๓๓๔,๐๐๐	(๓๓๕๐๐)
	พนักงานช่างทั่วไป																		
๕๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๓	๓	๓๐๔,๐๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	๓๐๔,๐๐๐	(๓๐๐๐)
๕๗	คนงาน	-	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	-	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๔๐๐๐๐)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๓)																		
๕๘	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๑	๑๔๙,๖๐๐	๘๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๕๐	๑๓,๖๕๐	๑๓,๖๕๐	๑๖๙,๖๕๐	๑๗๒,๓๕๐	๑๗๒,๓๕๐	ว่างเดิม
๕๙	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๐	๐	๘๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-							(๑๕๖๕๐)
๖๐	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๐	๗๙๖,๖๐๐	๗๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๕๐	๑๓,๖๕๐	๑๓,๖๕๐	๙๔๙,๖๕๐	๙๖๒,๓๕๐	๙๘๕,๓๕๐	ว่างเดิม
๖๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชช.	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๘๔๐	๒๔๙,๗๒๐	๒๕๙,๘๔๐	๒๖๙,๕๔๐	(๑๗๙๒๐)
๖๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชช.	๐	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๖๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชช.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๖๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๖๕	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๖๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๖๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๖๘	พยาบาลวิชาชีพ	ชช.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๖๙	พยาบาลวิชาชีพ	ปก.	๑	๑	๖๖๙,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๙๐	๙,๖๙๐	๙,๗๐๐	๖๙๙,๖๐๐	๖๙๙,๖๙๐	๗๐๖,๐๐๐	(๑๙๙๙๐)
๗๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๐๙,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๑๐๙,๖๒๐	๑๑๙,๙๔๐	๑๒๙,๑๖๐	ว่างเดิม
๗๑	เจ้าพนักงานกีฬาและสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๗๒	เจ้าพนักงานกีฬาและสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
๗๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๓๑,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๗๒๐	๒๕๙,๙๘๐	(๑๗๖๐๐)
	พนักงานช่างคอมพาสิง (ผู้มีคุณวุฒิ)																		
๗๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๒,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๗๒๐	๑๗๔,๗๖๐	๑๗๖,๔๐๐	๑๗๗,๑๘๐	(๑๗๔๐๐)
๗๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	๑	๑๗๔,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๗๒๐	๑๗๔,๐๐๐	๑๗๘,๕๖๐	๑๗๘,๖๔๐	ว่างเดิม

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่ควรจะมีในระยะเวลา ๑ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๑)			ค่าใช้จ่ายรวม(๑)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๙๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๕๗,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๖,๙๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๙๒๐	๑๗๑,๙๔๐	๑๗๕,๙๐๐	(๑๗๒๐๐)
	หมวดช่างตามภารกิจ (ผู้มีฝีมือ)																		
๙๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๓	๑	๑๗๒,๙๐๐	-	๓	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๙๐๐	๔,๙๕๐	๑๑๗,๙๖๐	๑๒๒,๙๖๐	๑๒๗,๙๙๐	(๙๙๐๐)
	หมวดช่างทั่วไป																		
๙๘	คนงานประจำอาคาร	-	๒	๒	๒๗๒,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๗๒,๐๐๐	๒๗๒,๐๐๐	๒๗๒,๐๐๐	(๗๒๐๐๐)
๙๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	(๑๐๐๐)
๑๐๐	คนงาน	-	๔	๔	๔๒๔,๐๐๐	-	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๒๔,๐๐๐	๔๒๔,๐๐๐	๔๒๔,๐๐๐	(๔๒๐๐๐)
	กองการศึกษา (๑๗)																		
๑๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๘๖๒,๒๔๐	๑๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๗๔๐	๑๙,๒๔๐	๑๙,๗๔๐	๘๖๙,๗๕๐	๘๗๑,๔๐๐	๘๗๔,๗๕๐	(๓๙๕๐๐)
๑๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา(นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	-	๗๙๓,๖๐๐	๑๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๗๔๐	๑๗,๗๔๐	๑๗,๗๔๐	๘๑๕,๗๔๐	๘๒๙,๔๔๐	๘๓๖,๗๕๐	ว่างเดิม
๑๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	-	๗๙๓,๖๐๐	๑๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๗๔๐	๑๗,๗๔๐	๑๗,๗๔๐	๘๑๕,๗๔๐	๘๒๙,๔๔๐	๘๓๖,๗๕๐	ว่างเดิม
๑๐๔	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓	๓	๒๕๓,๖๙๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๘,๓๙๐	๘,๖๔๐	๘,๗๘๐	๒๖๙,๕๖๐	๒๗๗,๒๐๐	๒๘๐,๐๙๐	(๒๔๔๘๐)
๑๐๕	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓	๓	๒๓๘,๗๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๗,๖๙๐	๗,๖๔๐	๗,๗๙๐	๒๔๖,๐๙๐	๒๔๙,๗๔๐	๒๕๒,๗๐๐	(๒๔๔๐๐)
๑๐๖	ศึกษานิเทศน์	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๑๐๗	ศึกษานิเทศน์	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๑๐๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๓๑,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๙๐	๙,๗๓๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๗,๖๙๐	๒๔๐,๗๐๐	๒๔๕,๗๘๐	(๒๙๓๓๐)
๑๐๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๒๑,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๘๐	๗,๕๘๐	๗,๖๔๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๔,๖๔๐	๒๓๘,๗๒๐	(๒๓๘๐๐)
๑๑๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปก./ชง.	๑	-	๒๐๗,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๕๐	๒๐๗,๖๒๐	๒๑๖,๗๐๐	๒๒๔,๗๒๐	ว่างเดิม
	หมวดช่างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																		
๑๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๗๔,๐๙๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๗๔,๐๙๐	๑๗๔,๐๙๐	๑๗๔,๐๙๐	(๑๗๔๐๐)
๑๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๔,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๗๔,๐๐๐	๑๗๔,๐๐๐	๑๗๔,๐๐๐	(๑๗๔๐๐)
	หมวดช่างทั่วไป																		
๑๑๓	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	(๑๐๐๐)
๑๑๔	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	(๑๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่ากล่อง																		
๑๑๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๑๑๖	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๑๑๗	ครู	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๑๑๘	ครู	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
	หมวดช่างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																		

ลำดับที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราค่าแรงขั้นต่ำที่ควรจะมีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ปี			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(ล้าน)			ค่าใช้จ่ายรวม(ล้าน)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๐๗	ครูผู้ช่วยหรือผู้ช่วย		๓	๓	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๒คน
	หมวดงานข้าราชการทั่วไป (ผู้มีทักษะ)																		
๑๐๐	ผู้ดูแลเด็ก		๓	๓	๓๓,๑๕๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๒๔๐	๓๖,๑๕๐	๓๘,๒๗๐	๓๙,๔๑๐	๑๒คน/๒๓,๓๓๐ต่อปี
	หมวดงานข้าราชทั่วไป																		
๑๐๑	ผู้ดูแลเด็ก		๓	๓	-	-	๓	๓		-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๒คน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแวง																		
๑๐๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑คน
๑๐๓	ครู	-	๓	๓	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓คน
๑๐๔	ครู	-	๓	-	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓คน
๑๐๕	ครู	-	๓	-	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓คน
	หมวดงานข้าราชการทั่วไป (ผู้มีทักษะ)																		
๑๐๕	ผู้ดูแลเด็ก		๓	๓	๒๔,๑๕๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๑,๐๘๐	๑,๐๙๐	๑,๑๐๐	๒๕,๒๓๐	๒๖,๓๗๐	๒๗,๔๗๐	๓คน/๒๓,๓๓๐ต่อปี
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองไผ่																		
๑๐๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑คน
๑๐๗	ครู	-	๓	๓	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓คน
๑๐๘	ครู	-	๓	-	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓คน
๑๐๙	ครู	-	๓	-	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓คน
	หมวดงานข้าราชการทั่วไป (ผู้มีทักษะ)																		
๑๑๐	ผู้ดูแลเด็ก		๓	๓	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓คน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหว้า																		
๑๑๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑คน
๑๑๒	ครู	-	๓	๓	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓คน
๑๑๓	ครู	-	๓	๓	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓คน
๑๑๔	ครู	-	๓	-	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓คน
	หมวดงานข้าราชการทั่วไป (ผู้มีทักษะ)																		
๑๑๕	ผู้ดูแลเด็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑คน/๒๓,๓๓๐ต่อปี
	หมวดงานข้าราชทั่วไป																		
๑๑๖	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑คน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองตาเอา																		๙,๐๐๐
๑๑๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑คน
๑๑๘	ครู	-	๓	๓	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓คน
๑๑๙	ครู	-	๓	๓	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓คน
๑๒๐	ครู	-	๓	-	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓คน

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตรากำลังตำแหน่งที่ควรจะมีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(ก)			ค่าใช้จ่ายรวม(ค)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	หมวดงานช่างสถาปัตยกรรม (ผู้มีทักษะ)																		
๑๕๑	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๙,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔๘๐	๔๘๐	๔๘๐	๑๐,๑๘๐	๑๐,๗๖๐	๑๑,๒๐๐	ดูแลหนุน/ทบทบท้องถิ่น
๑๕๒	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ดูแลหนุน/ทบทบท้องถิ่น
	หมวดงานช่างทั่วไป																		
๑๕๓	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-							
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีสายาท																		
๑๕๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ดูแลหนุน
๑๕๕	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ดูแลหนุน
๑๕๖	ครู	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ดูแลหนุน
	หมวดงานช่างสถาปัตยกรรม (ผู้มีทักษะ)																		
๑๕๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๖๔,๒๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๔๐๐	๑,๐๐๐	๑,๔๒๐	๓๒,๓๒๐	๓๕,๔๒๐	๓๘,๖๔๐	ดูแลหนุน/ทบทบท้องถิ่น
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านถนนภูริรักษ์คน																		
๑๕๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑		-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ดูแลหนุน
๑๕๙	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ดูแลหนุน
๑๖๐	ครู	-	๑		-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ดูแลหนุน
	หมวดงานช่างสถาปัตยกรรม (ผู้มีทักษะ)																		
๑๖๑	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๖๔,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๙๖๐	๒,๘๔๐	๓,๐๐๐	๓๒,๔๖๐	๓๕,๔๐๐	๓๙,๔๐๐	ดูแลหนุน/ทบทบท้องถิ่น
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่นกรักไทย																		
๑๖๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑		-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ดูแลหนุน
๑๖๓	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ดูแลหนุน
	หมวดงานช่างสถาปัตยกรรม (ผู้มีทักษะ)	-																	ดูแลหนุน
๑๖๔	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๖๘,๗๖๘	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๗๖๐	๒,๗๒๐	๓,๐๐๐	๓๖,๐๔๘	๓๙,๗๐๘	๔๒,๗๐๘	ดูแลหนุน/ทบทบท้องถิ่น
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผักหวานพล																		
๑๖๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ดูแลหนุน
๑๖๖	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ดูแลหนุน
๑๖๗	ครู	-	๑		-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ดูแลหนุน
	หมวดงานช่างสถาปัตยกรรม (ผู้มีทักษะ)																		ดูแลหนุน
๑๖๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ดูแลหนุน/ทบทบท้องถิ่น
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																		
๑๖๙	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๑	๘๐๙,๗๒๐	๘๒๙,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙๗,๗๒๐	๑๙๗,๐๙๐	๑๙๗,๒๐๐	๕๖๘,๖๙๐	๕๑๗,๗๒๐	๕๔๐,๗๒๐	(๑๙๗,๑๑๐)
๑๗๐	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑		๑๙๔,๖๐๐	๑๙๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๗,๖๒๐	๑๑๗,๗๒๐	๑๑๗,๒๐๐	๔๐๙,๖๒๐	๔๒๑,๗๒๐	๔๓๘,๗๖๐	ว่างเดิม

ลำดับที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตรากำลังตำแหน่งที่ควรจะมีในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๑)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๔๑	ทันตาภิบาล(ทันตสาธารณสุข)(นักปฏิบัติการทันตสาธารณสุข)	ต้น	๑		๑๔๑,๖๐๐	๙๙,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๐๐	๑๙,๖๐๐	๑๙,๖๐๐	๒๖๔,๖๐๐	๑๘๑,๓๐๐	๑๙๖,๗๐๐	ว่างเดิม
๑๔๒	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๕๖,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๙๖๐	๑๙,๙๖๐	๑๙,๙๖๐	๓๖๙,๘๖๐	๓๙๖,๒๖๐	๔๒๖,๐๐๐	(๒๙๖๑๐)
๑๔๓	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๙๖,๐๙๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๐๐	๙,๖๐๐	๒๙๙,๐๙๐	๒๙๙,๙๒๐	๓๐๙,๐๙๐	(๑๑๑๙๐)
๑๔๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๑๙๙,๒๑๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๙,๒๙๐	๙,๐๐๐	๒๐๙,๐๙๐	๒๑๙,๒๑๐	๒๒๑,๒๑๐	(๑๓๑๙๐)
	หมวดงานอำนวยการทั่วไป (ผู้มีคุณวุฒิ)																		
๑๔๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๙๕,๕๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๕๐๐	๙,๗๒๐	๙,๕๖๐	๒๐๗,๒๐๐	๒๑๐,๓๑๐	๒๑๙,๙๑๐	(๑๑๒๐๐๐)
	หมวดงานอำนวยการทั่วไป																		
๑๔๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๙,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๙,๐๐๐	๑๐๙,๐๐๐	๑๐๙,๐๐๐	(๓๖๐๐๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๑๔๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๑๙๕,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗๒,๐๐๐	๗๒,๐๐๐	๗๒,๐๐๐	๒๖๗,๗๒๐	๓๑๗,๗๒๐	๓๗๑,๗๒๐	ว่างเดิม
๕	รวม		๑๙๕	๑๘๗	๖๕,๕๒๐,๐๕๐	๔๐๑,๕๐๐	๑๙๕	๑๙๕	๑๙๕	-	-	-	๕๐๗,๕๒๐	๗๒๘,๗๐๐	๗๕๐,๔๘๐	๒๗,๐๙๕,๒๒๐	๒๗,๗๓๔,๑๒๐	๒๘,๕๔๕,๐๒๐	
๖	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%															๔,๐๕๕,๑๑๗	๔,๑๕๗,๖๙๕	๔,๒๗๖,๘๐๗	
๗	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๓๑,๐๙๗,๑๐๗	๓๑,๘๓๐,๒๙๕	๓๒,๗๓๘,๒๒๗	
๘	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณการจ่ายประจำปี															๓๒.๖๕	๓๔.๕๔	๓๑.๔๗	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566 และเงินเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 และ พ.ศ.2569 ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสาธารณูปการ และได้ตั้งงบประมาณการไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณการจะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (92,000,000บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 96,000,000 บาท (92,00000 x 5 %) +4,600,000 = 96,600,000)

