



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ของ

เทศบาลตำบลท่าแร่
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร



ประกาศเทศบาลตำบลท่าแร่
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ตามที่เทศบาลตำบลท่าแร่ ได้เสนอร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร พิจารณาให้ความเห็นชอบประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไปแล้ว นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗(๓) ประกอบกับมาตรา ๒๔ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๔ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลท่าแร่ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ได้

จึงขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางบังอร นาคทอง)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลท่าแร่

คำนำ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลและจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กำหนด ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบให้เทศบาลตำบลท่าแร่ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลท่าแร่ ในฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลท่าแร่ได้อย่างถูกต้องโดยได้รวบรวมรายละเอียดขั้นตอนและวิธีปฏิบัติรวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

เทศบาลตำบลท่าแร่

๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลท่าแร่
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง๓ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลท่าแร่	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลท่าแร่	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลท่าแร่จะดำเนินการ	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๑
๘.๑ โครงสร้าง	๑๑
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๑๔
- ยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลท่าแร่	๑๘
- นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ภาคผนวก	๔๖

๑. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำของเทศบาล ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด โดยได้ออกประกาศไว้แสดง ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ หนังสือจังหวัดสกลนคร ที่ สน ๐๐๒๓.๒/ว๑๐๐๑ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลท่าแร่จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าแร่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลท่าแร่ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการ ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จ.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าแร่ ใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของ เทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตาม ที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลท่าแร่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลท่าแร่ เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกอง เป็นกรรมการ และมีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ๑ คน เป็นเลขานุการ ให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมี ขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลท่าแร่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลท่าแร่ เพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลท่าแร่ บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมาย การดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตาม ภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบ อัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อม ในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงานเพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดสกลนครและปัญหาของเทศบาล ตำบลท่าแร่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนด ระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process : ปรากฏรายละเอียดตามตารางวิเคราะห์งาน ข้อ ๕ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น กระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเขตเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและ ปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย แล้วพบว่ากำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการ ทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการ อื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่ จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วน ราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

➤ การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง มีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

➤ การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

➤ การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะ เพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลท่าแร่ เป็นเทศบาลขนาดเล็ก ทำให้การปฏิบัติงาน การให้บริการสาธารณะยังไม่ครบถ้วนตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ อันเป็นอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น จึงมีคำถามเกิดขึ้นต่าง ๆ เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพียงพอกับความต้องการของประชาชนในปัจจุบันและอนาคตหรือไม่ สามารถรองรับการขยายตัวของชุมชนได้ทุกๆด้านหรือยัง ด้านเศรษฐกิจ เพียงพอที่จะสนับสนุนการพัฒนาธุรกิจท้องถิ่นในปัจจุบันและอนาคตหรือไม่ ธุรกิจประเภทใด ที่จะสร้างงาน สร้างอาชีพได้บ้าง อาชีพใดที่จะสร้างรายได้ให้เกิดขึ้นในท้องถิ่น ด้านสังคม ประชาชนที่อาศัยอยู่ภายในเขตเทศบาล มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์ดีหรือไม่ จำนวนครัวเรือนที่อาศัยอยู่ภายในเขตเทศบาลมีฐานะความเป็นอยู่ดี หรือยากจนมากน้อยแค่ไหนเพียงใด ด้านการเมืองการบริหาร เทศบาลเผยแพร่นโยบายต่อสาธารณะหรือไม่ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พื้นที่โล่งและสวนสาธารณะภายในเขตเทศบาล มีมากน้อยเท่าไร ประชาชนของเราลดปริมาณขยะนำของใช้แล้วมาหมุนเวียนใช้อีก และนำขยะเข้าสู่กระบวนการผลิตใหม่เพียงไรหรือนำไปใช้ประโยชน์อย่างอื่นเพียงไร เทศบาลได้ใช้ทรัพยากรในการบริหารตามศักยภาพหรือไม่ สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยแยกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานของเทศบาลตำบลท่าแร่ เป็นปัญหาการก่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิต เช่น ถนน ไฟฟ้า สิ่งสาธารณูปโภค สิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ เช่น สถานีจอดรถ การควบคุมอาคาร ซึ่งเป็นภารกิจที่เทศบาลจะต้องดำเนินการให้ครบถ้วน แต่ยังคงขาดบุคลากรในด้านนี้ จึงทำให้การดำเนินการไม่ครอบคลุม ทำให้มีปัญหาทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานของประชาชนในสภาพปัจจุบัน ยังเป็นความต้องการที่ไม่มีสิ้นสุด สืบเนื่องจากการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ทำให้ความต้องการขั้นพื้นฐาน เพิ่มมากขึ้น เช่น ถนน น้ำ ไฟฟ้า สวนสาธารณะ ตลาด สถานีจอดรถ ตลอดจนการควบคุมอาคาร สิ่งปลูกสร้าง ฯลฯ จำเป็นอย่างยิ่งที่เทศบาลตำบลท่าแร่จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน อีกประการหนึ่งการดำเนินการจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาและดำเนินการตามความต้องการของประชาชน

ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

การพัฒนาเศรษฐกิจ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ทางด้านเศรษฐกิจ ให้เพียงพอับความต้องการของผู้ประกอบธุรกิจ เช่น สถานที่การค้าไม่เพียงพอ การเชื่อมโยงของถนนสายหลัก ปัญหาในด้านการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ และการประกอบธุรกิจประเภทต่างๆ ให้ดำเนินการไปด้วยความเข้มแข็งและมั่นคง เพื่อให้สามารถรองรับการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรและธุรกิจใหม่ ๆ เช่น การส่งเสริมอาชีพให้กับกลุ่มอาชีพ การส่งเสริมการขายสินค้าเกษตร การขยายตลาดเพื่อการค้า

ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

เทศบาลตำบลท่าแร่ ได้เล็งเห็นความสำคัญของการเสริมสร้างเศรษฐกิจให้เข้มแข็ง ประกอบกับความต้องการของประชาชนในการที่จะส่งเสริมการกระจายรายได้ การส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ ซึ่งเป็นการส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการกระจายรายได้ และการประกอบอาชีพ ซึ่งจะมีผลให้เกิดการผลิต การบริการ

อันจะทำให้ฐานะความเป็นอยู่ในด้านเศรษฐกิจของประชาชนโดยส่วนรวมดีขึ้น โดยจัดหาสถานที่เพิ่มทุน ส่งเสริมการก่อสร้างทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการขยายตัวของการผลิต การบริการ

ปัญหาด้านสังคม

ด้านสังคมเป็นปัญหาที่พบโดยทั่วไป เช่น ปัญหาคุณภาพชีวิต สุขภาพ อนามัยของประชาชน ปัญหาการส่งเสริมศิลปะ จารีต ประเพณี วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น การป้องกันและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน เพื่อให้ผู้อยู่อาศัยในเทศบาลมีพลานามัยที่สมบูรณ์ มีรายได้ มีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และมีความปลอดภัยจากโรคระบาด จะเห็นจากสวัสดิภาพของประชาชน ด้านสุขาภิบาลชุมชน และสถานที่ที่ได้จัดให้มีการดูแลรักษาความสะอาดและปลอดภัยจากโรค อันจะทำให้เกิดความเป็นอยู่ในท้องถิ่นดำเนินไปด้วยความผาสุกและสะอาด ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ได้มีการส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป เช่น ประเพณีลอยกระทง ประเพณีแห่ดาว ประเพณีคริสต์มาส ประเพณีแห่เทียนปัสกา ด้านการส่งเสริมสวัสดิการและนันทนาการ ได้มีการส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย แข่งขันกีฬา และมีสวนสาธารณะเพื่อเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ

ความต้องการด้านสังคม

ประชาชนส่วนใหญ่ยังต้องการสภาพทางสังคมที่ดี มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรง มีฐานะความเป็นอยู่ทางสังคมที่ดี ซึ่งก็คือการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปราศจากปัญหาต่างๆที่มีอยู่ปัจจุบัน จึงมีความต้องการที่จะให้เทศบาลเป็นผู้นำในด้านการพัฒนาสังคมให้มีความเข้มแข็งเป็นสังคมที่ดี ควบคู่ไปกับการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

ปัญหาด้านการเมืองการบริการ

เทศบาลตำบลท่าแร่ ได้จัดให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ให้ประชาชนได้เข้าใจและมีส่วนร่วมในการเมืองให้มากที่สุด และรวมถึงการปรับปรุงการจัดระบบการบริการให้สามารถอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การส่งเสริมความรู้ ความสนใจเกี่ยวกับกิจการของท้องถิ่น การปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการของเทศบาล การปรับปรุงและพัฒนารายได้ การปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน การรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยของชุมชน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจนการนำนโยบายที่สำคัญของรัฐบาลมาใช้ในการบริหารงาน โดยยึดหลักความโปร่งใส และเผยแพร่นโยบายต่อสาธารณะให้มากที่สุด

ความต้องการด้านการเมืองการบริการ

ในช่วงที่แล้วมา ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารงานในรูปแบบต่างๆ อันสืบเนื่องมาจากปัญหาที่สำคัญหลายปัญหาข้างต้น ทำให้การเข้ามามีส่วนร่วมนั้นมีน้อยกระทำได้น้อย ในปัจจุบันการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นความต้องการของประชาชนในส่วนตัว ดังนั้น การประชาสัมพันธ์ การดึงประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกระบวนกรตัดสินใจ จึงเป็นสิ่งสำคัญ อีกอย่างการจัดให้ประชาชนได้มีที่ปรึกษาทางกฎหมาย อันเป็นกฎหมายประจำเทศบาล ช่วยเหลือเทศบาลในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ลดข้อขัดแย้ง ข้อผิดพลาดในการบริหารงานที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบัน

ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในเทศบาลตำบลท่าแร่ มักจะพบปัญหาในเรื่องของความเสื่อมโทรมของสภาพแวดล้อม อันเกิดจากปัญหาน้ำเน่าเสีย ขาดระบบการระบายน้ำที่ถูกหลักสุขาภิบาล การทิ้งขยะไม่เป็นที่ ปัญหาจากวัชพืช ในหนองหาร ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาสภาพแวดล้อม ปัญหาความสะอาดของถนน ที่สาธารณะต่างๆ