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 (96,000,000 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำ 96,600,000 บาท (96,600,000 x 5 %) +4,830,000 = 101,430,000)

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 (91,636,522 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 91,636,522 บาท (91,635,522 x 5 %) +5,071,500 = 106,501,500)

: ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำสายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินเดือนสุดท้ายที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นการจะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (ตำแหน่งมอบอัตรา)

: ข้าราชการครู หนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนตำแหน่งนอกเหนือตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย การปกครองส่วนท้องถิ่น มท 0809.6/ว849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของอค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวณเป็นการจะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ด้วย

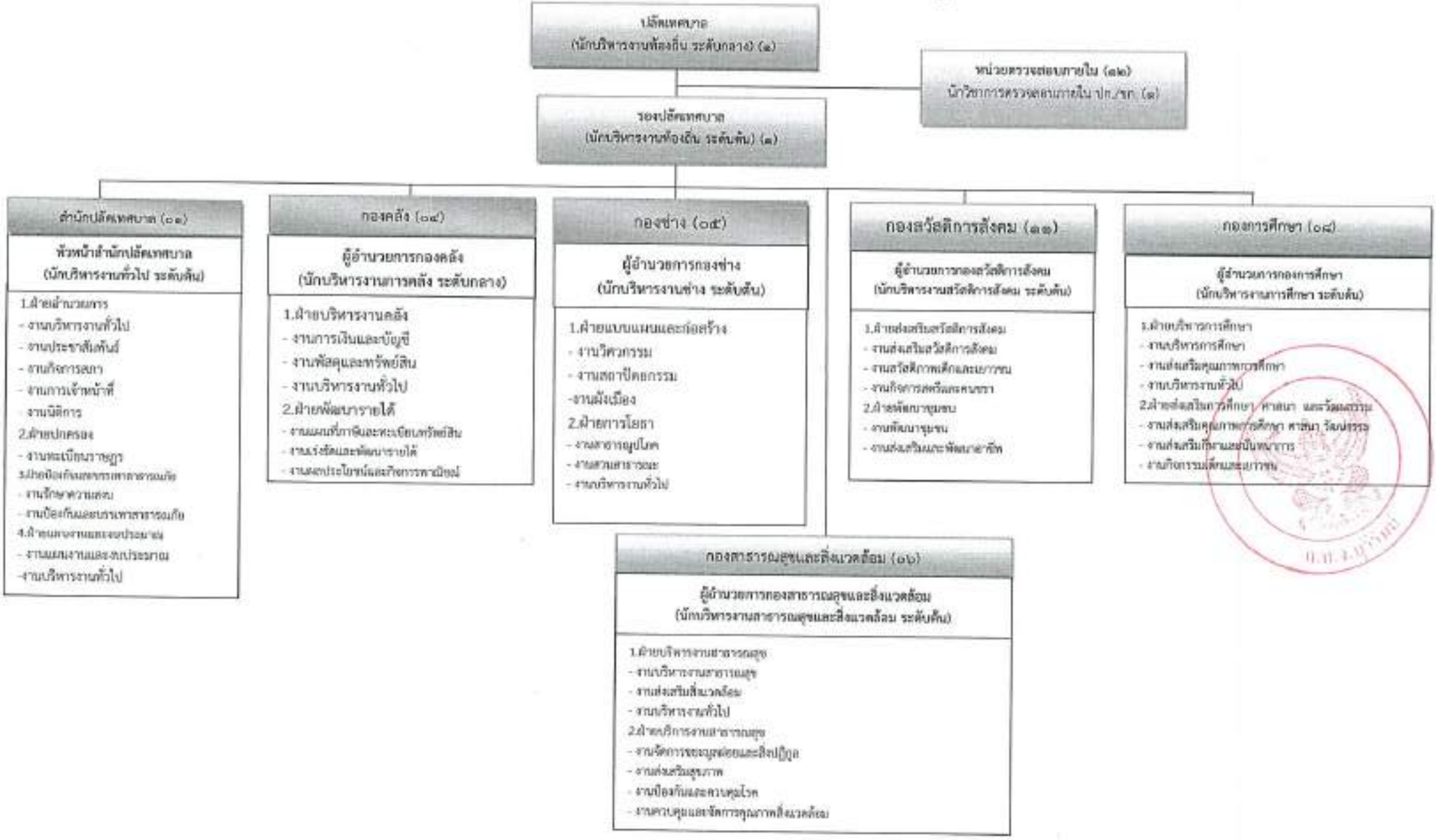
: ให้บันทึกข้อมูลเรื่องลำดับวิทยฐานะ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

*ข้อมูลเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงบัญชีแสดงรายชื่อพนักงานลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

*ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (2) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงรายชื่อพนักงานลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลหนองแวง ประเภทสามัญ

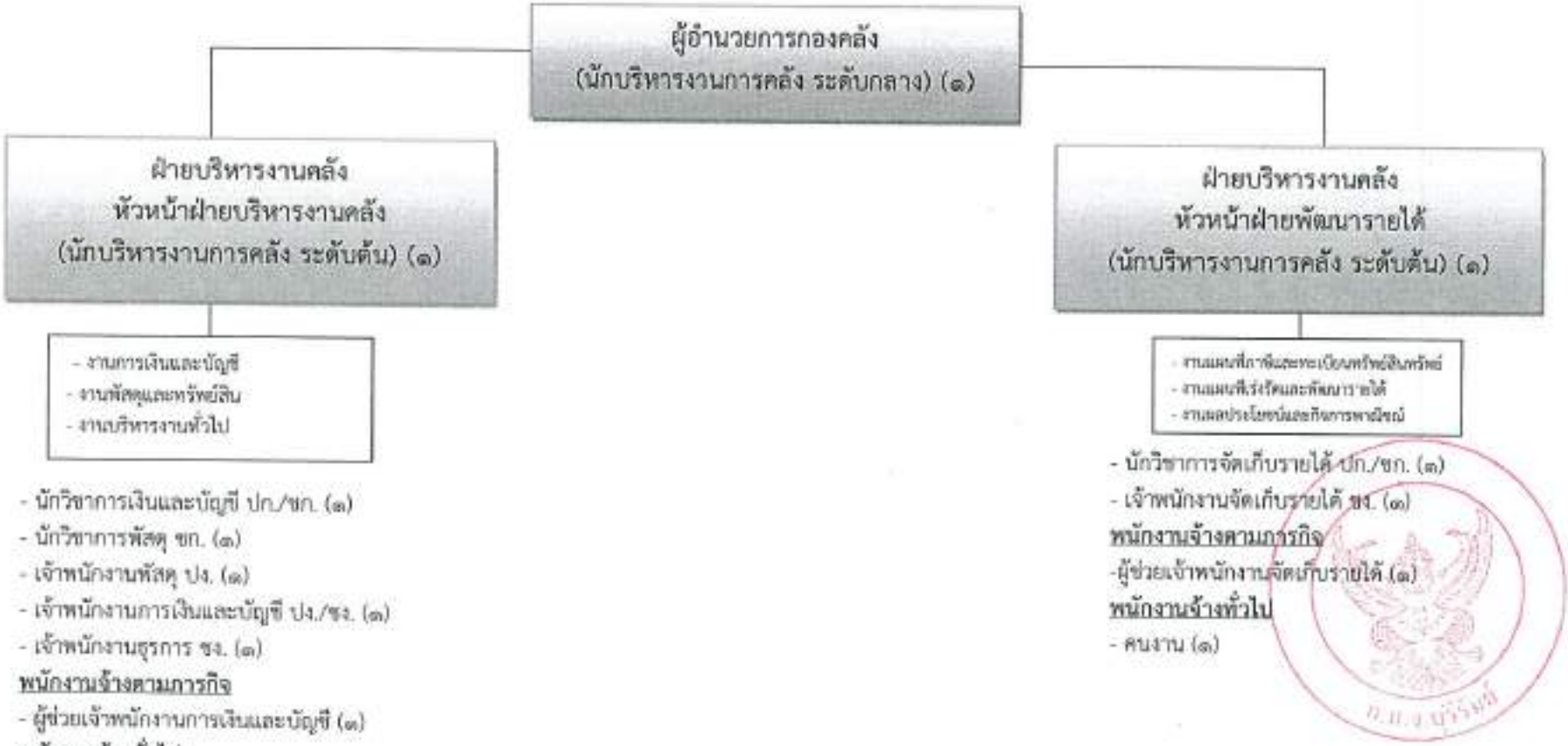


โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล (๐๑)



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก.	ชก.	อส.	ปง.	ชง.				
อัตราทั้งหมด	-	-	๕	-	-	๓	๑	-	๒	๔	-	๘	๓๗	๕๐
มีคนครอง	-	-	๓	-	-	๒	๑	-	๑	๔	-	๖	๓๗	๓๔
อัตราว่าง	-	-	๒	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๒	-	๖

โครงสร้างของกองคลัง (๐๔)



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก.	ชก.	อส.	ปง.	ชง.				
อัตราทั้งหมด	-	๑	๒	-	-	๒	๓	-	๒	๒	-	๒	๒	๑๔
มีคนครอง	-	๑	๑	-	-	-	๑	-	๑	๒	-	๒	๒	๑๐
อัตราว่าง	-	-	๑	-	-	๑	๒	-	๑	-	-	-	-	๔

โครงสร้างของกองช่าง (๐๕)



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก.	ชก.	อส.	ปง.	ชง.				
อัตราทั้งหมด	-	-	๓	-	-	-	-	-	๒	๒	-	๕	๕	๑๗
มีคนครอง	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	๔	๕	๑๒
อัตราว่าง	-	-	๒	-	-	-	-	-	๒	-	-	๑	-	๕

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑)

ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑)

- งานบริหารงานสาธารณสุข
- งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม
- งานบริหารงานทั่วไป

- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชง. (๓)
- เจ้าพนักงานธุรการ ชง. (๑)
- เจ้าพนักงานงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (๑)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข (๓)
- คนงาน (๑)

ฝ่ายบริการสาธารณสุข
หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) (๑)

- งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

- พยาบาลวิชาชีพ ปก./ชก. (๒)
- นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. (๒)
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. (๔)
- เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปง./ชง. (๒)

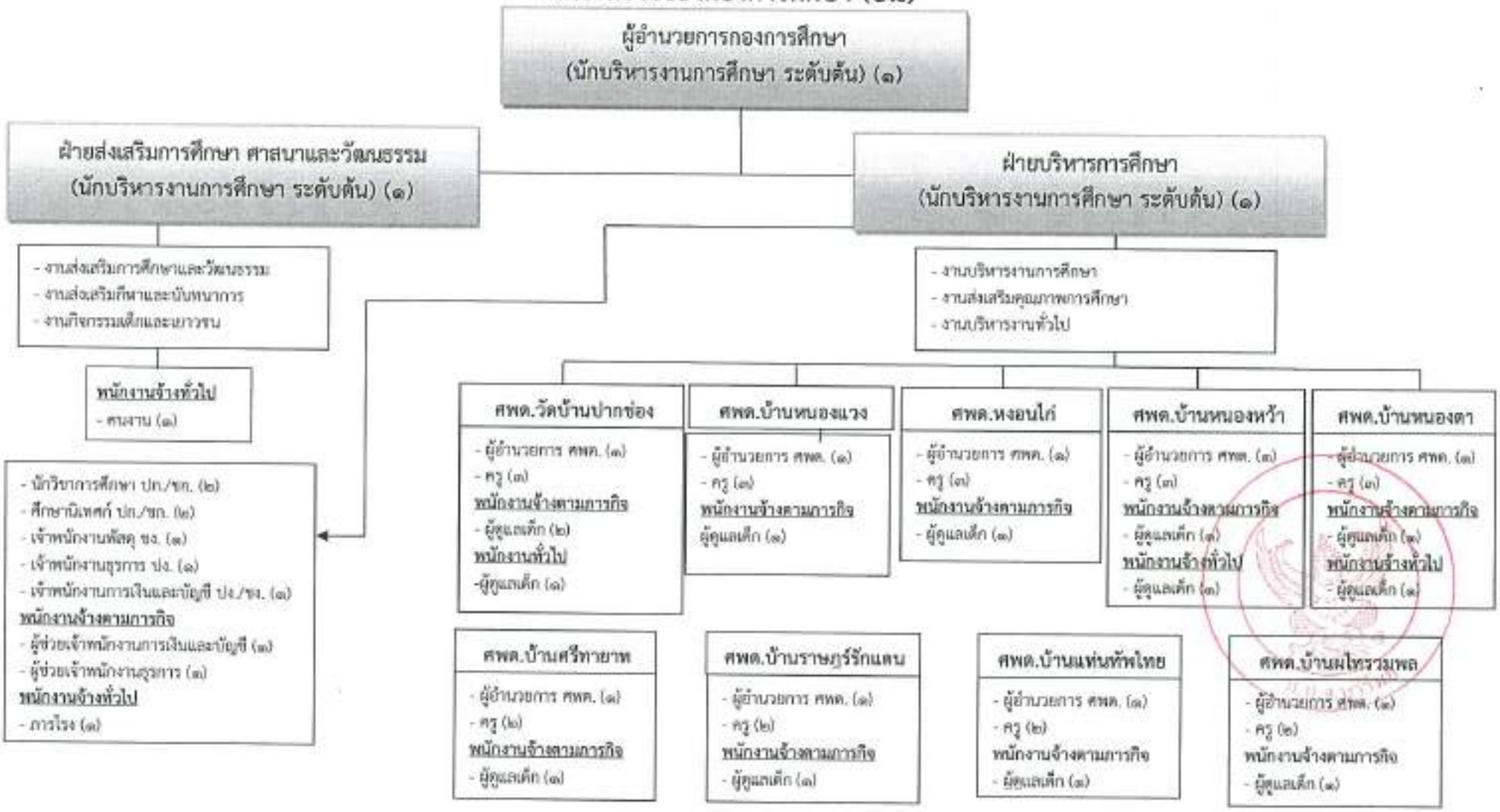
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
- พนักงานขับรถยนต์ (๑)

<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (๑)
- คนงาน (๗)
- คนงานประจำรถขยะ (๒)

หมายเหตุ**
ฝ่ายบริการสาธารณสุขปฏิบัติงานในสถานีอนามัยต่าย โยนฯ จำนวน ๒ แห่ง

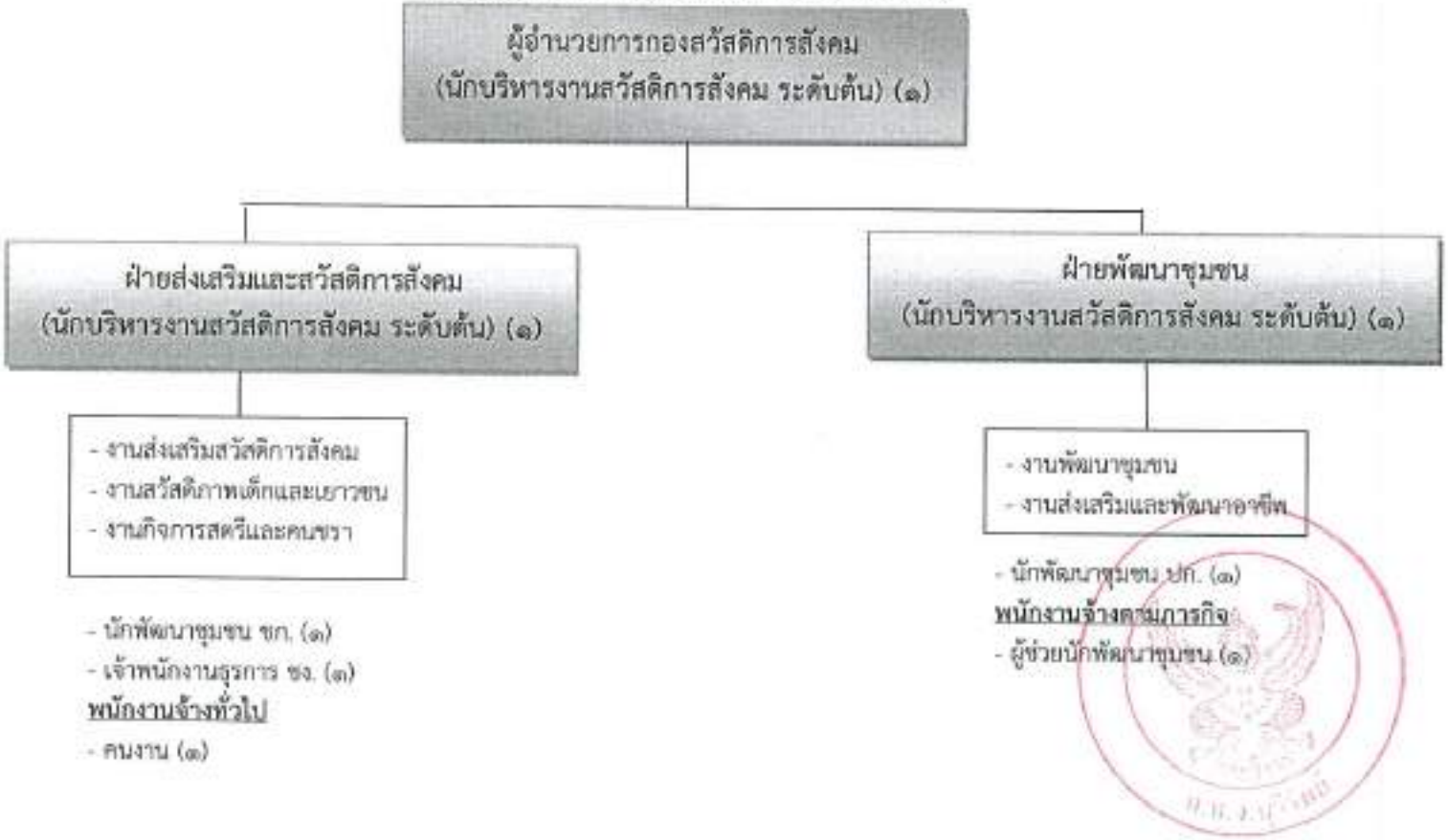
ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก.	ชก.	อส.	ปง.	ชง.				
อัตราทั้งหมด	-	-	๓	-	-	๓	๓	-	๙	๕	-	๙	๓๓	๓๐
มีคนครอง	-	-	๑	-	-	๓	๑	-	๓	๕	-	๓	๓๓	๒๒
อัตราว่าง	-	-	๒	-	-	๒	-	-	๓	-	-	๑	-	๘

โครงสร้างของกองการศึกษา (๐๘)



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น				บุคลากรทางการศึกษา					วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ผอ.สูนย์	ครู	ผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ศึกษานิเทศก์	ชช.	ชพ.	ปก.	ชก.	อส.	ปง.	ชง.			
อัตราทั้งหมด	-	-	๓	๙	๒๓	๑	๙	๓	๒	-	-	๒		-	๒	๑	๒	๒	๕๙
มีคนครอง	-	-	๑	-	๑๓	-	๙	๒	-	-	-	๒		-	๑	๑	๒	๒	๓๓
ขัดราว่าง	-	-	๒	๙	๑๐	๑	-	๑	๒	-	-	-		-	๑	-	-	-	๒๖

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม (๑๑)



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด			๓			๒		๑		๑	๑	๘
มีคนครอง			๑			๒		๓		๑	๑	๖
อัตราว่าง			๒			-		-		-	-	๒

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด						๑						๑
มีคนครอง						๑						๑
อัตราว่าง						-						-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มพิเศษ/ค่าตอบแทน	
๑.	ว่าง		xxxxxxxxxx	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร	กลาง	xxxxxxxxxx	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร	กลาง	๕๗๗,๕๐๐ (xx,xx๐xxxx)	๑๔,๐๐๐ (x,๐๐๐xxx)	๑๔,๐๐๐ (x,๐๐๐xxx)	
๒.	นายธารบุลยา ปาจรกุล	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	xxxxxxxxxx	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร	ต้น	xxxxxxxxxx	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหาร	ต้น	๔๖๔,๓๖๐ (xx๗,x๘๐xxx)	๑๒,๐๐๐ (x,๕๐๐xxx)	-	
	๑. สำนักปลัด													
๓.	นางวนิดา อวรวงศ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	xxxxxxxxxx	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	xxxxxxxxxx	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๙๖,๐๙๐ (๓๙,๓๙๐xxx)	๑๕,๐๐๐ (๓,๕๐๐xxx)	-	
	๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ													
๔.	ว่าง	-	xxxxxxxxxx	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	xxxxxxxxxx	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๙๒,๖๐๐ (๓๒,๗๐๐xxx)	๑๔,๐๐๐ (x,๕๐๐xxx)	-	
๕.	นายชาญปรีดา เพชรนารถ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	xxxxxxxxxx	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	xxxxxxxxxx	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	๒๙๒,๖๐๐ (๒๔,๖๐๐xxx)			
๖.	ว่าง-	-	xxxxxxxxxx	นิติกร	วิชาการ	ปก/ชก.	xxxxxxxxxx	นิติกร	วิชาการ	ปก/ชก.	๑๕๕,๗๒๐ (๒๙,๖๐๐xxx)	-	-	
๗.	นายสราวุธ ปรีชาสิทธิ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	xxxxxxxxxx	นักประชาสัมพันธ์	วิชาการ	ชก.	xxxxxxxxxx	นักประชาสัมพันธ์	วิชาการ	ชก.	๑๑๑,๐๙๐ (๒๕,๙๒๐xxx)			
๘.	นายดวงประทงค์ดี	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การพัฒนาชุมชน)	xxxxxxxxxx	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	xxxxxxxxxx	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๒๐๒,๒๙๐ (๒๔,๒๙๐xxx)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
	-ประเภทผู้มีคุณวุฒิ													
๙.	นางพัชรนันท์ พัฒนทองชัยศรี	ศิลปศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๕๐,๘๐๐ (๑๒,๕๐๐xxx)	-	-	
๑๐.	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๔๔,๐๐๐ (๑๒,๕๐๐xxx)	-	-	
	-ประเภทผู้มีทักษะ													
๑๑.	นายเด็ก ไทยทักษะ	ป.๔	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๖๐,๘๐๔ (๑๓,๓๓๐xxx)	-	-	

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มพิเศษ/เงินค่าตอบแทน	
๑๒	นายสันทด ดอนวิมล์	ป.๔	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๒๙,๘๑๖ (สองแสนหนึ่งพันหกร้อยบาท)	-	-	
๑๓	นายวิชัย รูปี	อนุปริญญา การปกครองท้องถิ่น	-	คนสวน	-	-	-	คนสวน	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (สองแสนหนึ่งพันหกร้อยบาท)	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๔	นางสาววาสนา เพชรประกอบ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (หนึ่งแสนหนึ่งพันหกร้อยบาท)	-	-	
๑๕	นางสันทรา ดอนนางรอง	ม.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (หนึ่งแสนหนึ่งพันหกร้อยบาท)	-	-	
๑๖	นายอิทธิชัย แสงอ้อ	อนุปริญญาศิลปะศาสตร์ (การปกครองท้องถิ่น)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (หนึ่งแสนหนึ่งพันหกร้อยบาท)	-	-	
๑๗	นายธีรภัทร์ เขตรสวง	ปวส.(ช่างไฟฟ้า)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (หนึ่งแสนหนึ่งพันหกร้อยบาท)	-	-	
๑๘	นายอัสรา ชัย ยันหะไส	ม.๓	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (หนึ่งแสนหนึ่งพันหกร้อยบาท)	-	-	
๑๙	นายเสกชัย เรียบวิมล์	ป.๖		ภารโรง				ภารโรง			๑๐๘,๐๐๐ (หนึ่งแสนหนึ่งพันหกร้อยบาท)			
๒๐	นางสว่าง ยอดนางรอง	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)		คนสวน				คนสวน			๑๐๘,๐๐๐ (หนึ่งแสนหนึ่งพันหกร้อยบาท)			
	๑.๒ ฝ่ายบริหาร													
๒๑	นางสำพร จันทร์ประโคน	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๙๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายบริหาร (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๒๙๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายบริหาร (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔๕๕,๕๑๐ (สี่แสนห้าหมื่นห้าพันห้าร้อยสิบบาท)	๑๘,๐๐๐ (หนึ่งหมื่นแปดพันบาท)	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ													
๒๒	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (หนึ่งแสนสามหมื่นแปดพันบาท)			
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๒๓	น.ส.ศิตพรรณ ยอดเมืองมาร	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (หนึ่งแสนหนึ่งพันหกร้อยบาท)			
	๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย													
๒๔	จำเอกพระภูล เนียมศิริ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๙๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๒๙๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๕๖๑,๕๖๐ (ห้าแสนหกหมื่นหนึ่งพันหกร้อยสิบบาท)	๑๘,๐๐๐ (หนึ่งหมื่นแปดพันบาท)	-	

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มพิเศษ/เงินค่าตอบแทน	
๒๕	นายกรียะ หวานเสนาะ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) อุตสาหกรรมไฟฟ้ากำลัง-	๒๙๒-๒๐-๐๑-๔๓๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง.	๒๙๒-๒๐-๐๑-๔๓๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง.	๑๖๔,๑๒๐ (หนึ่งแสนหกหมื่นสี่พันหนึ่งร้อยบาท)	-	-	
๒๖	-ว่าง-	-	๒๙๒-๒๐-๐๑-๔๓๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๒-๒๐-๐๑-๔๓๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๐๗,๔๐๐ (สองแสนเจ็ดพันสี่ร้อยบาท)	-	-	
๒๗	นายพิเชษฐ์ สมใน	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๙๒-๒๐-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๒๙๒-๒๐-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๑๗๕,๕๒๐ (หนึ่งแสนเจ็ดหมื่นห้าพันห้าร้อยยี่สิบบาท)	-	-	
๒๘	นายอัศวิน คันธเมตร	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๒๙๒-๒๐-๐๑-๔๓๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ทั่วไป	ชง.	๒๙๒-๒๐-๐๑-๔๓๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ทั่วไป	ชง.	๑๙๕,๙๒๐ (หนึ่งแสนเก้าหมื่นห้าพันเก้าร้อยยี่สิบบาท)	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
	ประเภทผู้มีทักษะ													
๒๙	นายสไตย์ ศรีขันหาร	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๗๑,๔๐๐ (หนึ่งแสนเจ็ดหมื่นหนึ่งพันสี่ร้อยบาท)	-	-	
๓๐	นายสุนทรี สมศรี	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๗๑,๔๐๐ (หนึ่งแสนเจ็ดหมื่นหนึ่งพันสี่ร้อยบาท)	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๓๑	นายศรันทร์ วงษ์ทรี	ม.๖		พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา				พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (หนึ่งแสนแปดพันบาท)	-	-	
๓๒	นายณรงค์ฤทธิ์ เชจรดาจ	ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์บัณฑิต)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (หนึ่งแสนแปดพันบาท)	-	-	
๓๓	นายศุภกรณ์ ศิลกลาง	อนุปริญญา (การปกครองท้องถิ่น)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (หนึ่งแสนแปดพันบาท)	-	-	
๓๔	นายพงษ์ศิริ ว่องไว	ปวส. (สาขายานยนต์)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (หนึ่งแสนแปดพันบาท)	-	-	
๓๕	นายธวัช แย้มใส	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (หนึ่งแสนแปดพันบาท)	-	-	
๓๖	นายสมหมาย ค่ากลาง	ป.๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (หนึ่งแสนแปดพันบาท)	-	-	
๓๗	นางบัน ธีนชาว	อนุปริญญา (สาขาการปกครองท้องถิ่น)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (หนึ่งแสนแปดพันบาท)	-	-	
	๑.๔ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ													
๓๘	-ว่าง-		๒๙๒-๒๐-๐๑-๒๒๐๑-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๒๙๒-๒๐-๐๑-๒๒๐๑-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑๙๒,๖๐๐ (หนึ่งแสนเก้าหมื่นสองพันหกร้อยบาท)	๑๘,๐๐๐ (หนึ่งหมื่นแปดพันบาท)	-	