ขาดการเอาใจใส่ดูแล เพราะบางพื้นที่ไม่ได้อยู่ในอำนาจหน้าที่ของเทศบาลที่จะเข้าไปดำเนินการได้ ดังนั้น จึงเป็นปัญหาที่เทศบาลจะต้องดำเนินการแก้ไขให้ได้

ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เทศบาลตำบลท่าแร่ ได้ดำเนินการในส่วนของจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การรณรงค์การใช้ประโยชน์จากหนองหาร การรักษาไม่ให้น้ำเน่าเสีย การกำจัดขยะมูลฝอย การส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้ทดแทน ปัญหาในช่วงระยะที่ผ่านมา จะมีปัญหาในส่วนของ การกำจัดขยะมูลฝอยและการระบายน้ำเสียจากชุมชน น้ำท่วมขังในหน้าฝนหรือเวลาฝนตกหนัก ดังนั้น จึงมีความต้องการที่จะจัดระบบระบายน้ำ การจัดการขยะมูลฝอยอย่างถูกวิธี การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในเรื่องของสวนสาธารณะ การจัดระเบียบชุมชน สังคมให้น่าอยู่ ในปัจจุบันปัญหานี้จะมีอยู่ และกลายเป็นปัญหาในอนาคต จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนที่ดีเพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลท่าแร่ เป็นเทศบาลขนาดเล็ก อันมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่สำคัญอันบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายดังกล่าว อาจแบ่งเป็นภารกิจ อำนาจหน้าที่ในแต่ละด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๐(๒) มาตรา ๑๖ (๒))
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑(๘))
- (๓) การจัดให้มีน้ำสะอาด หรือการประปา (มาตรา ๕๑(๑))
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑(๗))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การจัดให้มีและการบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๓(๑๓))
- (๘) การกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเน่าเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน(มาตรา ๑๖(๒๐))
- (๑๐) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔))
- (๒) การจัดให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐(๖))
- (๓) การส่งเสริมการฝึก การประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๔) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐(๗))
- (๕) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
- (๗) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔))
- (๘) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))
- (๙) การจัดให้มีการควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๓(๒๒))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐(๑))
- (๒) การจัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐(๕))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑(๖))
- (๔) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส(มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๖) การจัดให้มีการควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๑))
- (๗) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๓(๒๓))
- (๘) การจัดทำผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕))
- (๙) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖))
- (๑๐) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙))
- (๑๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา (๓๐))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ (มาตรา ๕๑(๒))
- (๒) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๕๑(๓))
- (๓) การจัดให้มีการบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑(๕๕))
- (๔) การจัดให้มีการพาณิชย์และการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
- (๕) การจัดให้มีการส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))

๕.๕ ด้านการบริหารการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
- (๒) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))
- (๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐(๘))
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น(มาตรา ๑๖(๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑(๖))
- (๒) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
- (๓) การจัดการการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖))
- (๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวสามารถแก้ไข ปัญหาของเทศบาลตำบลท่าแร่ได้ ทั้งนี้จะต้องพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่การดำเนินการ ของเทศบาลจะต้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของผู้บริหารเทศบาล จึงวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ได้ดังนี้

- จุดแข็ง (Strength=S)

๑. หออาหาร เป็นแหล่งน้ำธรรมชาติขนาดใหญ่ มีปริมาณน้ำเพียงพอแก่การดำรงชีพของ ชุมชน สามารถใช้บริโภค อุปโภค และทำการเกษตรได้ตลอดทั้งปี เหมาะที่จะพัฒนาไปสู่การเป็นแหล่งน้ำ เพื่อการเกษตรและการท่องเที่ยวและแหล่งเรียนรู้ทางธรรมชาติ

๒. แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมและประเพณี เทศบาลตำบลท่าแร่ มีวัฒนธรรมประเพณี ท้องถิ่นที่สืบทอดต่อกันมายาวนาน ได้แก่ ประเพณีแห่ดาวคริสต์มาส แห่เทียนปัสกา และวันระลึกถึงผู้ตาย ซึ่งสามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวต่างถิ่นเข้ามาเที่ยวชมได้เป็นหลายหมื่นคน

๓. การนับถือศาสนา ร้อยละ ๙๙.๙๙ ส่วนมากนับถือศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก จึงไม่ค่อยมีความขัดแย้งในเรื่องการนับถือศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี

๔. การคมนาคม มีเส้นทางสู่ตลาดค้าโลกสะดวก เนื่องจากอยู่ใกล้จังหวัดสกลนคร ประมาณ ๒๐ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากชายแดนสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวไม่มากนัก สามารถ ขนถ่ายสินค้าข้ามฝั่งทางสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผ่านจังหวัดนครพนมได้และรวดเร็วขึ้น

๕. มีระบบสาธารณสุขปลอดภัยด้านการประปาสะอาด ให้บริการครอบคลุมทุกพื้นที่รวมทั้ง ให้บริการ นอกเขตใกล้เคียง สามารถใช้อุปโภค บริโภคได้ตลอดทั้งปี

- จุดอ่อน (Weak=W)

๑. ประชาชน ภาคแรงงานยังขาดทักษะในการประกอบอาชีพ
๒. ประชาชน ขาดการรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ
๓. กลุ่มผู้ใช้แรงงาน ไม่ได้อยู่ในพื้นที่
๔. มีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณ ต้องขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น

- โอกาส (Opportunity=O)

๑. กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รองรับภารกิจต่อการให้บริการ
๓. รัฐบาลมีนโยบายให้การส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ และครอบคลุมทุกด้าน
๔. การท่องเที่ยว ให้การส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ชุมชนท่าแร่ ให้เป็นเมืองท่องเที่ยว
๕. มีภูมิทัศน์ที่เหมาะสม ที่จะพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๖. มีนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างชาติสนใจมาเที่ยวในช่วงเทศกาลต่างๆ เพิ่มขึ้นทุกปี เช่น เทศกาลวันคริสมาสต์, วันสงกรานต์ เป็นต้น

- อุปสรรค (Threat=T)

๑. ผู้ประกอบการในพื้นที่ ไม่นิยมใช้แรงงานในพื้นที่
๒. ภัยธรรมชาติมีผลกระทบต่อการผลิตสินค้าทางการเกษตร
๓. การเปลี่ยนแปลงการเมืองการปกครองระดับชาติ ทำให้การพัฒนาท้องถิ่น ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๔. ขาดตลาดรองรับสินค้าที่ผลิตออกมา

๕. ค่านิยมในการอุปโภคบริโภค ในการดำรงชีวิตเปลี่ยนแปลง

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะต้องดำเนินการ

เทศบาลตำบลท่าแร่ ได้วิเคราะห์แล้ว พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

(๑) การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน

(๒) การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

(๓) การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

(๔) การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

(๕) การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

(๖) การบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๗) การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

(๘) การจัดการศึกษา

(๙) การบริหารการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจรอง

(๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๒) สนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

(๓) การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

(๔) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

(๕) การสนับสนุนภารกิจที่รับผิดชอบร่วมกับหน่วยงานอื่น เช่น การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน การจัดระบบขนส่งและการจราจร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ

เทศบาลตำบลท่าแร่ เป็นเทศบาลประเภทสามัญ ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๗ กองและ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการประปา กองการศึกษา กองวิชาการและแผนงาน กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๘๘ อัตรา แต่เนื่องจากปัจจุบันข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการเพิ่มเงินเดือนและเพิ่มค่าจ้างสำหรับจ้างประจำและเพิ่มค่าตอบแทนสำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจตามบัญชีเงินเดือนและการเพิ่มค่าจ้างของลูกจ้างประจำและการเพิ่มค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ทำให้เทศบาลตำบลท่าแร่ต้องควบคุมภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงได้ปรับเพิ่มเฉพาะตำแหน่งที่มีความจำเป็นและปรับลดตำแหน่งที่ส่งผลต่อภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น แต่ยังคงตำแหน่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อภารกิจงาน ส่งผลให้เทศบาลขาดบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการสวนทางกับภารกิจงานที่เพิ่มขึ้นในทุกๆ ปี

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลท่าแร่ดังกล่าว เทศบาลตำบลท่าแร่มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลปรับปรุงงานในส่วนของสำนักปลัดเทศบาล โดยยุบรวมงานธุรการไปรวมกับงานบริหารทั่วไป กองคลังจากงานระเบียบการคลังยุบรวมกับงานสถิติการคลัง กองช่างจากงานผังเมืองไปรวมกับงานวิศวกรรม งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ งานควบคุมและตรวจสอบบำบัดน้ำเสียยุบรวมกับงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเป็นงานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ กองการศึกษาจากงานการศึกษาอนุกระบบและตามอัธยาศัยยุบรวมกับงานการศึกษาปฐมวัย กองวิชาการและแผนงานจากงานบริหารทั่วไปยุบรวมกับงานแผนและงบประมาณ กองสวัสดิการสังคมจากงานฝึกและส่งเสริมอาชีพยุบรวมเป็นงานสังคมสงเคราะห์ งานส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชนยุบรวมเป็นงานพัฒนาชุมชน ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตราปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>(๑) สำนักปลัดเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนิติการ - งานกิจการสภา - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ 	<p>(๑) สำนักปลัดเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนิติการ - งานกิจการสภา - งานบริหารทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนราษฎรและบัตรฯ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ