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง	
๗๙	น.ส.อินทร์พิรา จันทกุล	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๕๕๒-๐๕-๐๒๐๑-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก.	๒๕๕๒-๐๕-๐๒๐๑-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๒๐๗,๔๒๐ (สองแสนเจ็ดพันสี่ร้อยยี่สิบบาทถ้วน)	-	-	
๘๐	นางสุวิมล หอเกียงสุข	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๕๕๒-๐๕-๐๒๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๒๕๕๒-๐๕-๐๒๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๒๐๖,๗๒๐ (สองแสนหกพันเจ็ดร้อยยี่สิบบาทถ้วน)	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๘๑	นายวรวรรณ ไตรพัฒน์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๕,๐๐๐ (หนึ่งแสนห้าพันบาทถ้วน)	-	-	
๘๒	นายการวิรยา ยืนยง	บริหารธุรกิจ (บริหารทรัพยากรมนุษย์)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (หนึ่งแสนแปดพันบาทถ้วน)	-	-	
	๒. กองคลัง													
๘๓	นางสาววิลาวัลย์ สุขอนนิล	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบัญชี)	๒๕๕๒-๐๕-๒๐๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	กลาง	๒๕๕๒-๐๕-๒๐๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	กลาง	๑๗๕,๔๐๐ (หนึ่งแสนเจ็ดหมื่นห้าพันสี่ร้อยบาทถ้วน)	๒๗,๒๐๐ (สี่หมื่นสองพันบาทถ้วน)	๖๗,๒๐๐ (สี่หมื่นหกพันสองร้อยบาทถ้วน)	
	๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง													
๘๔	นางมณัสรานุ พวงกาฬยิน	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบัญชี)	๒๕๕๒-๐๕-๒๐๐๖-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๒๕๕๒-๐๕-๒๐๐๖-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑๗๙,๘๐๐ (หนึ่งแสนเจ็ดหมื่นเก้าพันแปดร้อยบาทถ้วน)	๘๔,๐๐๐ (แปดหมื่นสี่พันบาทถ้วน)	-	
๘๕	-ว่าง-	-	๒๕๕๒-๐๕-๒๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๒๕๕๒-๐๕-๒๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก/ชก.	๑๕๕,๗๒๐ (หนึ่งแสนห้าหมื่นห้าพันเจ็ดร้อยยี่สิบบาทถ้วน)	-	-	
๘๖	นายธวัชชัย จินวงค์	บัญชีบัณฑิต	๒๕๕๒-๐๕-๒๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก	๒๕๕๒-๐๕-๒๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก	๑๗๐,๗๒๐ (หนึ่งแสนเจ็ดหมื่นสองพันเจ็ดร้อยยี่สิบบาทถ้วน)	-	-	
๘๗	นางสาวตวงใจ สอิ้งขันธ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	๒๕๕๒-๐๕-๒๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปก.	๒๕๕๒-๐๕-๒๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปก.	๑๐๕,๗๐๐ (หนึ่งแสนห้าพันเจ็ดร้อยบาทถ้วน)	-	-	
๘๘	-ว่าง-	-	๒๕๕๒-๐๕-๒๒๐๘-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปก./ชก	๒๕๕๒-๐๕-๒๒๐๘-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปก./ชก	๑๐๗,๗๐๐ (หนึ่งแสนหกพันเจ็ดร้อยบาทถ้วน)	-	-	
๘๙	นางสาวพัชญา บุตรพิง	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๕๕๒-๐๕-๒๒๐๘-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๒๕๕๒-๐๕-๒๒๐๘-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๑๐๒๓,๒๔๐ (หนึ่งแสนสองพันสามร้อยสี่สิบบาทถ้วน)	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
	ประเภทผู้ปฏิบัติงาน													
๕๐	น.ส.สุกันยา พันเดช	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาพาณิชยการ (บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑๑๑,๔๐๐ (หนึ่งแสนหนึ่งหมื่นหนึ่งพันสี่ร้อยบาทถ้วน)			
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๕๑	น.ส.ยุวดี ค้ำชมพู	ปริญญาตรี (การเงินการธนาคาร)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (หนึ่งแสนแปดพันบาทถ้วน)	-	-	

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	
	๓.๓ ฝ่ายพัฒนารายได้													
๕๖	ว่าง	-	๒๙๒-๒-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๒๙๒-๒-๐๔-๒๑๐๖-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๙๐,๐๐๐ (สามแสนเก้าหมื่นบาท)	๓๙,๐๐๐ (สามหมื่นเก้าพันบาท)	-	
๕๗	ว่าง	-	๒๙๒-๒-๐๔-๐๒๐๗-๐๐๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก./ชก.	๒๙๒-๒-๐๔-๐๒๐๗-๐๐๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (สามแสนห้าหมื่นห้าพันสามร้อยยี่สิบบาท)	-	-	
๕๘	นายฐานิศร์ อุชชัยน์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารธุรกิจ)	๒๙๒-๒-๐๔-๐๒๐๔-๐๐๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง.	๒๙๒-๒-๐๔-๐๒๐๔-๐๐๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง.	๒๘๔,๓๒๐ (สองแสนแปดหมื่นสี่พันสามร้อยยี่สิบบาท)	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
	ประเภทผู้มีคุณวุฒิ													
๕๙	นายวิชรินทร์กร อาจสุน	ปวช. (บริหารธุรกิจ)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้			๓๙๕,๓๒๐ (สามแสนเก้าหมื่นห้าพันสามร้อยยี่สิบบาท)			
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๖๐	นางสาวกรรมศิระย์ คลี่สุข	ม.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (หนึ่งแสนสี่พันบาท)	-	-	
	๓. กองช่าง													
๖๑	นายเพลงเกียรติ เกตุชัด	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการงานก่อสร้าง)	๒๙๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๒๙๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔๘๓,๒๒๐ (สี่แสนแปดหมื่นสามพันสองร้อยยี่สิบบาท)	๓๖,๐๐๐ (สามหมื่นหกพันบาท)	-	
	๓.๓ ตำแหน่งแผนและก่อสร้าง													
๖๒	ว่าง	-	๒๙๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๒๙๒-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๙๒,๖๐๐ (สามแสนเก้าหมื่นสองพันหกร้อยบาท)	๓๙,๐๐๐ (สามหมื่นเก้าพันบาท)	-	
๖๓	ว่าง	-	๒๙๒-๒-๐๕-๐๒๐๘-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปก./ชง.	๒๙๒-๒-๐๕-๐๒๐๘-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปก./ชง	๒๘๗,๙๐๐ (สองแสนแปดหมื่นเจ็ดพันเก้าร้อยบาท)	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
	-ประเภทผู้มีคุณวุฒิ													
๖๔	นายนิพนธ์ วรรณไกรสิทธิ์	ปวส.(ช่างอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๓๙๑,๔๕๐ (สามแสนเก้าหมื่นหนึ่งพันสี่ร้อยห้าสิบบาท)	-	-	
๖๕	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	-	-	๓๓๔,๐๐๐ (สามแสนสามหมื่นสี่พันบาท)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มค่าครองชีพ	หมายเหตุ
	๑๒. ช่างการโยธา													
๖๒	-ว่าง-	-	[illegible]	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	[illegible]	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๗๐,๖๐๐ (๓๒,๕๐๐บาท)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐บาท)	-	
๖๓	นายทิวากร ม่วงมิ่ง	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง)	[illegible]	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	[illegible]	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๒๙๖,๗๒๐ (๒๔,๗๒๐บาท)	-	-	
๖๔	ว่าง	-	[illegible]	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	[illegible]	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๘๗,๔๐๐ (๒๔,๐๕๐บาท)	-	-	
๖๕	นายบูชิต ชินโคตร	ปริญญาตรี	[illegible]	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	[illegible]	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๒๗๔,๒๘๐ (๒๒,๗๓๐บาท)	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
	-ประเภทผู้มีคุณวุฒิ													
๖๖	นายนริบพร์ ศรีวงษา	ปวส.ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๒๓๘,๐๐๐ (๑๙,๕๐๐บาท)	-	-	
๖๗	นายศิรพัฒน์ ไทยมาพร	ปวช. (อุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๒๒๕,๔๐๐ (๑๘,๗๐๐บาท)	-	-	
๖๘	น.ส.ธีรัตน์ พลหมอยาท	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๒๓๘,๐๐๐ (๑๙,๕๐๐บาท)	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๖๙	นางสาว สมหญิง เขจรดง	ศศบ.(รัฐศาสตร์บัณฑิต (การจัดการธุรกิจ-)		คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๘๕,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐บาท)	-	-	
๗๐	น.ส.สุไพ สวสิทธ	อนุปริญญา	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๘๕,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐บาท)	-	-	
๗๑	น.ส.พรเพ็ญ อยู่ดี	ปริญญาตรี (การโรงแรม)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๘๕,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐บาท)	-	-	
๗๒	น.ส.ปิยธิดา โกศิรินท์	ปวส. (การจัดการโลจิสติกส์)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๘๕,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐บาท)	-	-	
๗๓	นายวุฒินันท์ พันธ์มีศรี	ม.๖	-	พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา	-	-	-	พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา	-	-	๑๘๕,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐บาท)	-	-	

	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม													
๗๙	-ว่าง-		๒๗๑๐๖๐๕๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงาน สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๒๗๑๐๖๐๕๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงาน สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๓๙๙,๖๐๐ (สองแสนหกหมื่นบาท)	-	-	อุดหนุน ว่างเดิม
	๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข													
๗๕	นายคุลาธิปัง วงศ์อำมาตย์	สาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิต (สาธารณสุข)	๒๗๑๐๖๐๕๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข (นักบริหารงาน สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๒๗๑๐๖๐๕๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุข (นักบริหารงาน สาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม)	อำนวยการ ท้องถิ่น	ต้น	๔๗๕,๕๐๐ (สี่แสนเจ็ดหมื่นห้าพันบาท)	-	-	อุดหนุน
๗๖	นางสุภาภรณ์ ทองอำนวย	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (สุขศึกษา)	๒๗๑๐๖๐๕๐๐๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ชำ	๒๗๑๐๖๐๕๐๐๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปง/ชง	๒๐๗,๖๐๐ (สองแสนเจ็ดพันหกร้อยบาท)	-	-	
๗๗	นางสาวกนกวรรณ เอกชัย ทิพยาวาม	รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิต(รัฐประศาสน์ศาสตร์)	๒๗๑๐๖๐๕๐๐๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง	๒๗๑๐๖๐๕๐๐๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง/ชง	๒๐๐,๕๐๐ (สองแสนห้าพันบาท)	-	-	
๗๘	ว่าง		๒๗๑๐๖๐๕๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ทั่วไป	ปง,ชง	๒๗๑๐๖๐๕๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ทั่วไป	ปง,ชง	๒๐๗,๕๐๐ (สองแสนเจ็ดพันห้าร้อยบาท)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
	-ประเภทผู้มีคุณวุฒิ													
๗๙	น.ส.พรทิพย์ แสนโคตร	บัญชีบัณฑิต (บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	๑๕๗,๙๐๐ (หนึ่งแสนห้าหมื่นเจ็ดพันเก้าร้อยบาท)			
๘๐	นางสาว สุภาพร โพธิมาตร	ปวช/การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๑๒,๔๐๐ (หนึ่งแสนหนึ่งหมื่นสองพันสี่ร้อยบาท)	-	-	
๘๑	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน สาธารณสุข	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน สาธารณสุข	-	-	๑๑๔,๐๐๐ (หนึ่งแสนหนึ่งหมื่นสี่พันบาท)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มพิเศษ	หมายเหตุ
พนักงานจ้างทั่วไป														
๓๒	นายวิชาญ เปกเรือง	ปริญญาตรี(ตแหรี)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๑๓,๐๐๐คนละ)	-	-	
๔๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข														
๓๓	-ว่าง-	-	๒๓๑๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อำนวยการท้องถิ่น	พัน	๒๓๑๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	อำนวยการท้องถิ่น	พัน	๑๔๗๒,๖๐๐ (๑๒๑,๔๐๐คนละ	๑๔,๐๐๐ (๑,๕๐๐คนละ)	-	อุดหนุนว่างเดิม
๓๔	นางวาริ มีเจิง	พยาบาลศาสตรบัณฑิต (พยาบาล)	๒๓๑๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๒	พยาบาลวิชาชีพ	วิชาการ	ชก.	๒๓๑๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๒	พยาบาลวิชาชีพ	วิชาการ	ชก.	-	-	-	อุดหนุน
๓๕	น.ส.พิมพา เคนคำกา	พยาบาลศาสตรบัณฑิต (พยาบาล)	๒๓๑๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๒	พยาบาลวิชาชีพ	วิชาการ	ปก	๒๓๑๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๒	พยาบาลวิชาชีพ	วิชาการ	ปก./ชก.	๒๒๐๔,๓๒๐ (๑๘๔,๓๖๐X๑๒)	-	๑๒,๐๐๐	
๓๖	-ว่าง-	-	๒๓๑๒-๐๖-๓๖๐๔-๐๐๒	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	๒๓๑๒-๐๖-๓๖๐๔-๐๐๒	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	-	-	-	อุดหนุนว่างเดิม
๓๗	-ว่าง-	-	๒๓๑๒-๐๖-๓๖๐๔-๐๐๖	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	๒๓๑๒-๐๖-๓๖๐๔-๐๐๖	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	-	-	-	อุดหนุนว่างเดิม
๓๘	-ว่าง-	-	๒๓๑๒-๐๖-๔๖๐๔-๐๐๕	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปก./ชก.	๒๓๑๒-๐๖-๔๖๐๔-๐๐๕	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ปก./ชก.	-	-	-	อุดหนุนว่างเดิม
๓๙	นายเมธี เหลียมมาตย์	ปวส. (ทันตสาธารณสุข)	๒๓๑๒-๐๖-๔๖๐๔-๐๐๓	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ทั่วไป	ปว.	๒๓๑๒-๐๖-๔๖๐๔-๐๐๓	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ทั่วไป	ปวช/ชง.	-	-	-	อุดหนุน
๔๐	-ว่าง-		๒๓๑๒-๐๖-๔๖๐๔-๐๐๖	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ทั่วไป	ปวช/ชง.	๒๓๑๒-๐๖-๔๖๐๔-๐๐๖	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ทั่วไป	ปวช/ชง.	-	-	-	อุดหนุนว่างเดิม
๔๑	นางสาวกชนะสุข กล่อมวิสมา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	๒๓๑๒-๐๖-๔๖๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ชง.	๒๓๑๒-๐๖-๔๖๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ชง.	-	-	-	อุดหนุน
๔๒	นางสาวอุไรพร อุทธิโส	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	๒๓๑๒-๐๖-๔๖๐๕-๐๐๖	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ชง.	๒๓๑๒-๐๖-๔๖๐๕-๐๐๖	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ชง.	-	-	-	อุดหนุน
๔๓	นางสาวพิมพ์ชิน เกลุมพร	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)	๒๓๑๒-๐๖-๔๖๐๕-๐๐๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ชง.	๒๓๑๒-๐๖-๔๖๐๕-๐๐๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	ชง.	-	-	-	อุดหนุน