โครงสร้างตามแผนอัตรารปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>(๒) กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานสถิติการคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	<p>(๒) กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารทั่วไป - งานสถิติการคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
<p>(๓) กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานบริหารทั่วไป - งานสาธารณูปโภค - งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานควบคุมและตรวจสอบบำบัดน้ำเสีย 	<p>(๓) กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานบริหารทั่วไป - งานสาธารณูปโภค - งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานควบคุมและตรวจสอบบำบัดน้ำเสีย
<p>(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสัตวแพทย์ - งานบริหารทั่วไป - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานศูนย์บริการสาธารณสุข 	<p>(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสัตวแพทย์ - งานบริหารทั่วไป - งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม - งานศูนย์บริการสาธารณสุข
<p>(๕) กองการประปา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานผลิตและบริการ - งานการเงินและบัญชี 	<p>(๕) กองการประปา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานผลิตและบริการ - งานการเงินและบัญชี - งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำ - งานเร่งรัดรายได้
<p>(๖) กองการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษาปฐมวัย - งานงบประมาณ - งานบริหารทั่วไป - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม 	<p>(๖) กองการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษาปฐมวัย - งานงบประมาณ - งานธุรการ - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย

โครงสร้างตามแผนอัตรารปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
(๗) กองวิชาการและแผนงาน - งานแผนและงบประมาณ - งานบริหารและเผยแพร่วิชาการ	(๗) กองวิชาการและแผนงาน - งานแผนและงบประมาณ - งานบริหารและเผยแพร่วิชาการ
(๘) กองสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานบริหารทั่วไป - งานสังคมสงเคราะห์	(๘) กองสวัสดิการสังคม - งานพัฒนาชุมชน - งานบริหารทั่วไป - งานสังคมสงเคราะห์ - งานกิจการสตรีและคนชรา
(๙) หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	(๙) หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลท่าแร่ กำหนดภารกิจงานด้านการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว การบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น การบริหารการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ซึ่งเป็นภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเป็นภารกิจที่ได้ดำเนินการอยู่แล้ว และบางภารกิจเป็นภารกิจใหม่ การดำเนินการยังขาดแคลนบุคลากรผู้รับผิดชอบโดยตรง เพื่อให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และความเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลท่าแร่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลตำบลท่าแร่ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานเทศบาลตำบลท่าแร่

ที่	ชื่อสายงาน	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	ตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	สำนักปลัดเทศบาล								
๓	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นิติกรปฏิบัติกร/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๑๓	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๔	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	คนงาน	๒	๕	๕	๕	+๓	-	-	กำหนดเพิ่ม ๓
	กองคลัง								
๑๖	นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	นักวิชาการคลังชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง								
๒๕	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๘	นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๓๐	ช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานเทศบาลตำบลท่าแร่

ที่	ชื่อสายงาน	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	ตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๑	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	-	๑	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๘	ช่างก่อสร้าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
๓๙	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๒	สัตวแพทย์ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กสท.สอ.บแทน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔๔	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๖	พนักงานขับรถยนต์คู่ชีพ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองวิชาการและแผนงาน								
๔๗	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๐	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา								
๕๒	นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๔	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๕๕	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๖	นักสันทนการชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๗	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาลตำบลท่าแร่

ที่	ชื่อสายงาน	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	ตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๕๘	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลท่าแร่								
๕๙	ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๑	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖๒	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลท่าแร่								
๖๓	ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๖๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖๕	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖๖	ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการประปา								
๖๗	นักบริหารงานประปา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการประปา)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖๘	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๙	เจ้าพนักงานการประปาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๗๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองสวัสดิการสังคม								
๗๒	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๓	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๔	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๗๕	พนักงานพิมพ์ดีด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๗๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๗๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๗๘	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๘๖	๙๒	๙๓	๙๓	+๙	-	-	

ยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลท่าแร่

เทศบาลตำบลท่าแร่ ได้วางแนวทางการพัฒนาตามกรอบที่กฎหมายกำหนดโดยได้พยายามขยายฐานรายได้จากภาษีให้เต็มประสิทธิภาพตามกรอบกฎหมายกำหนด และวางแนวทางการบริหารพึ่งตนเองให้ได้มากที่สุด โดยมุ่งประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง ด้วยการเพิ่มสาธารณูปโภคและปรับปรุงสาธารณูปโภคที่มีให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย แนวทางการพัฒนาดังนี้

- ๑.๑ การจัดการศึกษาและการสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา
- ๑.๒ การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- ๑.๓ การส่งเสริมการส่งเสริมสวัสดิการและการส่งเสริมคุณภาพชีวิตสตรี เด็ก คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อเอชไอวี และผู้ยากจน
- ๑.๔ การส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันควบคุมโรค
- ๑.๕ การส่งเสริมและการพัฒนาสถาบันครอบครัว
- ๑.๖ การส่งเสริมและการพัฒนาศักยภาพคุณภาพของประชาชน
- ๑.๗ การส่งเสริมสนับสนุนและการพัฒนาการประกอบอาชีพ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยว การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย แนวทางการพัฒนาดังนี้

- ๒.๑ การส่งเสริมเพื่อเพิ่มศักยภาพการพัฒนาการท่องเที่ยว
- ๒.๒ การอนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปปะ ศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒.๓ การจัดทำให้มีและบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยว สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- ๒.๔ การพัฒนาประสิทธิภาพกระบวนการรวบรวม การกำจัดลดปริมาณขยะมูลฝอยของเสียและระบบบำบัดน้ำเสีย

๓. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี เพื่อความอยู่ดีมีสุข ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาดังนี้

- ๓.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
- ๓.๒ การพัฒนาระบบผังเมือง
- ๓.๓ การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๔ การบริการประชาชน
- ๓.๕ การแก้ไขปัญหาเสพติด การทุจริต คอร์รัปชั่น
- ๓.๖ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๗ การส่งเสริมประชาธิปไตย และกระบวนการประชาสังคม
- ๓.๘ การพัฒนาองค์กรและบุคลากร
- ๓.๙ การจัดหาและพัฒนารายได้
- ๓.๑๐ การพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานอื่น

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

จะพัฒนาระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ ในเขตเทศบาลให้ทั่วถึงอาทิเช่น จะขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทุกตรอก ซอย และขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วทุกหลังคาเรือนตามความต้องการของพี่น้องประชาชน ตลอดจนจะพัฒนาระบบประปาผิวดินให้ครอบคลุมเขตเทศบาล เพื่อให้ประชาชนมีน้ำสะอาดได้บริโภค อีกทั้งจะพัฒนาระบบระบายน้ำไม่ให้มีน้ำท่วมขังในเขตเทศบาล โดยการวางท่อระบายน้ำเสียของเทศบาล และขยายผิวจราจรถนน คสล. เดิมที่มีอยู่ให้กว้างขึ้นอีกทั้งจะปรับปรุงและพัฒนาถนน คสล. ให้เป็นถนนลาดยางแอสฟัลต์ติก เพื่อที่พี่น้องประชาชนจะได้สัญจรไปมาอย่างสะดวกและปลอดภัยยิ่งขึ้น

๒. ด้านการพัฒนาสังคม

จะพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของพี่น้องประชาชนในเขตเทศบาลให้ดีขึ้น โดยการพัฒนาอาชีพของคนในชุมชนให้คนในชุมชนมีอาชีพที่ยั่งยืนสามารถเลี้ยงชีพได้ ตลอดจนจะแก้ไขปัญหาการมั่วสุมของเยาวชนตามสถานที่ต่างๆ ให้ลดน้อยลงและหมดไป โดยการเน้นให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืน

๓. ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

จะพัฒนาระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของเทศบาลให้ก้าวหน้าสามารถป้องกันและรองรับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดการสูญเสียให้น้อยที่สุด โดยการพัฒนาบุคลากรฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนตลอดทั้งการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการแจ้งเตือนเหตุร้ายต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ

๔. ด้านการส่งเสริมศาสนาวัฒนธรรมและประเพณี

๑. จะอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดั้งเดิมของท้องถิ่น และส่งเสริมพัฒนาเผยแพร่ให้เป็นที่รู้จัก เพื่อจะได้เป็นการส่งเสริมการท่องเที่ยวของจังหวัดสกลนครต่อไป

๒. งานด้านทางศาสนา จะให้การส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมสำคัญทางศาสนาเพื่อเป็นศูนย์รวมและเป็นการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมที่ดีให้ประชาชนในชุมชน

๓. จะให้การสนับสนุนงบประมาณในการทำบูรณปฏิสังขรณ์ โบราณวัตถุ ศาสนสถาน ศาสนวัตถุ ในเขตเทศบาล

๕. ด้านสิ่งแวดล้อม

จะพัฒนาสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้น่าอยู่น่าชื่นชม จัดให้มีศูนย์กำจัดขยะรวมแบบครบวงจรและบ่อบำบัดน้ำเสียชุมชน ตลอดจนพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติบริเวณชายฝั่งหนองหารให้เป็นชายฝั่งที่น่าชื่นชม นำพักผ่อนพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวและสร้างรายได้ให้กับเทศบาลและชุมชน

๖. ด้านรายได้

จะพัฒนารายได้ของเทศบาล โดยการพัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาประมวลผลการจัดเก็บให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๗. ด้านการกีฬาและนันทนาการ

๑. จะส่งเสริมสนับสนุนการแข่งขันกีฬาเยาวชนและประชาชน โดยจะจัดหาอุปกรณ์กีฬา จัดแข่งขันกีฬาของเยาวชนประชาชนและชุมชน

๒. สนับสนุนส่งเสริม การจัดกิจกรรมเด็กเยาวชนและกิจกรรมนันทนาการ เพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นพลเมืองดีของชาติห่างไกลยาเสพติด เช่น การเข้าค่ายเยาวชน การจัดตั้งศูนย์เยาวชน การจัดประกวดการแสดงทางด้านศิลปะ ดนตรี เป็นต้น

๘. ด้านการศึกษา

๑. พัฒนาคุณภาพการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานในทุกด้าน เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นเลิศและได้มาตรฐานเป็นที่พึงพอใจของประชาชน

๒. จะส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนทุกระดับในเขตเทศบาล

๓. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนทุกเพศ ทุกวัย ทุกคน ได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ตามอัธยาศัย จัดทำให้เขตเทศบาลเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

๔. จัดการศึกษาขั้นปฐมวัยให้ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

๕. เสริมสร้างความใกล้ชิดระหว่างผู้ดูแลเด็ก นักเรียนและผู้ปกครองเพื่อให้บังเกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน อันจะเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของนักเรียนได้

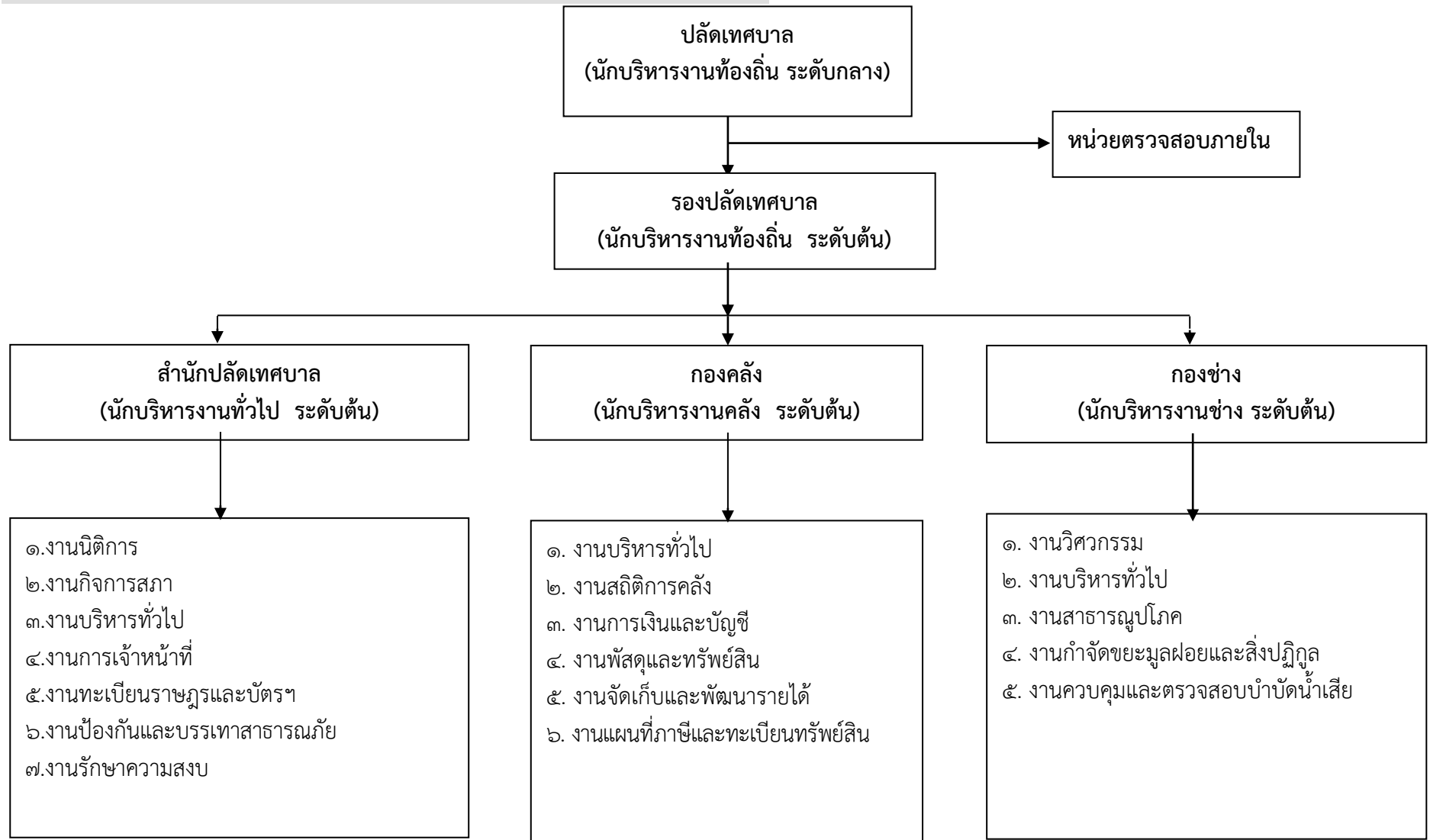
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๙๕,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๖๗๙,๔๔๐	๖๙๗,๕๖๐	๗๑๗,๐๐๐	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๔๕๙,๐๐๐	๔๗๔,๐๖๐	๔๘๙,๑๒๐	ว่างเต็ม
	สำนักปลัดเทศบาล																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	
๖	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	
๗	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๔,๘๔๐	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๕๒,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๗๒๐	
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๐	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๒๓๒,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๕,๕๒๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๘,๑๖๐	๒๕๓,๖๘๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน		๑	๑	๑๗๕,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๒,๗๖๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๗,๗๖๐	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์		๔	๔	๖๐๒,๒๘๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๒๔,๓๖๐	๒๕,๓๒๐	๒๖,๑๖๐	๖๒๖,๖๔๐	๖๕๑,๙๖๐	๖๗๘,๑๒๐	
๑๓	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๕๓,๘๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๐๙๐	๑๖๖,๕๗๐	๑๗๓,๒๙๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๔	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	คนงาน		๕	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๕	๕	๕	+๓	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๐	๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม ๓ อัตรา
	กองคลัง																		
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	
๑๗	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๒,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	
๒๐	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	
๒๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๗๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๒๘๐	๑๘๖,๔๘๐	๑๙๔,๐๔๐	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๗๒,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๔๐๐	๑๘๖,๖๐๐	๑๙๔,๑๖๐	

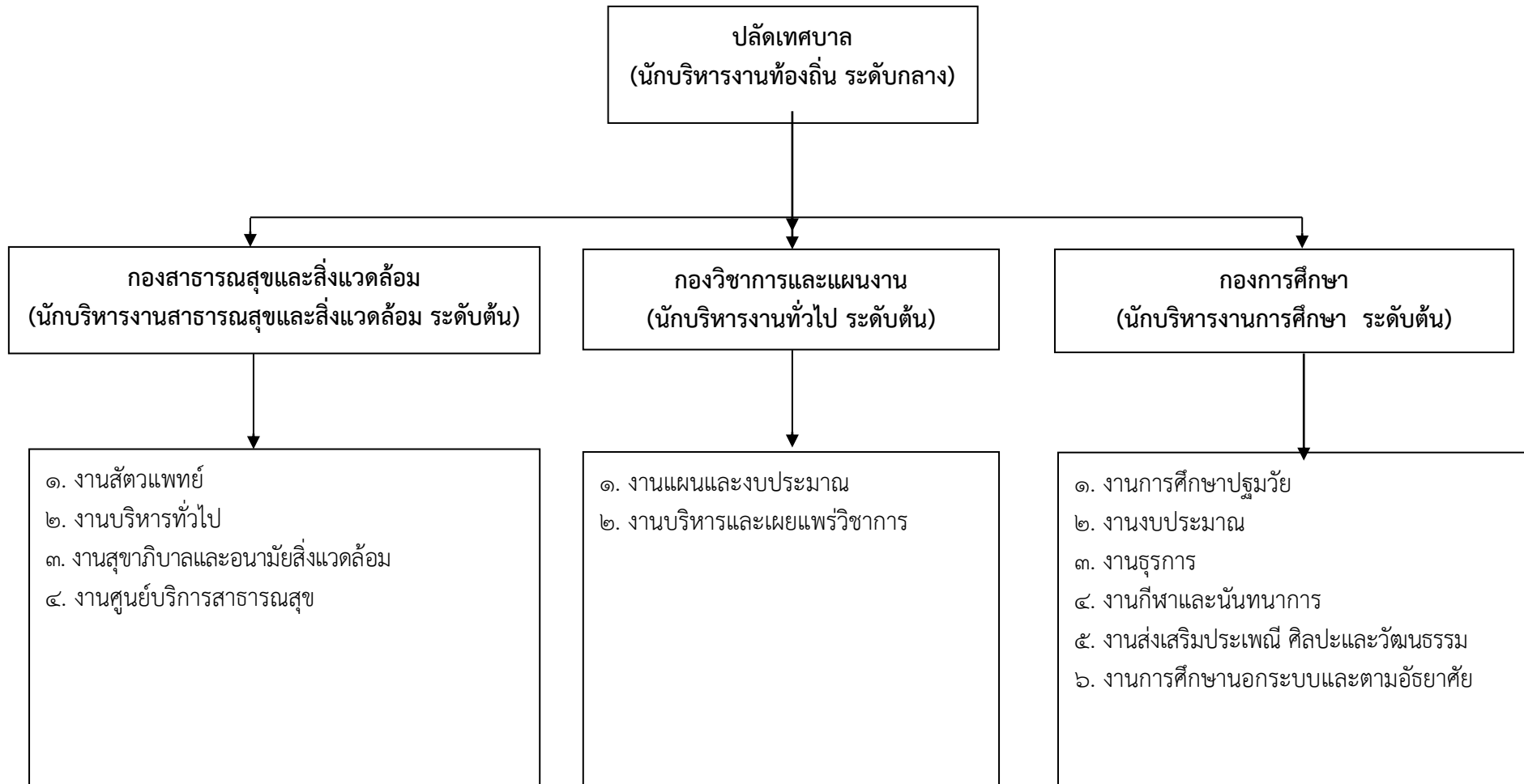
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๕๗,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๔,๒๘๐	๑๗๐,๘๘๐	๑๗๗,๗๒๐	
กองช่าง																			
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	๖๐๘,๘๘๐	
๒๖	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	
๒๗	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๒๘	นายช่างโยธา	อาวุโส	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	
๒๙	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	
ลูกจ้างประจำ																			
๓๐	ช่างไฟฟ้า		๑	๑	๒๒๕,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๘,๑๖๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๑	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๖๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๖,๐๔๐	๑๘๓,๑๒๐	๑๙๐,๕๖๐	
๓๒	พนักงานขับเคลื่อนจักรกลเบา		๒	๑	๑๖๔,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๔๔,๖๐๐	๑๒,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๓๐๘,๘๘๐	๓๒๑,๒๔๐	๓๓๔,๒๐๐	กำหนดเพิ่ม ๑
๓๓	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๗๕,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๒,๗๖๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๗,๗๖๐	
๓๔	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๒๕,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๐,๙๒๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๔๑,๗๒๐	
๓๕	ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล		๑	๑	๒๑๑,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๒๐,๓๒๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๘,๔๔๐	
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๘	ช่างก่อสร้าง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-				๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																			
๓๙	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑	๑	๖๑๘,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๕๒๐	๒๐,๗๖๐	๒๑,๒๔๐	๖๘๐,๗๖๐	๗๐๑,๕๒๐	๗๒๒,๗๖๐	
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)																			
๔๐	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	
๔๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๔๒	สัตวแพทย์	ปง./ชง	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	มอบ กสท.สอบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๒	๒	๓๑๗,๑๖๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๒,๘๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๘๐๐	๓๓๐,๐๐๐	๓๔๓,๓๒๐	๓๕๗,๑๒๐	
๔๔	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๖๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๔๔๐	๑๗๙,๔๐๐	๑๘๖,๖๐๐	
๔๕	พนักงานขับรถยนต์		๓	๓	๔๒๐,๙๖๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๗,๐๔๐	๑๗,๗๖๐	๑๘,๓๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๕,๗๖๐	๔๗๔,๑๒๐	