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	จ่ายตามผลงาน/ปริมาณงานที่ทำ	หมายเหตุ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (พักษะ)													
๑๔	นายสมบูรณ์ บุตรงาม		อนุปริญญา (การปกครองท้องถิ่น)	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๗๒,๔๐๐ (๙,๔๐๐x๑๘)	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๕	นางสาวสุรีเฮโยง	อนุปริญญาศิลปศาสตร์ (การปกครองท้องถิ่น)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๖	นางสาวจิลัดวิทยาย	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๗	น.ส.วรัญญา มาประจวบ	อนุปริญญาศิลปศาสตร์ (การปกครองท้องถิ่น)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๘	น.ส.ธยาณิสบาบันต์	ปริญญาตรี (การพยาบาล)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๑๙	นางสาวเรือง รัญญศิรินท์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (เศรษฐศาสตรธุรกิจ)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๐๐	น.ส.ยนัญญา ภู่เสือ	วิทยาศาสตรบัณฑิต (สาธารณสุขชุมชน)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๐๑	นายบุญมี บัวกาฬิง	ป.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๐๒	นายคัยย พัดหลง	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๐๓	นายเยือน กมลางรอง	ป.๖	-	คนงานประจำรถยนต์	-	-	-	คนงานประจำรถยนต์			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
๒๐๔	นายสุรศักดิ์ โกยบัง	ป.๖	-	คนงานประจำรถยนต์	-	-	-	คนงานประจำรถยนต์			๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	
	๕. กองการศึกษา													
๒๐๕	นางสาวภาลี แซ่เล้าซาญ	ครุศาสตร์บัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๒๙๒-๒-๐๔-๒๒๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๒๙๒-๒-๐๔-๒๒๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)		
	๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา													
๒๐๖	-ว่าง-	-	๒๙๒-๒-๐๔-๒๒๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๒๙๒-๒-๐๔-๒๒๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๗๖,๐๐๐ (๑๖,๔๐๐x๑๒)	๓๖,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)		
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๒๐๗	นายชัยมงคล แซ่เอ็งเลาะ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			
	๕.๒ ฝ่ายบริหารการศึกษา													
๒๐๘	-ว่าง-	-	๒๙๒-๒-๐๔-๒๒๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๒๙๒-๒-๐๔-๒๒๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๙๖,๖๐๐ (๒๒,๔๐๐x๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	

ที่	ชื่อ – สกุล	วุฒิและการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษ/เงินตำแหน่งพิเศษ	หมายเหตุ
๑๐๔	น.ส.นิพนภรณ์ ปานรสี	ครุศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)	๒๙๑-๒-๐๔-๑๑๐๙-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๒๙๑-๒-๐๔-๑๑๐๙-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๒๘๕,๖๑๐ (สองแสนแปดหมื่นห้าพันหกร้อยบาทถ้วน)	-	-	
๑๑๐	น.ส.วรวรรณ เพชรดี	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เคมี)	๒๙๑-๒-๐๔-๑๑๐๙-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๒๙๑-๒-๐๔-๑๑๐๙-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	๒๑๙,๔๐๐ (สองแสนหนึ่งหมื่นเก้าพันสี่ร้อยบาทถ้วน)	-	-	
๑๑๑	-ว่าง-	-	-	ศึกษานิเทศก์	-	-	-	ศึกษานิเทศก์	-	-	-	-	-	ยุบหนุน
๑๑๒	-ว่าง-	-	-	ศึกษานิเทศก์	-	-	-	ศึกษานิเทศก์	-	-	-	-	-	ยุบหนุน
๑๑๓	นางวรรณภา เพิ่มเมือง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๒๙๑-๒-๐๔-๔๒๐๙-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชง.	๒๙๑-๒-๐๔-๔๒๐๙-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชง.	๒๑๐,๔๐๐ (สองแสนหนึ่งหมื่นสี่พันบาทถ้วน)	-	-	
๑๑๔	นางวิภาวรรณ สิทธินอก	อนุปริญญา วิทยาศาสตร์	๒๙๑-๒-๐๔-๔๒๐๙-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๒๙๑-๒-๐๔-๔๒๐๙-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๒๓๔,๔๐๐ (สองแสนสามหมื่นสี่พันสี่ร้อยบาทถ้วน)	-	-	
๑๑๕	-ว่าง-	-	๒๙๑-๒๐๖-๔๒๐๙-๐๐๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง.๓	๒๙๑-๒๐๖-๔๒๐๙-๐๐๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง.๓	๒๓๗,๔๐๐ (สองแสนสามหมื่นเจ็ดพันสี่ร้อยบาทถ้วน)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
	-ประเภทผู้มีคุณวุฒิ													
๑๑๖	นางสมิทธนา วะยะน้อย	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑๗๘,๔๐๐ (หนึ่งแสนเจ็ดหมื่นแปดพันสี่ร้อยบาทถ้วน)	-	-	
๑๑๗	นายศรีปัญญา ว่องไว	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๗๘,๐๐๐ (หนึ่งแสนเจ็ดหมื่นแปดพันบาทถ้วน)	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๑๘	นายวิชาญ เรืองรัมย์	ม.๓	-	ภารโรง	-	-	-	ภารโรง	-	-	๑๐๔,๐๐๐ (หนึ่งแสนสี่พันบาทถ้วน)	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปากช่อง													
๑๑๙	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	ยุบหนุน*
๑๒๐	นางอุทารัตน์ พลหาริพิมพ์	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๒๙๑-๒-๐๔-๖๒๐๐-๐๐๕	ครู	-	คศ.๒	๒๙๑-๒-๐๔-๖๒๐๐-๐๐๕	ครู	-	คศ.๒	-	-	-	ยุบหนุน
๑๒๑	-ว่าง-	-	-	ครู	-	-	-	ครู	-	-	-	-	-	ยุบหนุน*
๑๒๒	-ว่าง-	-	-	ครู	-	-	-	ครู	-	-	-	-	-	ยุบหนุน*
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
	-ประเภทผู้มีคุณวุฒิ													
๑๒๓	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	ยุบหนุน*
	-ประเภทผู้มีทักษะ													
๑๒๔	นางณัฐกานต์ ไกยชิย	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	ยุบหนุน เงินสมทบ
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๒๕	นางสาวพัชรี เขจรสัน	ครุศาสตร์บัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	-	ยุบหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแวง													
๑๒๖	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	ยุบหนุน*

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๑๐๗	นางสาวกนิษฐา บุญหาพล	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๒๗-๒-๐๔-๖๖๐๐-๒๔๖	ครู	-	คศ.๒	๒๗-๒-๐๔-๖๖๐๐-๒๔๖	ครู	-	คศ.๒	-	-	-	อุดหนุน
๑๐๘	นางสุพรรณี แสนแก้ว	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๒๗-๒-๐๔-๖๖๐๐-๖๖๘	ครู	-	คศ.๒	๒๗-๒-๐๔-๖๖๐๐-๖๖๘	ครู	-	คศ.๒	-	-	-	อุดหนุน
๑๐๙	-ว่าง-	-	-	ครู	-	-	-	ครู	-	-	-	-	-	อุดหนุน*
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
	-ประเภทผู้มีทักษะ													
๑๑๐	นางอำนวย หาญเจริญ	ครุศาสตรบัณฑิต (ธุรกิจศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	อุดหนุนเงินสมทบ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองไผ่													
๑๑๑	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	อุดหนุน*
๑๑๒	นางพรสวรรค์ สุกแสงสิน	ครุศาสตรบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ศึกษา)	๒๗-๒-๐๔-๖๖๐๐-๖๖๗	ครู	-	คศ.๒	๒๗-๒-๐๔-๖๖๐๐-๖๖๗	ครู	-	คศ.๒	-	-	-	อุดหนุน
๑๑๓	นางสาวกนิษฐา ประนามรอง	คหกรรมศาสตรบัณฑิต(คหกรรม)	๒๗-๒-๐๔-๖๖๐๐-๖๖๐	ครู	-	คศ.๒	๒๗-๒-๐๔-๖๖๐๐-๖๖๐	ครู	-	คศ.๒	-	-	-	อุดหนุน
๑๑๔	-ว่าง-	-	-	ครู	-	-	-	ครู	-	-	-	-	-	อุดหนุน*
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
	-ประเภทผู้มีทักษะ													
๑๑๕	นางสาวสุปราณี ขันธะแม่น		-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	-	อุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองหว้า													
๑๑๖	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	อุดหนุน*
๑๑๗	นางเพ็ญนภา กว้างพิมาย	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๒๗-๒-๐๔-๖๖๐๐-๒๔๗	ครู	-	คศ.๒	๒๗-๒-๐๔-๖๖๐๐-๒๔๗	ครู	-	คศ.๒	-	-	-	อุดหนุน
๑๑๘	นางจันทร์พิศ ราคา	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๒๗-๒-๐๔-๖๖๐๐-๖๖๕	ครู	-	คศ.๒	๒๗-๒-๐๔-๖๖๐๐-๖๖๕	ครู	-	คศ.๒	-	-	-	อุดหนุน
๑๑๙	-ว่าง-	-	-	ครู	-	-	-	ครู	-	-	-	-	-	อุดหนุน*
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
	-ประเภทผู้มีทักษะ													
๑๒๐	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	อุดหนุน*
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๒๑	นางสาวดาวพร ณรงค์ชัย	อนุปริญญาศึกษาศาสตร์ (ศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	-	อุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มพิเศษ/เงินค่าครองชีพ	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองลาเอา													
๑๙๖	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	อุดหนุน*
๑๙๗	น.ส.จิตแสปภา สิงห์ชาตา	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๒๙-๒-๐๔-๖๐๐๐-๐๐๒	ครู	-	คศ.๒	๒๙-๒-๐๔-๖๐๐๐-๐๐๒	ครู	-	คศ.๒	-	-	-	อุดหนุน
๑๙๘	นางสาวสุพัตรา มอสิชา	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๒๙-๒-๐๔-๖๐๐๐-๐๐๕	ครู	-	คศ.๒	๒๙-๒-๐๔-๖๐๐๐-๐๐๕	ครู	-	คศ.๒	-	-	-	อุดหนุน
๑๙๙	-ว่าง-	-	-	ครู	-	-	-	ครู	-	-	-	-	-	อุดหนุน*
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
	-ประเภทผู้มีทักษะ													
๒๐๐	นางสาวกัลยา ยอดนางรอง	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๒๐๑	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	อุดหนุน*
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๒๐๒	-ว่าง-		-	ผู้ดูแลเด็กเล็ก (ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	-	อุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศรีพรวลาย													
๒๐๓	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	อุดหนุน*
๒๐๔	นางนิศิยา เดนคำมา	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๒๙-๒-๐๔-๖๐๐๐-๐๐๔	ครู	-	คศ.๒	๒๙-๒-๐๔-๖๐๐๐-๐๐๔	ครู	-	คศ.๒	-	-	-	อุดหนุน
๒๐๕	-ว่าง-	-	-	ครู	-	-	-	ครู	-	-	-	-	-	อุดหนุน*
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
	-ประเภทผู้มีทักษะ													
๒๐๖	นางจำนงค์ ฤทธิ์ระยาย	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	อุดหนุน เงินสมทบ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านราษฎร์อิ่มสุข													
๒๐๗	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	อุดหนุน*
๒๐๘	นางจงดัด สาลีย์	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๒๙-๒-๐๔-๖๐๐๐-๐๐๘	ครู	-	คศ.๒	๒๙-๒-๐๔-๖๐๐๐-๐๐๘	ครู	-	คศ.๒	-	-	-	อุดหนุน
๒๐๙	-ว่าง-	-	-	ครู	-	-	-	ครู	-	-	-	-	-	อุดหนุน*
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
	-ประเภทผู้มีคุณวุฒิ													
๒๑๐	-ว่าง-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	อุดหนุน*
	-ประเภทผู้มีทักษะ													