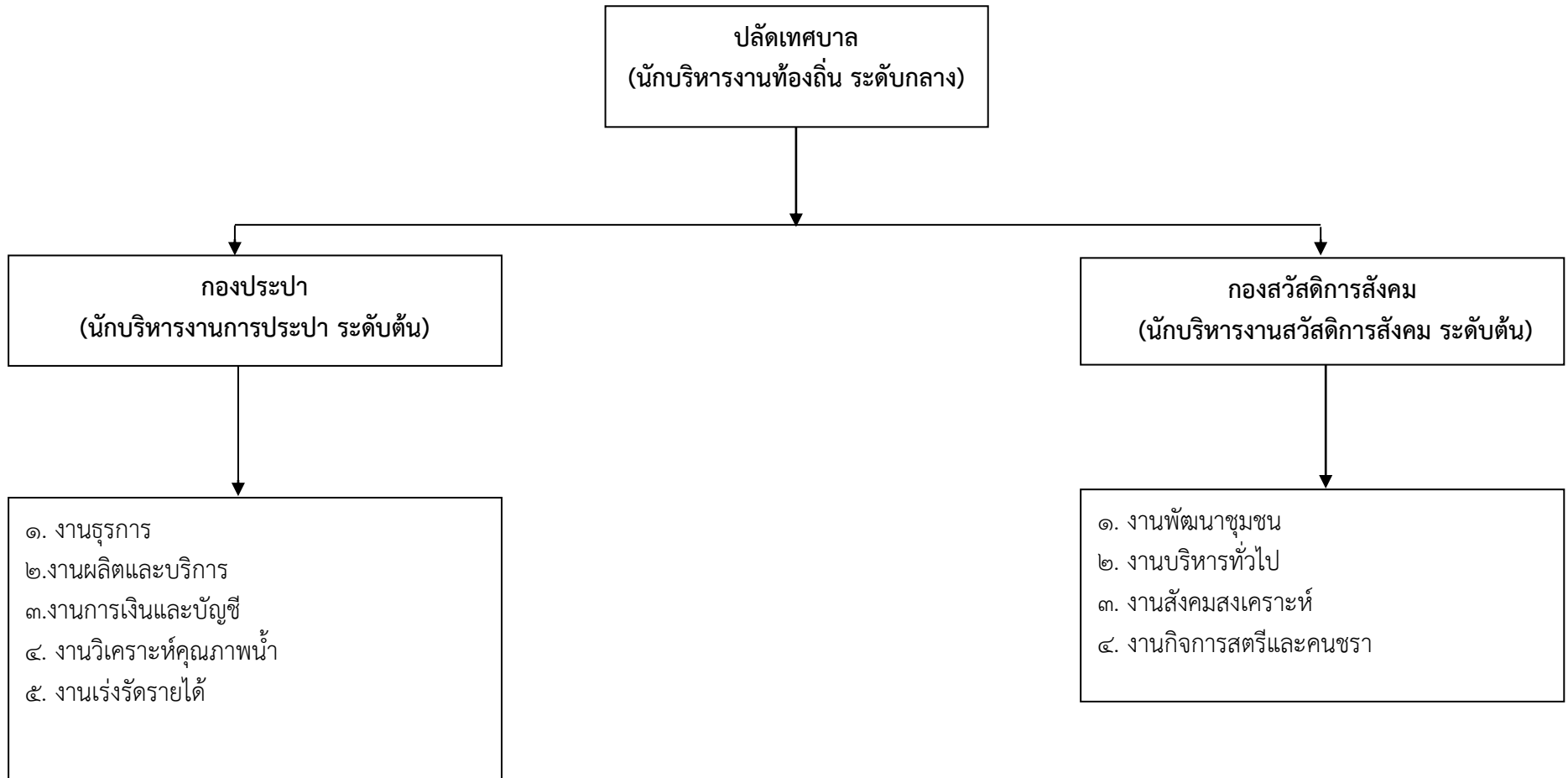
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

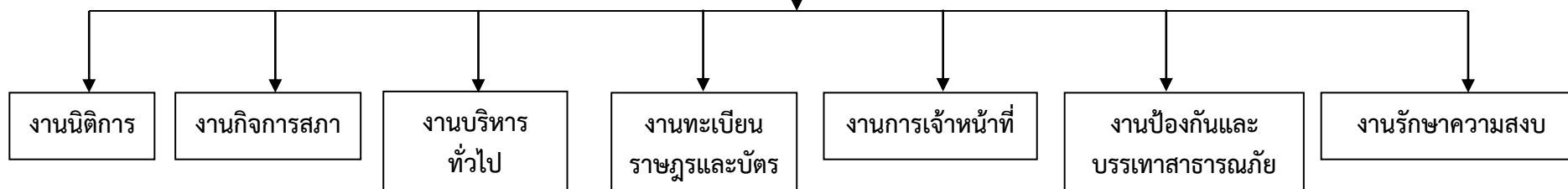


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)



- นิติกร

ปก./ชก. (ว่าง)

- นักจัดการงานทั่วไป
ชก. (๑)

- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)

- พนักงานขับรถยนต์

ลูกจ้างประจำ (๑)

- นักจัดการงานทะเบียน
และบัตร ชก. (๑)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน

พนักงานจ้างตามภารกิจ (๑)

- นักทรัพยากรบุคคล
ชก. (๑)

- เจ้าพนักงานป้องกันฯ
ปง. (๑)

- พนักงานขับรถยนต์

พนักงานจ้างตามภารกิจ (๔)

- พนักงานดับเพลิง

พนักงานจ้างตามภารกิจ (๑)

- พนักงานดับเพลิง

พนักงานจ้างทั่วไป (๑)

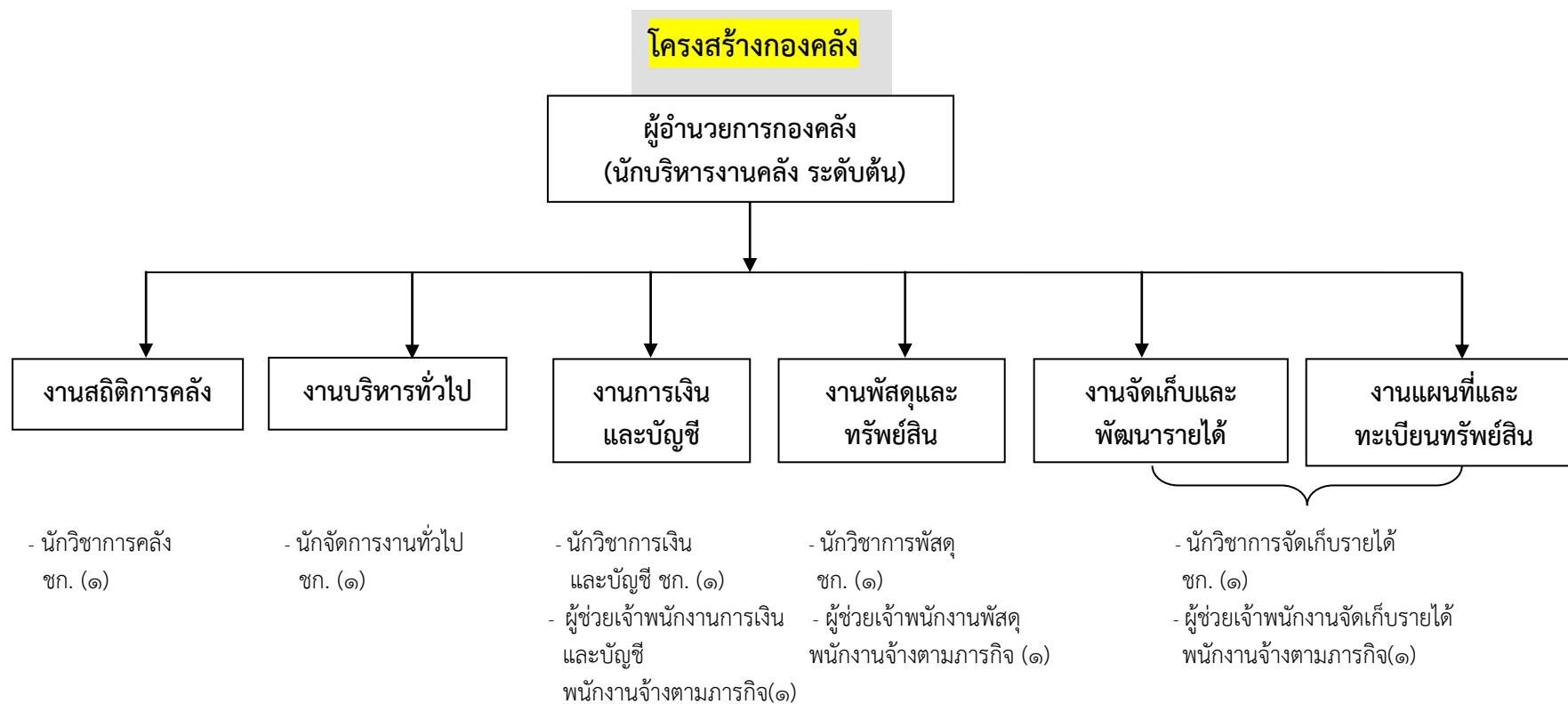
- คนงาน

พนักงานจ้างทั่วไป (๒) (ว่าง๒)