ที่	ชื่อ – สกุล	การศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
๑๕๗	นางสมร คำจันทรา	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พักผะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พักผะ)	-	-	-	-	-	อุดหนุนเงินอบหม
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่นกัพไทย</u>													
๑๕๘	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	อุดหนุน*
๑๕๙	นางสุภาวัลย์ ผลบุญ	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๒๙-๒-๐๙-๖๒๐๐-๖๕๖	ครู	-	คศ.๒	๒๙-๒-๐๘-๖๒๐๐-๖๕๖	ครู	-	คศ.๒	-	-	-	อุดหนุน
๑๖๐	-ว่าง-	-	-	ครู	-	-	-	ครู	-	-	-	-	-	อุดหนุนศูนย์
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
	-ประเภทผู้มีทักษะ													
๑๖๑	นางกัวลิน กองอสตริย์	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พักผะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พักผะ)	-	-	-	-	-	อุดหนุนเงินอบหม
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผไทรวนพล</u>													
๑๖๒	-ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	ผู้อำนวยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	อุดหนุน*
๑๖๓	นางวรรณภา คันธแสง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด) ประกาศนียบัตรบัณฑิต (ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู)	๒๙-๒-๐๘-๖๒๐๐-๖๕๗	ครู	-	คศ.๒	๒๙-๒-๐๘-๖๒๐๐-๖๕๗	ครู	-	คศ.๒	-	-	-	อุดหนุน
๑๖๔	-ว่าง-	-	-	ครู	-	-	-	ครู	-	-	-	-	-	อุดหนุน*
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
	-ประเภทผู้มีทักษะ													
๑๖๕	นางพรพรรณ สุนสกลับ	อนุปริญญา ศึกษาศาสตร์ (ศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พักผะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พักผะ)	-	-	-	-	-	อุดหนุนเงินอบหม
	<u>๖. กองสวัสดิการสังคม</u>													
๑๖๖	นายเกษม เข็มเมือง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๙-๒-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๒๙-๒-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๔๐๙,๔๒๐ (สี่แสนเก้าพันสี่ร้อยยี่สิบ)	๗๖,๐๐๐ (เจ็ดหมื่นหกพันบาทถ้วน)		
	๖.๑ ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม													
๑๖๗	-ว่าง-		๒๙-๒-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๒๙-๒-๐๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๓๙,๖๐๐ (สามแสนสามหมื่นเก้าพันหกร้อยบาทถ้วน)	๔๘,๐๐๐ (สี่หมื่นแปดพันบาทถ้วน)	-	

ที่	ชื่อ – สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มพิเศษ/ค่าตอบแทน	
๑๖๘	นางสาวหนึ่งฤทัย คำแพงศรี	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๕๕๒-๒๒-๒๒-๑๕๐๒-๐๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๒๕๕๒-๒๒-๒๒-๑๕๐๒-๐๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๒๕๖,๔๐๐ (สองแสนหกหมื่นสี่พันบาทถ้วน)	-	-	
๑๖๙	นางสมปอง ชินโคตร	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๕๕๒-๒๒-๒๒-๕๒๐๒-๐๐๔๔	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๒๕๕๒-๒๒-๒๒-๕๒๐๒-๐๐๔๔	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๑๙๔,๒๔๐ (หนึ่งแสนเก้าหมื่นสี่พันสองร้อยบาทถ้วน)	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๗๐	น.ส.อรุโณทัย ชัญปาก	ม.๖	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	๑๘๔,๐๐๐ (หนึ่งแสนแปดหมื่นสี่พันบาทถ้วน)	-	-	
	๖.๒ ฝ่ายพัฒนาชุมชน													
๑๗๑	-ว่าง-		๒๕๕๒-๒๒-๒๒-๒๑๐๕-๐๐๓๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนวยการท้องถิ่น	คง	๒๕๕๒-๒๒-๒๒-๒๑๐๕-๐๐๓๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนวยการท้องถิ่น	คง	๑๗๓,๖๐๐ (หนึ่งแสนเจ็ดหมื่นสามพันหกร้อยบาทถ้วน)	๑๘,๐๐๐ (หนึ่งหมื่นแปดพันบาทถ้วน)	-	
๑๗๒	จ่าสิบเอกวิสุทธิวัศร ชาติบัญชาพร	ปริญญาตรี	๒๕๕๒-๒๒-๒๒-๑๕๐๒-๐๐๑๒	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๒๕๕๒-๒๒-๒๒-๑๕๐๒-๐๐๑๒	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๒๔๐,๐๔๐ (สองแสนสี่หมื่นสี่สิบบาทถ้วน)	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
	-ประเภทผู้มีคุณวุฒิ													
๑๗๓	น.ส.ทิพวรรณ แผ่นโส	ศิลปศาสตร์บัณฑิต (สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	๑๗๕,๔๐๐ (หนึ่งแสนเจ็ดหมื่นห้าพันสี่ร้อยบาทถ้วน)	-	-	
๑๗๔	-ว่าง-		๒๕๕๒-๒๒-๒๒-๑๕๐๕-๐๐๓๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๒๕๕๒-๒๒-๒๒-๑๕๐๕-๐๐๓๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	๑๕๕,๑๔๐ (หนึ่งแสนห้าหมื่นห้าพันหนึ่งร้อยสี่สิบบาทถ้วน)			

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลหนองแวง กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาล ในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลหนองแวง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๓. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลหนองแวง มุ่งเน้นให้พนักงานเทศบาลใช้ระบบดิจิตอลอิเล็กทรอนิกส์ ในการบริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกรวดเร็ว ก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นเทศบาลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย เทศบาลตำบลหนองแวง ได้รับการถ่ายโอนสถานีอนามัยมา ๒ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีอนามัยจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้เทศบาลตำบลหนองแวง มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันท่วงทีต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีอนามัยถ่ายโอน ทำให้เทศบาลตำบลหนองแวง สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ทันท่วงทีต่อสถานการณ์

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

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลหนองแวง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลหนองแวงเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทสบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลหนองแวง ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่นของเทศบาลตำบลหนองแวง

เทศบาลตำบลหนองแวง ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลตำบลหนองแวง ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓.ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔.ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลตำบลหนองแวงในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕.ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลหนองแวง เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความ

สะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลหนองแวง ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลหนองแวง ทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเทศบาลตำบลหนองแวง ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

<u>นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ของเทศบาลตำบลหนองแวง</u>

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานเทศบาล อาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานเทศบาลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานเทศบาลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานเทศบาลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานเทศบาลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานเทศบาลมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนดเพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณ และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมาย เว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานเทศบาลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ได้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบเอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานเทศบาลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญาความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน
- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษย์สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐.การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลูกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น

๑๑.๑ บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวง จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชั่น ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวง ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชั่นที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลหนองแวง โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวง จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลหนองแวง หรืออาจเกิดผลกระทบต่อเทศบาลตำบลหนองแวง ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชั่น

๑๑.๔ บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองแวง จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชั่น และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ..//(๒๕๕๓).//คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ.//สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓./ จาก https://www.ocsc.go.th

๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ภาคผนวก

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด โทร. ๐ ๔๔๑๑ ๐๒๖๕

ที่ บร ๕๔๕๐๑/- **วันที่** ๙ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอเชิญประชุมพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองแวง

เรื่องเดิม

๓.เทศบาลตำบลหนองแวง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ รายละเอียดตามคำสั่งเทศบาลตำบลหนองแวง ที่ ๓๒๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖

ข้อเท็จจริง

เนื่องจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ให้สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล และจัดอัตรากำลังให้สามารถตอบสนองต่อภารกิจที่เพิ่มขึ้น และเพื่อประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล จึงมีความจำเป็นร่วมกันจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ ภารกิจความรับผิดชอบ ตลอดถึงวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน และกำลังคนที่ขาดและต้องการเพิ่ม

ข้อกฎหมาย/ระเบียบ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๔

ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อเสนอพิจารณา

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง เห็นควรเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณากำหนดตำแหน่ง วิเคราะห์ค่างานและปริมาณงาน ในวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลหนองแวง ตั้งแต่เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเห็นชอบตามเสนอโปรดลงนามในบันทึกนี้เพื่อจักได้แจ้งคณะกรรมการเข้าร่วมประชุมตามกำหนด

(ลงชื่อ)

(นางสาวปฐมัศ เขจรนารถ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็น .....

(ลงชื่อ)

(นางวนิดา แววงค์)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็น .....

(ลงชื่อ)

(นางสาวนุชยา บำรุงกุล)

รองปลัดเทศบาลตำบลหนองแวง รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลหนองแวง

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลหนองแวง

(✓) อนุมัติ ( ) ไม่อนุมัติ

(นายสมหวัง ดอนรัมย์)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองแวง

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล โทรศัพท์ ๐-๔๔๓๓-๑๒๖๕

ที่ บร ๕๔๕๐๑/- **วันที่** ๔ กันยายน ๒๕๖๖

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

เรียน ผู้อำนวยการกองทุกกอง

ตามที่เทศบาลตำบลหนองแวง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ รายละเอียดตามคำสั่งเทศบาลตำบลหนองแวง ที่ ๒๓๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อวิเคราะห์ต่างงาน และยกร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ในวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลหนองแวง ตั้งแต่เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(ลงชื่อ)

(นายสมหวัง ดอนรัมย์)
นายกเทศมนตรีตำบลหนองแวง

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล โทร. ๐ ๔๔๑๑ ๐๒๖๕

ที่ นร ๕๔๕๐๑/- **วันที่** ๔ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองแวง (ประธานคณะกรรมการ)

ตามคำสั่งเทศบาลตำบลหนองแวง ที่ ๒๗๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลหนองแวง และคณะกรรมการฯ ได้ดำเนินการประชุมไปแล้ว เมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลหนองแวง นั้น

บัดนี้ การประชุมดังกล่าวได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ในฐานะฝ่ายเลขานุการ ขอส่งรายงานการประชุมฯ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นางสาวปรภัค เขจรนารถ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)

(นางวนิดา แววงค์)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)

(นางสาวนุศยา บำรุงกุล)
รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลหนองแวง

(ลงชื่อ)

(นายสมหวัง ดอนรัมย์)
นายกเทศมนตรีตำบลหนองแวง
ประธานกรรมการ

ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

วันที่ ..๖... เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลหนองแวง

****

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งที่ประชุมเพื่อทราบ

๑.คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๒.คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

๓.การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง ๓.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

-ตามที่เทศบาลตำบลหนองแวง ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๓ และได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓) ประจำงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๖ ไปแล้วนั้น เนื่องจากอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้มีหนังสือ ที่ กจ.กท.และ ก.อบต.ที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว.๓๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จึงได้เชิญทุกท่านมาประชุมในวันนี้ มอบฝ่ายเลขานุการฯ ชี้แจงในที่ประชุม

๓.๒ การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

-ตามที่เทศบาลตำบลหนองแวง ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ได้ประกาศใช้ไปแล้วนั้น มีภาระค่าใช้จ่าย ม.๓๕ แห่ง พรบ. การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. จำนวนบุคลากร ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ จำนวน ๑๗๔ ราย แบ่งออกเป็น

-มีคนครอง จำนวน ๑๑๗ ราย

-ไม่มีคนครอง จำนวน ๕๗ ราย

๒. ภาระค่าใช้จ่ายตาม ม.๓๕ (เงินรายได้+เงินอุดหนุน)

ปี ๒๕๖๔ ร้อยละ ๒๖.๑๕ %

ปี ๒๕๖๕ ร้อยละ ๒๘.๓๓ %

ปี ๒๕๖๖ ร้อยละ ๓๑.๐๙ %

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง อื่นๆ

.....

.....

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

วันที่ ...๖.... เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลหนองแวง

.....

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ผู้เข้าประชุม ๙ ราย

ที่	ชื่อ สกุล	ตำแหน่ง	ตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสมหวัง ดอนรัมย์	นายกเทศมนตรีตำบลหนองแวง	ประธานกรรมการ	-สมหวัง ดอนรัมย์-
๒	นางสาวบุดยา บำรุงกุล	รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาลตำบลหนองแวง	กรรมการ	-บุดยา บำรุงกุล-
๓	นางสาววิลาวัลย์ ภูยอดนิล	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ	-วิลาวัลย์ ภูยอดนิล-
๔	นายเทอดเกียรติ เกตุชิต	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ	-เทอดเกียรติ เกตุชิต-
๕	นางสาวมาลี แซมสำราญ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ	-มาลี แซมสำราญ-
๖	นายดุลารัฐ วงศ์อำมาตย์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข รักษาราชการแทน ผู้อำนวยกอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ	-ดุลารัฐ วงศ์อำมาตย์-
๗	นายมานพ เข็มเมือง	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ	-มานพ เข็มเมือง-
๘	นางวนิดา แววงศ์	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการและเลขานุการ	-วนิดา แววงศ์-
๙	นางสาวปรภัค เขจรนารถ	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ	-ปรภัค เขจรนารถ-

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมครบองค์ประชุมแล้ว นายสมหวัง ดอนรัมย์ ตำแหน่งนายกเทศมนตรีตำบลหนองแวง ประธานที่ประชุม ได้กล่าวเปิดการประชุม โดยมี นางวนิดา แววงศ์ ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ทำหน้าที่เป็นเลขานุการ และนางสาวปรภัค เขจรนารถ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ในการประชุมวันนี้ โดยดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

นายสมหวัง ดอนรัมย์ นายกเทศมนตรีตำบลหนองแวง

๑.๑ เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลหนองแวง จะครบกำหนดการใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ

และประกาศใช้ภายในวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖ ดังนั้น เทศบาลตำบลหนองแวง จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลหนองแวง ที่ ๓๒๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น ประกอบด้วย