คนงาน

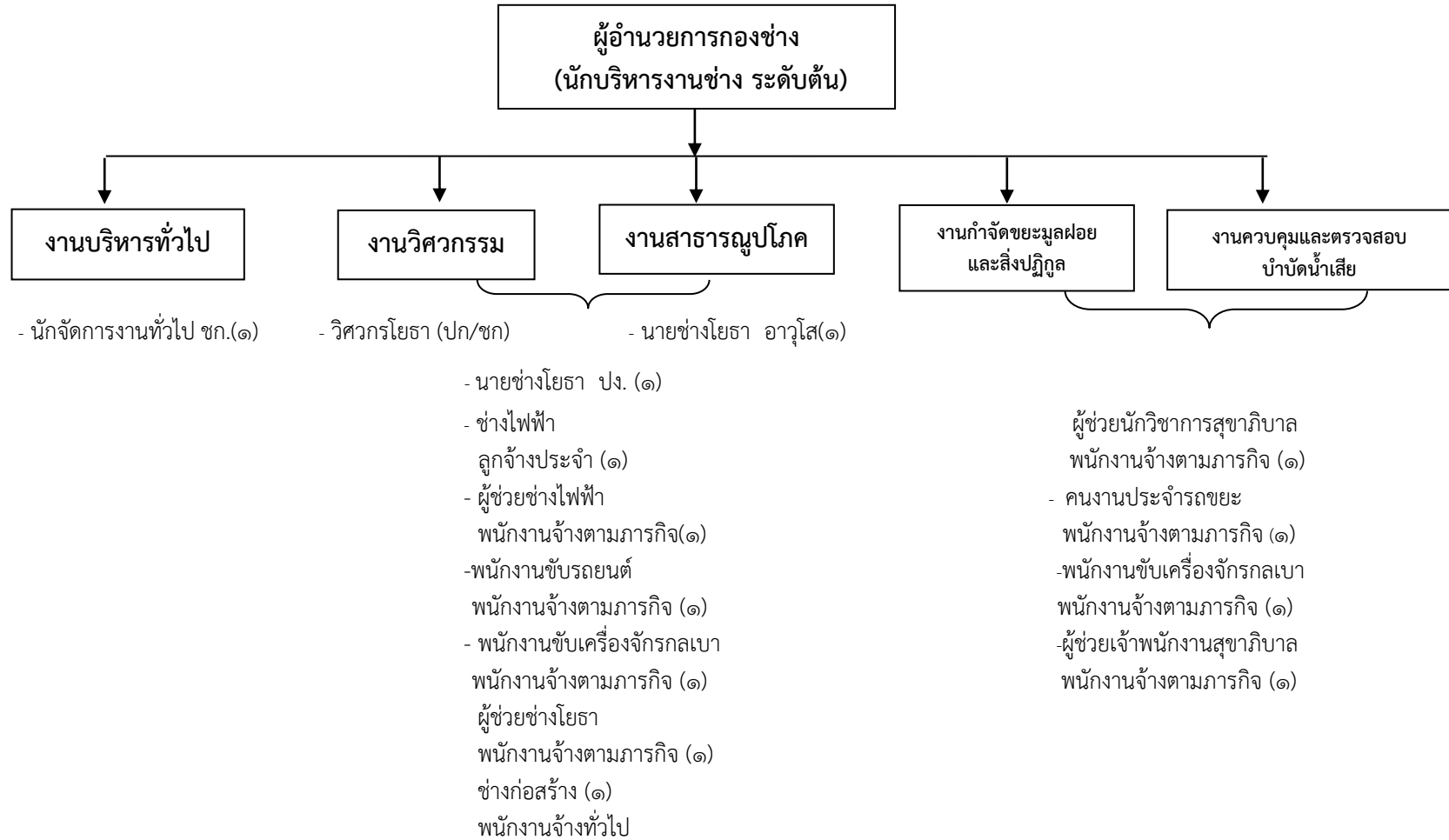
พนักงานจ้างทั่วไป(๒)(ว่าง๑)

ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง	พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๔		-	-	๒	๑	๖	๓



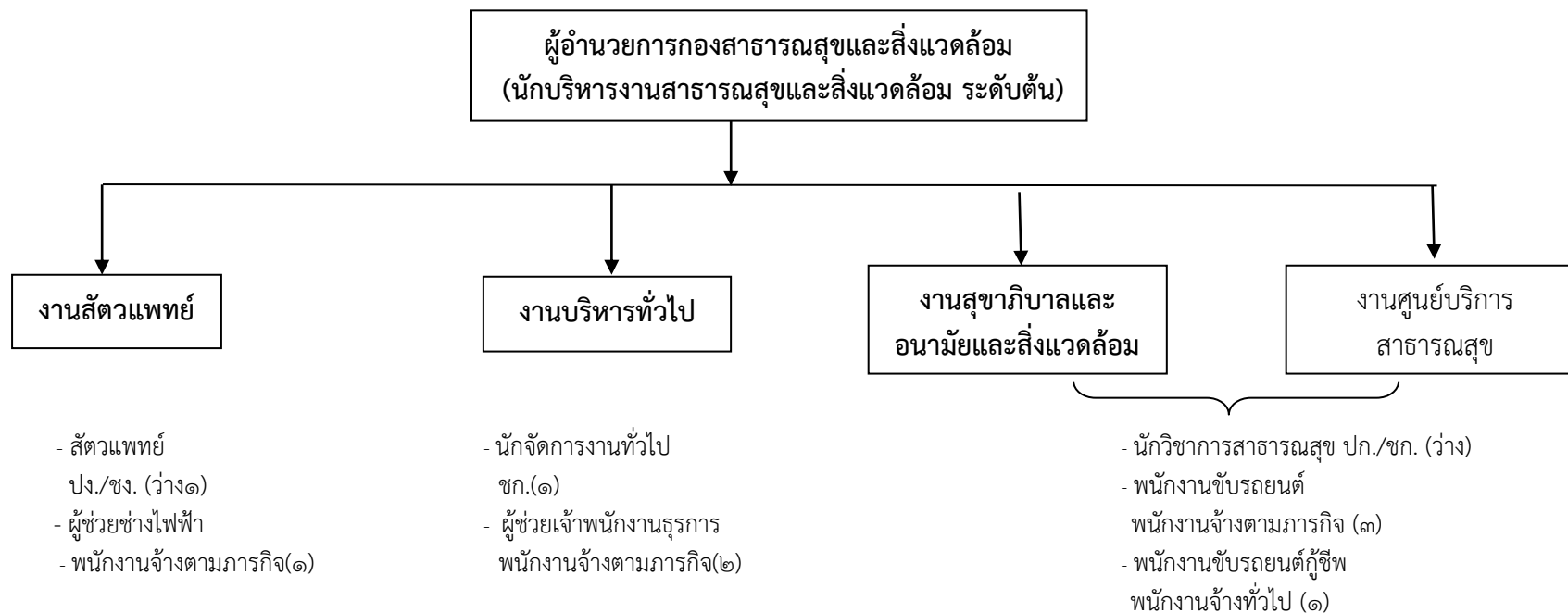
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๕	-	-	-	-	๓	-

โครงสร้างกองช่าง



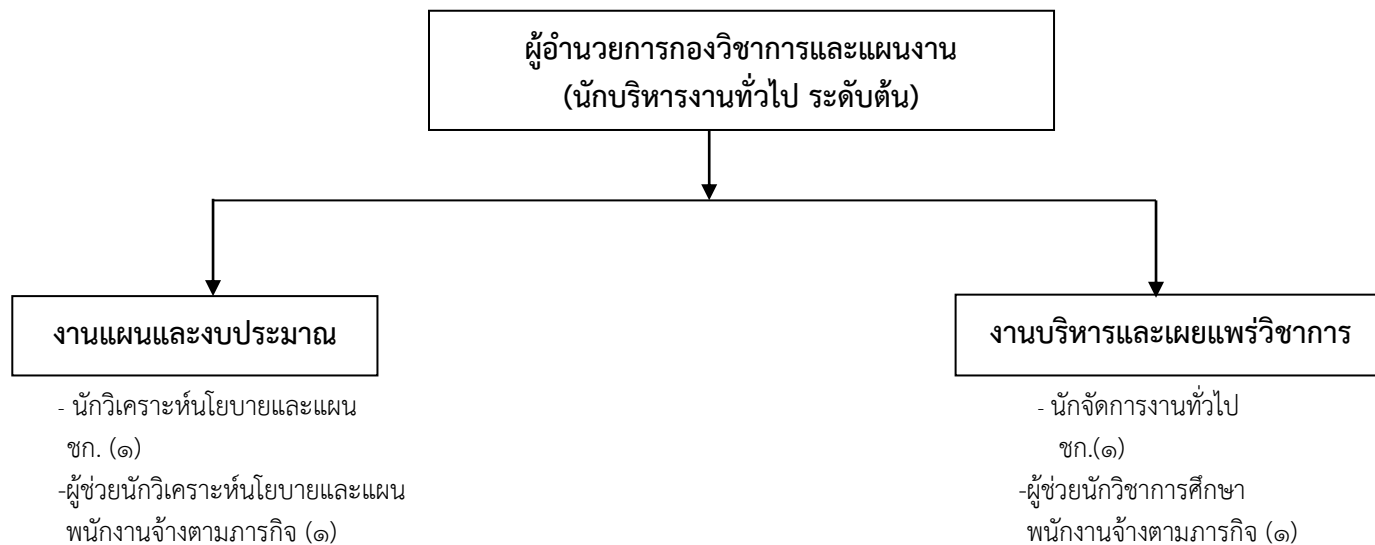
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง	พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อวูโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๑	-	๑	๑	๕	๑