๑. นายสมหวัง ดอนรัมย์ ตำแหน่ง นายกเทศบาลตำบลหนองแวง ประธานกรรมการ
๒. นางสาวนุตยา บำรุงกุล ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาลตำบลหนองแวง กรรมการ
๓. นางสาววิลาวัลย์ ภูยอดนิล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ
๔. นายเทอดเกียรติ เกตุขิต ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ
๕. นางสาวมาลี แซมสำราญ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา กรรมการ
๖. นายตุลารัฐ วงศ์อำมาตย์ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ กรรมการ
๗. นายมานพ เข็มเมือง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม กรรมการ
๘. นางวนิดา แววงค์ ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล กรรมการและเลขานุการ
๙. นางสาวปรภัค เขจรนารถ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการฯ ดังกล่าว มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองแวง โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ในส่วนราชการต่างๆ ของเทศบาลตำบลหนองแวง ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องจ่ายในด้านบริหารงานบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณ โดยมอบให้งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดเทศบาลรับผิดชอบในการประสานและรวบรวมข้อมูลประกอบการจัดทำเอกสารแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ทันตามกำหนดต่อไป

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ **เรื่อง รับรองรายงานการประชุม**

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา**

นายสมหวัง ดอนรัมย์ นายกเทศมนตรีตำบลหนองแวง

๓.๑ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

- ขอให้ฝ่ายเลขานุการชี้แจงระเบียบและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ต่อที่ประชุมคณะกรรมการฯ ต่อไป

นางวนิดา แววงค์ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล กรรมการฯ/เลขานุการ

-ดิฉันขอเรียนต่อที่ประชุมว่าสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ได้แจ้งหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ บร ๐๐๒๓.๒/ว ๒๐๔๓ ลงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ สำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. แจ้งว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่

๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด ดังนั้นเพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ.,ก.ท.จ. ,ก.อบต.จังหวัดหรือ ก.เมืองพัทยา) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยมีผลบังคับใช้ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ สำหรับการกำหนดอัตราข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการโดยต้องคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เท่าที่จำเป็น และจะต้องมีการวิเคราะห์ค่างานของแต่ละส่วนราชการ ซึ่งงานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดเทศบาล ในฐานะผู้ช่วยเลขานุการ แจ้งให้ทุกส่วนราชการสังกัดเทศบาลตำบลหนองแวง เตรียมความพร้อมในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ทราบแล้ว และทุกกองได้ดำเนินการส่งกรอบอัตรากำลังความต้องการและวิเคราะห์ค่างานให้งานบริหารงานบุคคล เพื่อรวบรวมสรุปนำเสนอต่อคณะกรรมการฯ ครบทุกกองแล้ว ลำดับต่อไปขอให้นักทรัพยากรบุคคล ในฐานะผู้ช่วยเลขานุการได้ชี้แจงระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อที่ประชุมต่อไป

น.ส.ปรภัค เขจรนารถ
นักทรัพยากรบุคคล
ผู้ช่วยเลขานุการฯ

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ มีระเบียบกฎหมายและหนังสือสั่งการให้ถือเป็นแนวทางปฏิบัติพอสังเขป ดังนี้

๑. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ บร ๐๐๒๓.๒/ว ๒๐๘๑ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ แจ้งให้องค์กรปกครองปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จเพื่อนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศใช้ภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ได้แจ้งซักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

๑.๑ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต. หรือ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๓.๒ ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต. หรือ ก.เมืองพัทยา) เร่งรัดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต. หรือ ก.เมืองพัทยา) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และขอให้คณะคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต. หรือ ก.เมืองพัทยา) ให้ความสำคัญ ในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๓.๓ กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น สายผู้ปฏิบัติงานและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๓ ปี กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสถ. ดำเนินการสรรหาหรือมิได้อยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสถ. ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตรวจสอบ หากไม่มีการดำเนินการสรรหาและเป็นอัตราว่าง ให้พิจารณายุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องดำเนินการตรวจสอบจำนวนและอัตราตำแหน่งให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และ ข้อ ๔.๕ วรรคสอง แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถดำเนินการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณ หรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

นายสมหวัง ตอนรัมย์
นายกเทศมนตรีตำบล
หนองแวง

- ให้ผู้ช่วยเลขานุการ ได้ชี้แจงแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายให้คณะกรรมการได้รับทราบ

น.ส.ปรภัค
เขจรนารถ
นักทรัพยากรบุคคล
ผู้ช่วยเลขานุการฯ

- ตามหนังสือ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ จะขอชี้แจงในส่วนที่มาของการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายดังนี้

๑. ช่องที่ ๑ เงินเดือน ฐานที่ใช้ในการคำนวณเงินเดือน ให้ใช้ฐาน ณ ปัจจุบัน (๑ เมษายน ๒๕๖๖) x ๑๒ เดือน

๒. ช่องที่ ๒ เงินประจำตำแหน่ง x ๑๒ เดือน

๓. ช่องที่ ๓ ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คำนวณมาจากฐานเงินเดือน ตามช่องที่ ๓ เพิ่มขึ้นอีก ๑ ขั้น นำผลต่างมา x ๑๒ เดือน เป็นภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๗ , เพิ่มขึ้นอีก ๑ ขั้น นำผลต่างมา x ๑๒ เดือน เป็นภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๘,เพิ่มขึ้นอีก ๑ ขั้น นำผลต่างมา x ๑๒ เดือน เป็นภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๙

๔. ช่องที่ ๔ ภาระค่าใช้จ่ายรวม ให้นำช่องที่ ๑ (เงินเดือน) ช่องที่ ๒ (เงินประจำตำแหน่ง) ช่องที่ ๓ (ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น) มารวมกัน

๕. การคิดประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %

๖. ฐานงบประมาณที่ใช้เป็นตัวหารภาระค่าใช้จ่าย โดย ปี ๒๕๖๗ ให้นำฐานจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ปี ๒๕๖๖ มาเป็นฐานในการคำนวณ ๕ % เนื่องจากเทศบาลบัญญัติงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๗ ยังไม่ประกาศใช้บังคับ และปี ๒๕๖๘ – ๒๕๖๙ ให้คิดเพิ่ม ๕% จากปี ๒๕๖๖

๗. แนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายให้คำนวณ ให้คำนวณออกเป็น ๒ แผน คือ ฐานที่ใช้ในการหาให้คิดยอดงบประมาณ จากเงินรายได้ + เงินอุดหนุน และ เงินรายได้ ไม่รวมเงินอุดหนุน

๘. แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

-รับทราบแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๗

มติที่ประชุม

๓.๒ เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

นายสมหวัง ตอนรัมย์
นายกเทศมนตรีตำบล
หนองแวง

- ขอให้ฝ่ายผู้ช่วยเลขานุการชี้แจงโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

น.ส.ปรภัค
เขจรนารถ
นักทรัพยากรบุคคล
ผู้ช่วยเลขานุการฯ

- ตามที่โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลหนองแวง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร

และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ และได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ. แล้ว ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล แบ่งออกเป็น ๔ ฝ่าย ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ

๑.๑.๑.งานบริหารงานทั่วไป

๑.๑.๒.งานประชาสัมพันธ์

๑.๑.๓.งานกิจการสภา

๑.๑.๔.งานการเจ้าหน้าที่

๑.๑.๕.งานนิติการ

๑.๒ ฝ่ายปกครอง

๑.๒.๑ งานทะเบียนราษฎร

๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๓.๑. งานรักษาความสงบ

๑.๓.๒. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๔ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

๑.๔.๑.งานแผนงานและงบประมาณ

๑.๔.๒ งานบริหารงานทั่วไป

๒.กองคลัง แบ่งออกเป็น ๒ ฝ่ายดังนี้

๒.๑. ฝ่ายบริหารงานคลัง

๒.๑.๑. งานการเงินและบัญชี

๒.๑.๒. งานพัสดุและทรัพย์สิน

๒.๑.๓. งานบริหารงานทั่วไป

๒.๒. ฝ่ายพัฒนารายได้

๒.๒.๑. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๒.๒.๒. งานเร่งรัดและพัฒนารายได้

๒.๒.๓ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์

๓. กองช่างแบ่งออกเป็น ๒ ฝ่าย ดังนี้

๓.๑. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๑.๑. งานวิศวกรรม

๓.๑.๒. งานสถาปัตยกรรม

๓.๑.๓. งานผังเมือง



๓.๒. ฝ่ายการโยธา

๓.๒.๑. งานสาธารณูปโภค

๓.๒.๒. งานสวนสาธารณะ

๓.๒.๓ งานบริหารงานทั่วไป

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมแบ่งออกเป็น ๒ ฝ่ายดังนี้

๔.๑. ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

๔.๑.๑. งานบริหารงานสาธารณสุข

๔.๑.๒. งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม

๔.๑.๓. งานบริหารงานทั่วไป

๔.๒. ฝ่ายบริการสาธารณสุข

๔.๒.๑. งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔.๒.๒. งานส่งเสริมสุขภาพ

๔.๒.๓. งานป้องกันและควบคุมโรค

๔.๒.๔. งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๕. กองการศึกษา แบ่งออกเป็น ๒ ฝ่ายดังนี้

๕.๑. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา

๕.๑.๑. งานส่งเสริมการศึกษา

๕.๑.๒. งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา

๕.๑.๓. งานบริหารงานทั่วไป

๕.๒. ฝ่ายบริหารการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๒.๑. งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๒.๒. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๕.๒.๓. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

๖. กองสวัสดิการสังคม แบ่งออกเป็น ๒ ฝ่ายดังนี้

๖.๑. ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม

๖.๑.๑. งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม

๖.๑.๒. งานส่งเสริมสวัสติภาพเด็กและเยาวชน

๖.๑.๓. งานกิจการสตรีและคนชรา

๖.๒. ฝ่ายพัฒนาชุมชน

๖.๒.๑. งานพัฒนาชุมชน

๖.๒.๒. งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

๗. หน่วยตรวจสอบภายใน

๑.งานจัดทำแผนตรวจสอบภายใน

๒.งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภทตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี

๓.งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน

นายสมหวัง ดอนรัมย์
นายกเทศมนตรีฯ

-ขอให้ฝ่ายเลขานุการสรุปส่วนราชการแผนงานให้ตรงตามการครองตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและตำแหน่งที่ปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการมากยิ่งขึ้นให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานราชการและแก้ไขข้อความให้ถูกต้อง

นางวนิดา แววงค์
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล่
กรรมการ/เลขานุการ

- ดิฉันเสนอขอให้คณะกรรมการฯ พิจารณาปรับโครงสร้างส่วนราชการภายในเดิมของทุก กองให้ตรงตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙/ว๓๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ พร้อมทั้งให้คณะกรรมการฯ พิจารณาไปพร้อมกับกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ที่ทุกกองเสนอว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ โดยเปรียบเทียบโครงสร้างส่วนราชการภายในของกอง ดังนี้

โครงสร้างเดิม เทศบาลตำบลหนองแวง	โครงสร้างใหม่ เทศบาลตำบลหนองแวง	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล	๑. สำนักปลัดเทศบาล	
๑.๑ผู้รักอำนวยการ	๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ	
๑.๑.๑ งานบริหารทั่วไป	๑.๑.๑ งานบริหารทั่วไป	
๑.๑.๒ งานธุรการและสารบัญ	๑.๑.๒ งานประชาสัมพันธ์	
๑.๑.๓ งานเลขานุการ	๑.๑.๓ งานกิจการสภา	
๑.๑.๔ งานรัฐพิธี	๑.๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่	๑.๑.๕ งานนิติการ	
๑.๑.๖ งานกิจการสภาท้องถิ่น		
๑.๒ ฝ่ายปกครอง	๑.๒ ฝ่ายปกครอง	
๑.๒.๓ งานทะเบียนราษฎร	๑.๒.๓ งานทะเบียนราษฎร	
๑.๓ งานป้องกันและรักษาความสงบ	๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๓.๓ งานรักษาความสงบ	๑.๓.๑ งานรักษาความสงบ	
๑.๓.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๓.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๔ งานแผนงานและงบประมาณ		
๑.๔.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑.๔ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	
๑.๔.๒ งานจัดทำงบประมาณ	๑.๔.๑ งานแผนงานและงบประมาณ	
๑.๔.๓ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ	๑.๔.๒ งานบริหารงานทั่วไป	
๑.๔.๔ งานบริการข้อมูลข่าวสารทางท้องถิ่น		
๑.๔.๕ งานนิติการ		

๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๑.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๑.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๑.๓ งานระเบียบงานคลัง ๒.๑.๔ งานธุรการ ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ ๒.๒.๑ งานพัฒนารายได้ ๒.๒.๒ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๒.๑.๓ งานการเงินและบัญชี ๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๑.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ ๒.๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๒.๒ งานเร่งรัดและพัฒนารายได้ ๒.๒.๓ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒.๑ งานวิศวกรรม ๓.๒.๒ งานสถาปัตยกรรม ๓.๒.๓ งานผังเมือง ๓.๒ ฝ่ายโยธา ๓.๒.๑ งานสาธารณูปโภค ๓.๒.๒ งานสวนสาธารณะ ๓.๒.๓ งานจัดสถานที่และงานไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๒.๔ งานธุรการ	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒.๓ งานวิศวกรรม ๓.๒.๒ งานสถาปัตยกรรม ๓.๒.๓ งานผังเมือง ๓.๒ ฝ่ายการโยธา ๓.๒.๑ งานสาธารณูปโภค ๓.๒.๒ งานสวนสาธารณะ ๓.๒.๓ งานบริหารงานทั่วไป	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๔.๑.๓ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๑.๒ งานวางแผนสาธารณสุข ๔.๑.๓ งานศูนย์บริการสาธารณสุข ๔.๑.๓ งานรักษาความสะอาด ๔.๒.๔ งานธุรการและพัสดุ ๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข ๔.๑.๔ งานเผยแพร่และฝึกอบรม ๔.๑.๕ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๑.๖ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๔.๑.๗ งานสัตว์แพทย์	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๔.๑.๓ งานบริหารงานสาธารณสุข ๔.๑.๒ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔.๑.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข ๔.๑.๔ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๔.๑.๕ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๑.๖ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๑.๗ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	
๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ๕.๑.๑ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๑.๒ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร ๕.๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ บุคลากรทางการศึกษา	๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ๕.๑.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๑.๒ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๕.๑.๓ งานบริหารงานทั่วไป	