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



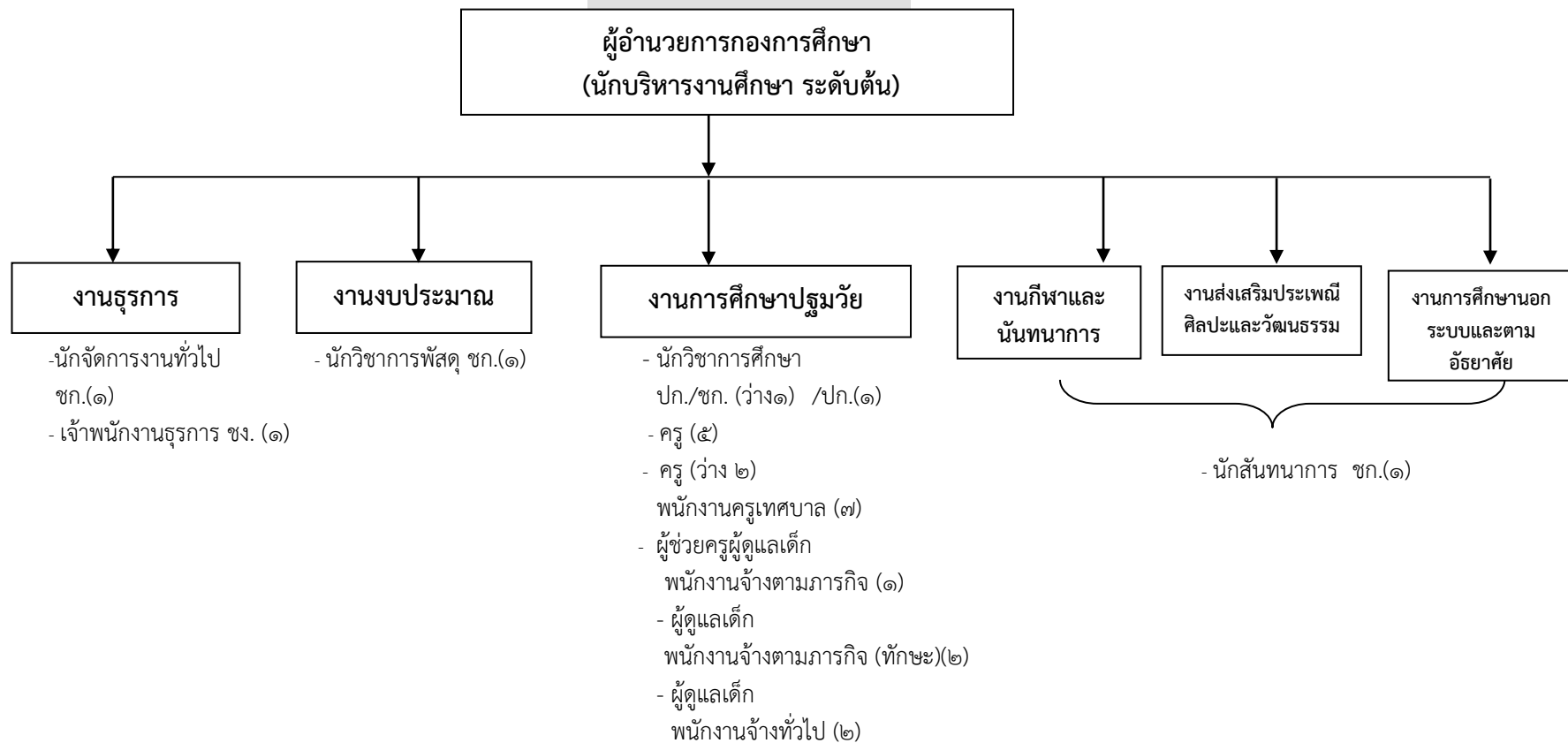
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๖	๑

โครงสร้างกองวิชาการและแผนงาน



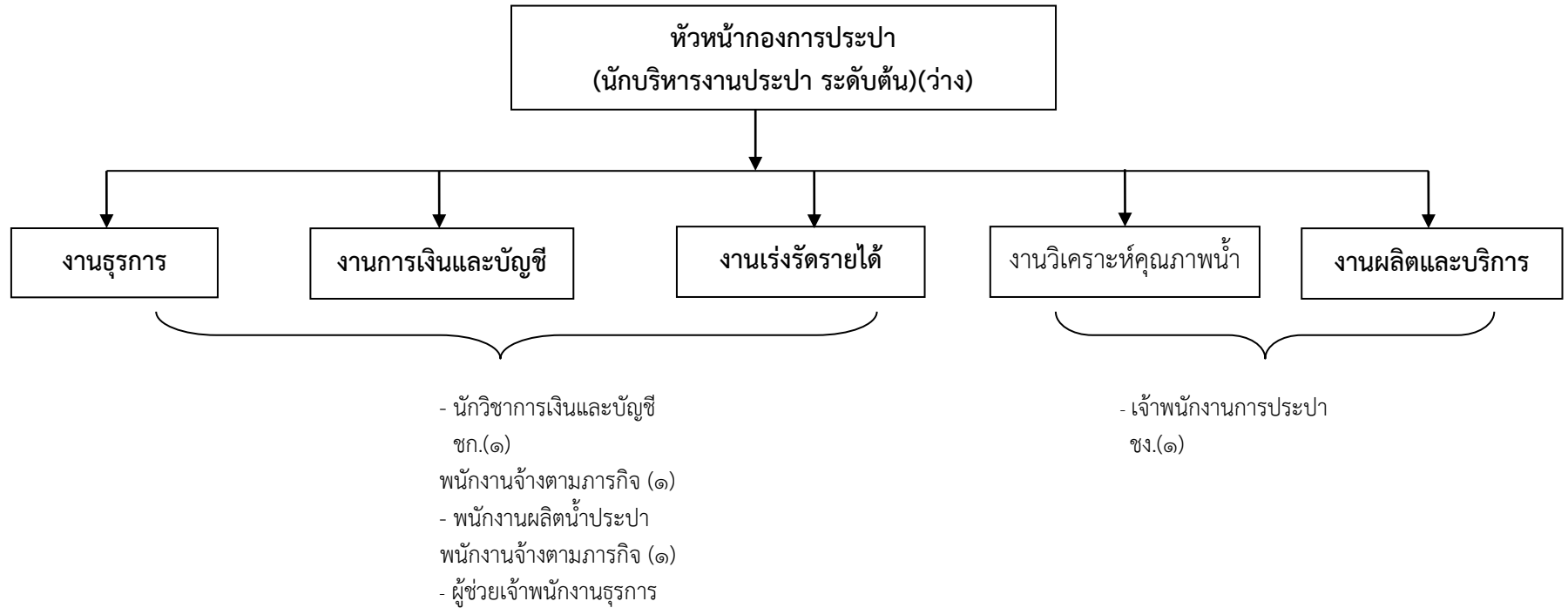
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-	-	๒	-

โครงสร้างกองการศึกษา



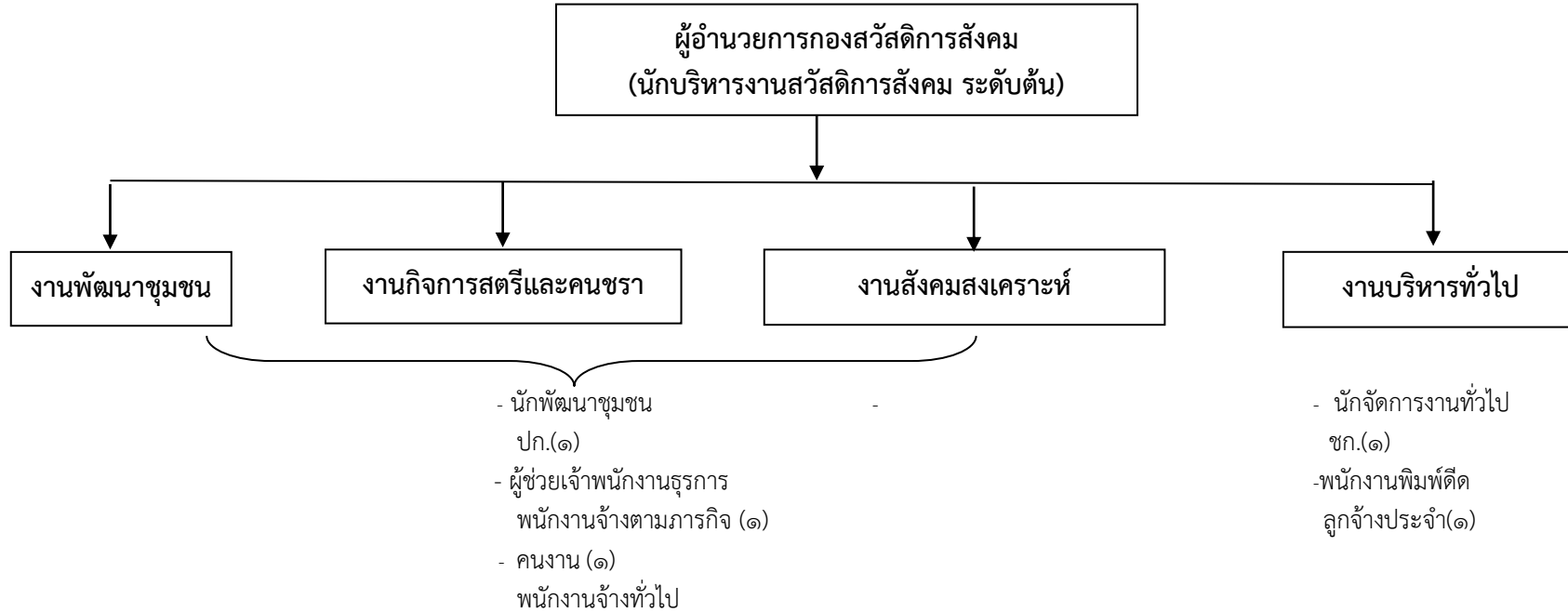
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานครู		พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ค.ศ.๑	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๓	๓	-	๑	-	๕	-	๒	๒