๕.๑.๔ งานการเงินและพัสดุ ๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ๕.๒.๑ งานกีฬาและนันทนาการ ๕.๒.๒ งานศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๒.๓ งานกิจกรรมเด็ก เยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน	๕.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๒.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๒.๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๕.๒.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	
๖. กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ๖.๑ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๖.๑.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๑.๓ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน ๖.๒ ฝ่ายพัฒนาชุมชน ๖.๒.๑ งานพัฒนาชุมชน ๖.๒.๒ งานชุมชนเมือง	๖. กองสวัสดิการสังคม (๑๑) ๖.๑ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๖.๑.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๖.๑.๒ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ๖.๑.๓ งานกิจการสตรีและคนชรา ๖.๒ ฝ่ายพัฒนาชุมชน ๖.๒.๑ งานพัฒนาชุมชน ๖.๒.๒ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	
๗.หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๑) ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	๗.หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๑) ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน	

ที่ประชุม

นายสมหวัง ดอนรัมย์
นายกเทศมนตรี ตำบลหนองแวง

- รับทราบ

๓.๓ การวิเคราะห์ปริมาณงานแต่ละตำแหน่งตามภารกิจของรายสำนัก/กองเพื่อแสดงปริมาณเนื้องานประกอบการพิจารณาอัตรากำลังที่ต้องการ

ตามที่ฝ่ายเลขานุการ ได้รายงานโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ร่างเดิม) ไปแล้วนั้น ขอเสนอให้แต่ละส่วนราชการได้ทบทวนโครงสร้าง แผนงานกำลังคนที่มีอยู่จริง ตรงกับโครงสร้าง/แผนงาน และให้เป็นไปตาม หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๑๕๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือไม่ ให้พิจารณาทบทวน ขอให้ที่ประชุมซึ่งมีผู้อำนวยการกองทุกกอง เป็นกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้พิจารณาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนและวางแผนการใช้กำลังคนเพื่อให้การวางแผนการใช้กำลังคนในอีก ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการฯ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและตำแหน่งที่ต้องการและให้มีการใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

น.ส.นุดยา บำรุงกุล
รองปลัดเทศบาล
รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาล
กรรมการฯ

-ขอให้ผู้อำนวยการทุกกอง ประเมินความต้องการกำลังคน ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี คือ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ว่ามีความจำเป็นต้องใช้กำลังคนประเภทใด ตำแหน่งใด ระดับใด จำนวนเท่าใด โดยการคิดค่างานจากภารกิจและปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ รวมทั้งให้ประเมินความรู้ความสามารถของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำพนักงานจ้าง ในสังกัดของตนเอง เพื่อวางแผนการพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

นายสมหวัง ดอนรัมย์
นายกเทศมนตรี
ตำบลหนองแวง
ประธานกรรมการฯ

- ขอให้ที่ประชุมซึ่งมีผู้อำนวยการกองทุกกอง เป็นกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้พิจารณาว่าในอีกสามปีต่อไปข้างหน้า แต่ละกองมีภารกิจที่จำเป็นต้องใช้กำลังคนในประเภทใด ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด รวมทั้งให้พิจารณาถึง กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ที่เหมาะสม และให้คณะกรรมการฯ พิจารณาความเหมาะสมไปในคราวเดียวกันด้วย

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙									
เทศบาลตำบลหนองแวง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์									
ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>๑.สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u>									
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>๑.๑ฝ่ายอำนวยการ</u>									
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙									
เทศบาลตำบลหนองแวง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์									
ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
- ประเภทผู้มีคุณวุฒิ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>- ประเภทผู้มีทักษะ</u>									
คนสวน	-	๓	๑	๑	๑				
พนักงานขับรถยนต์	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>									
คนงาน	-	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
คนสวน	-	๑	๑	๑	๑				
ภารโรง	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</u>									
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ประเภทผู้มีคุณวุฒิ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑				
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>									
คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>									
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-			

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙									
เทศบาลตำบลหนองแวง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์									
ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานเทศกิจ	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
<u>ประเภทผู้มีทักษะ</u>									
พนักงานดับเพลิง	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>									
พนักงานดับเพลิง	-	๔	๔	๔	๔	-		-	
คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักกลขนาดหนัก	-	๑	๑	๑	๑	-		-	
<u>๑.๔ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</u>									
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปก./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>									
คนงาน	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>๒.กองคลัง (๑๔)</u>									
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	กลาง	๑	๑	๑	๑			-	



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙									
เทศบาลตำบลหนองแวง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์									
ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒.๔ ฝ่ายบริหารงานคลัง									
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.๕ฝ่ายพัฒนารายได้									
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปก./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
- ประเภทผู้มีคุณวุฒิ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙									
เทศบาลตำบลหนองแวง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์									
ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>๓ กองช่าง (๑๕)</u>									
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>๓.๑ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u>									
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓	๑	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
<u>- ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>									
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>๓.๒ฝ่ายการโยธา</u>									
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-			
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
<u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>									
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	-	๑	๑	๑	๑				
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>									
คนงาน	-	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙									
เทศบาลตำบลหนองแวง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์									
ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)									
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.๑ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข									
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ณอุดหนุน
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ									
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙									
เทศบาลตำบลหนองแวง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์									
ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>๔.๒ฝ่ายบริการสาธารณสุข</u>									
หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบอุดหนุน
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๔	๔	๔	๔	-	-	-	งบอุดหนุน
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>									
คนงาน	-	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องกลขนาดหนัก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>๕.กองการศึกษา (๐๘)</u>									
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา</u>									
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>									
คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙									
เทศบาลตำบลหนองแวง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์									
ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕.๑ฝ่ายบริหารการศึกษา									
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศึกษานิเทศก์	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบอุดหนุน
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป									
ภารโรง	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านปากช่อง									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
ครู	-	๓	๓	๓	๓				งบอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ									
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙									
เทศบาลตำบลหนองแวง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์									
ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>ประเภทผู้มีทักษะ</u>									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๓	๓	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>									
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๓	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านหนองแวง</u>									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
ครู	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	งบอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
ประเภทผู้มีทักษะ									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๓	๓	๓	-	-	-	งบอุดหนุน/สมทบ
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านหงอนไก่</u>									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
ครู	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	งบอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
ประเภทผู้มีทักษะ									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบอุดหนุน
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านหนองหว้า</u>									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
ครู	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	งบอุดหนุน

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙									
เทศบาลตำบลหนองแวง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์									
ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
ประเภทผู้มีทักษะ									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>									
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๓	๓	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านหนองตาเยา</u>									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
ครู	-	๓	๓	๓	๓				งบอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
<u>ประเภทผู้มีทักษะ</u>									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบอุดหนุน/สมทบ
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>									
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านศรีทายาท</u>									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
ครู	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
ประเภทผู้มีทักษะ									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดห

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙									
เทศบาลตำบลหนองแวง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์									
ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
									บุน/สมทบ
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านราษฎร์รักแดน</u>									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
ครู	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
<u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>									
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ประเภทผู้มีทักษะ</u>									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านแท่นทัพไทย</u>									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
ครู	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
ประเภทผู้มีทักษะ									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๓	๑	๓	๓	-	-	-	งบอุดหนุน/สมทบ
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านไผทรวมพล</u>									
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
ครู	-	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบอุด

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙									
เทศบาลตำบลหนองแวง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์									
ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
									หนุน
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
ประเภทผู้มีทักษะ									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๓	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบหนุน/สมทบ
<u>๒๒ก่องสวัสดิการสังคม (๑๑)</u>									
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>๒.๑ ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม</u>									
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>									
คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>๒.๒ ฝ่ายพัฒนาชุมชน</u>									
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>									
<u>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</u>									
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙									
เทศบาลตำบลหนองแวง อำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์									
ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๗หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓	๓	๑	๑	-	-	-	
รวม			๑๗๕	๑๗๕	๑๗๕	-	-	-	

นายสมหวัง ดอนรัมย์
นายกเทศมนตรี
ตำบลหนองแวง
ประธานกรรมการฯ

- ตามที่รายสำนัก/กอง ได้รายงานการวิเคราะห์ปริมาณงานตามโครงสร้างแต่ละส่วนราชการแล้วนั้น เพื่อประกอบการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ให้ฝ่ายเลขาฯ ได้สรุปเป็นฐานข้อมูลต่อไป

นางวนิดา แววงค์
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
กรรมการ/เลขานุการ

- เนื่องจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ในครั้งนี้ แนวทางการชักซ้อมของจังหวัดบุรีรัมย์ให้ดำเนินการเสนอร่างแผนอัตรากำลังตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) คงร่างกรอบเดิมไปก่อน เนื่องจากต้องประกาศใช้ให้ทัน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
- หากมีความต้องการเสนอขอกำหนดปรับปรุงอัตรากำลังไปคราวเดียวกัน เกรงว่าจะประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ไม่ทัน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เนื่องจากกระบวนการ ขั้นตอนของการพิจารณาของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ ต้องดำเนินการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อตรวจสอบแผนอัตรากำลังซึ่งจะส่งผลให้ประกาศใช้แผนอัตรากำลังไม่ทัน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ผลกระทบคือพนักงานจ้าง จะไม่สามารถดำเนินการต่อสัญญาจ้างได้ นั้น
- หากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์มีมติเห็นชอบ และเทศบาลตำบลหนองแวง ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นที่เรียบร้อยแล้วนั้นจะดำเนินการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังเข้าไปใหม่ ตามที่แต่ละส่วนราชการได้เสนอการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ภาระค่าใช้จ่ายต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๒ ตามมาตร ๓๕ ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐

ที่ประชุม
นายสมหวัง ดอนรัมย์
นายกเทศมนตรี
ตำบลหนองแวง
ประธานกรรมการฯ

- รับทราบ

๓.๓ การแสดงภาระค่าใช้จ่าย ม.๓๕

- ขอให้ฝ่ายเลขาฯ ได้ชี้แจงภาระค่าใช้จ่าย ม.๓๕

นางวนิดา แววงค์
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
กรรมการ/เลขานุการ

- จากการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ.งานบริหารงานบุคคล ฯ ๒๕๔๒ ตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) (๒๕๖๔-๒๕๖๖) จำนวนพนักงานเทศบาล ครู พนักงานจ้าง จำนวน ๑๗๔ คน สรุปได้ดังนี้

๑. จำนวนบุคลากร ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ จำนวน ๑๗๔ ราย แบ่งออกเป็น

-มีคนครอง จำนวน ๑๑๗ ราย

-ไม่มีคนครอง จำนวน ๕๘ ราย

จากการสรุปอัตรากำลังจำนวนบุคลากร พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองแวง ดังข้างต้น นำมาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยใช้ฐานเงินเดือนปัจจุบันในการคำนวณ และฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งไว้ ๙๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท เพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๙๖,๖๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๑๐๑,๔๓๐,๐๐๐.๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๑๐๖,๕๐๑,๕๐๐.๐๐บาท

รายการ	รวมค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕		
	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
รวม	๒๕,๗๐๖,๒๑๖	๒๕,๔๘๕,๐๔๔	๒๖,๒๗๕,๘๔๐
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%	๓,๘๕๕,๗๓๒	๓,๘๒๒,๗๕๗	๓,๙๔๓,๓๙๑
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	๒๙,๕๖๒,๑๔๘	๒๙,๓๐๗,๘๐๑	๓๐,๒๗๗,๓๓๑
คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	๓๐.๗๙	๓๐.๓๕	๓๒.๘๔

- การกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงิน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่ง พรบ. บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ บัญญัติว่า "ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้"

- ซึ่งตามแนวทางการชักซ้อมการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามหนังสือ สนง.ก.จ., ก.ท., และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ /ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พงศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลหนองแวง โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ได้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีภาระค่าใช้จ่ายที่ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ซึ่งเป็นไปตาม พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๓๕ หากส่วนราชการใดที่มีความต้องการที่

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง อื่น ๆ

นายสมหวัง ตอนรัมย์ -มีท่านใดเสนอเรื่องอื่นเพิ่มเติม หรือไม่...

นายกเทศมนตรี - หากไม่มีขอขอบคุณคณะกรรมการทุกท่าน ขอปิดการประชุม

ตำบลหนองแวง

ประธานกรรมการฯ

(ลงชื่อ).....ผู้จดบันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวปรภัค เขจรนารถ)

ผู้ช่วยเลขานุการ

-ตรวจ/ทาน ถูกต้อง

(ลงชื่อ).....

(นางวนิดา แววงค์)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

- รับรองความถูกต้อง

(ลงชื่อ).....กรรมการ

(นางสาวนุดยา บำรุงกุล)

ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาล

-ตรวจถูกต้อง

(ลงชื่อ).....ประธานกรรมการ

(นายสมหวัง ตอนรัมย์)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองแวง



คำสั่งเทศบาลตำบลหนองแวง

ที่ ๓๒๐/๒๕๖๖

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

.....

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลหนองแวงเป็นไปด้วยความเรียบร้อยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ฉบับลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๖ และหนังสือ กจ.กท.และก.อบต. ที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว. ๓๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

(๑) นายกเทศมนตรีหนองแวง	เป็นประธานกรรมการ
(๒) ปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ
(๓) รองปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการ
(๔) ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
(๕) ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
(๖) ผู้อำนวยการกองการศึกษา	เป็นกรรมการ
(๗) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เป็นกรรมการ
(๘) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	เป็นกรรมการ
(๙) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
(๑๐) นักทรัพยากรบุคคล	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงานโดยจัดทำให้แล้วเสร็จและประกาศใช้ให้ทันวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสมหวัง ดอนรัมย์)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองแวง



เทศบาลตำบลหนองแวง
โทร. ๐ ๔๔๑๑ ๐๒๖๕
โทรสาร. ๐ ๔๔๑๑ ๐๒๐๙
https://nongwaengcity.go.th/