โครงสร้างกองการประปา



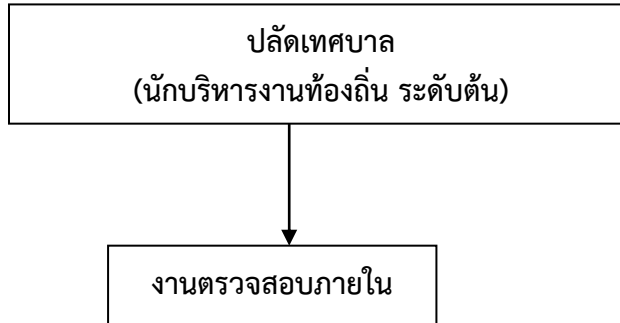
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๒	-

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-	-	๑	๑	๑

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน
ชก.(๑)

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนพิเศษ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	นางบังอร นาคทอง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๔๙๕,๐๐๐	๘๘,๐๐๐	๘๘,๐๐๐	๖๖๓,๐๐๐
๒	- ว่าง -		๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๕๖-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๓,๙๔๐ (ว่างเดิม)
๓	สำนักงานปลัดเทศบาล พันจ่าเอกธนรัตน์ ธนูศร	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล)	ต้น	๕๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล)	ต้น	๔๖๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๐๔,๗๒๐
๔	นางสาวนาถชนก ยงคำชา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๔๒,๗๒๐	-	-	๓๔๒,๗๒๐
๕	นางสาวชฎาภา ยศศรียา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๔๙,๓๒๐	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๖	นางนารีย์ บุตรดีดวง	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๓๓๖,๓๖๐	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๗	- ว่าง -		๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๕๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๘	นายสุรพงษ์ ก้องแสนกิจ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาอิเล็กทรอนิกส์	๕๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๕๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑๓๒,๔๘๐	-	-	๑๓๒,๔๘๐
๙	นายภูตินันท์ พิลาทา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๕๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๕๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๕๒,๗๖๐	-	-	๑๕๒,๗๖๐
๑๐	ลูกจ้างประจำ นายบัญชา อินธิเสน	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๓๒,๙๒๐	-	-	๒๓๒,๙๒๐
๑๑	นางสุนทอง บุรีแสง	ม.ศ.๕	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	๑๗๕,๖๘๐	-	-	๑๗๕,๖๘๐
๑๒	นายราชัย อุปพงษ์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๙,๒๐๐	-	-	๑๗๕,๖๘๐
๑๓	นายประเสริฐชัย เขียนพลแสน	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๗,๙๒๐	-	-	๑๕๗,๙๒๐
๑๔	นายพงศ์ฤกษ์ สยสิงห์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๕	นายประทีน จิวพรหม	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๒,๓๖๐	-	-	๑๖๒,๓๖๐
๑๖	นายยอดชาย อุปพงษ์	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๕๓,๘๔๐	-	-	๑๕๓,๘๔๐
๑๗	นายพิชัยยุทธ สันตะมาตย์	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายสมบัติ บุตรีโค	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายมนตรี กล่อมใจ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐			-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๑	-	-	๑๐๘,๐๐๑ (กำหนดเพิ่ม)

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนพิเศษ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๒๑			-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๒	-	-	๑๐๘,๐๐๒ (กำหนดเพิ่ม)
๒๒			-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๓	-	-	๑๐๘,๐๐๓ (กำหนดเพิ่ม)
๒๓	กองคลัง นางสาวสุภาวีนี จีระกุล	บัญชีบัณฑิต สาขาบัญชี	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๖-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๐๔,๖๔๐
๒๔	นางอมรรัตน์ มรดก	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๔๙,๓๒๐	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๒๕	นางสาวภัทรวดี หงษ์ณี	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๑๗,๕๒๐	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๒๖	นางนัยนา บุญชู	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๒๓,๗๖๐	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๒๗	นางสาวภาวณา พลากุล	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๒	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๕๖-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๒	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๒๘	นางสาวสุรีย์พร เรียงพิช	บัญชีบัณฑิต สาขาการบัญชี	๕๖-๒-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๖-๒-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๓	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๙๓,๘๘๐	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๒๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางนภัสร แก้วไกรษร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๗๒,๓๒๐	-	-	๑๗๒,๓๒๐
๓๐	นางสาวพรณทิพย์ วามป้อง	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๗๒,๔๔๐	-	-	๑๗๒,๔๔๐
๓๑	นางสาวขวัญกมล วงศ์ดีเพชร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาการบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๑๕๗,๙๒๐	-	-	๑๕๗,๙๒๐
๓๒	กองช่าง นางวนิดา สมปู	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการงานก่อสร้าง	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๖-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๕๖,๖๘๐
๓๓	นางใบบุญ ณะเกษ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์	๕๖-๒-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๖-๒-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๒๙,๗๖๐	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๓๔	นายสุระพงษ์ ศลปี	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาเทคโนโลยีก่อสร้าง	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๓๒๙,๗๖๐	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๓๕	นายชนพัฒน์ ทองผา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาช่างก่อสร้าง	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๕๖-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนพิเศษ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๓๖	ลูกจ้างประจำ นายขวัญชัย คำศรี	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	ช่างไฟฟ้า	-	-	ช่างไฟฟ้า	-	๒๒๕,๔๘๐	-	-	๒๒๕,๔๘๐
๓๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายวัฒนา เสมอพิทักษ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๖๙,๒๐๐	-	-	๑๖๙,๒๐๐
๓๘	นายเฉลิมพล แสนปาก	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	-	๑๖๔,๒๘๐	-	-	๑๖๔,๒๘๐
๓๙	นายอุปกรณ์ บุตดีด้วง	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๗๕,๖๘๐	-	-	๑๗๕,๖๘๐
๔๐	นายสุรสิทธิ์ มณีรัตน์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาเครื่องกล	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๒๕,๘๘๐	-	-	๑๒๕,๘๘๐
๔๑	นางสุดนาภา พุฒสา	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาสาธารณสุขชุมชน	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาขาภิบาล	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาขาภิบาล	-	๒๑๑,๘๐๐	-	-	๒๑๑,๘๐๐
๔๒			-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาขาภิบาล	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (กำหนดเพิ่ม)
๔๓			-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (กำหนดเพิ่ม)
๔๔			-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (กำหนดเพิ่ม)
๔๕			-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาขาภิบาล	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (กำหนดเพิ่ม)
๔๖	พนักงานจ้างทั่วไป นายศราวุฒิ วงศ์ตามา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาช่างก่อสร้าง	-	ช่างก่อสร้าง	-	-	ช่างก่อสร้าง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๗	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นางมณีวรรณ เจริญดี	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาสุขศึกษา	๕๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๕๖-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๔๘	นางเพ็ชรรัตน์ เวทีเตอร์เกรน	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ	๕๖-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๕	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๖-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๕	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๖๐,๕๒๐	-	-	๒๖๐,๕๒๐
๔๙	-ว่าง-	-	๕๖-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๕๖-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (กำหนดเพิ่ม)
๕๐	-ว่าง-	-	๕๖-๒-๐๖-๔๖๑๐-๐๐๑	สัตวแพทย์	ปง./ชง.	๕๖-๒-๐๖-๔๖๑๐-๐๐๑	สัตวแพทย์	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๕๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวอนงลักษณ์ เขียนพลแสน	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๐,๓๒๐	-	-	๑๖๐,๓๒๐
๕๒	นางสาวสุพา ธนูศร	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๖,๘๔๐	-	-	๑๕๖,๘๔๐
๕๓	นายอภิชาติ กรมแสง	อนุปริญญาวิทยาศาสตร สาขาอิเล็กทรอนิกส์	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๖๕,๗๒๐	-	-	๑๖๕,๗๒๐
๕๔	นายสุริยันต์ อ้ายแก้ว	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๙,๔๘๐	-	-	๑๕๙,๔๘๐

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนพิเศษ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๕๕	นายขจรเกียรติ เหล่าบุญมา	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๔๘,๖๘๐	-	-	๑๔๘,๖๘๐
๕๖	นายมิตรชัย เชียงแมน พนักงานจ้างทั่วไป	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๕๗	นายเมธา ดวงสงค์	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์คู่ชีพ	-	-	พนักงานขับรถยนต์คู่ชีพ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๘	กองวิชาการและแผนงาน นางวันเพ็ญ ละทะโล	เศรษฐศาสตรบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตรธุรกิจ	๕๖-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๒	ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๖-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๒	ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๒,๔๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๖๔,๔๖๐
๕๙	นางนภาพร เพ็ชรนิล	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์	๕๖-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๖-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๔๙,๓๒๐	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๖๐	นางภัทรภรณ์ ส่งศรีโรจน์ พนักงานจ้างตามภารกิจ	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป	๕๖-๒-๐๗-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๖-๒-๐๗-๓๑๐๑-๐๐๒	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๐๕,๖๔๐	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๖๑	นางสาวรวงคณา ประเทพา	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาภาษาอังกฤษ	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๖๘,๕๖๐	-	-	๒๖๘,๕๖๐
๖๒	นายยุทธนา น้อยแสงศรี	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาระบบสารสนเทศ	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๖๔,๘๔๐	-	-	๒๖๔,๘๔๐
๖๓	กองการศึกษา นางสาวสุรารัตน์ มูลเมืองแสน	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาคณิตศาสตร์	๕๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๕๖-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๐๔,๖๔๐
๖๔	นายสุดสาคร บุตรดีดั่ง	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา	๕๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๕๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๖๒,๕๖๐	-	-	๒๖๒,๕๖๐
๖๕	- ว่าง -	-	๕๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๕๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๖๖	นางดารุณี ราชพิลา	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป	๕๖-๒-๐๘-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๕๖-๒-๐๘-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๒๓,๗๖๐	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๖๗	นายฝันดี อุปรี	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาภาษาไทย	๕๖-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนการ	ชก.	๕๖-๒-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนการ	ชก.	๓๑๗,๕๒๐	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๖๘	นายเทวฤทธิ์ ราชพิลา	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป	๕๖-๒-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๗	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๖-๒-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๗	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๘๒,๖๐๐	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๖๙	นางสมพร ฤทธิ์ฤาชัย	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์	๕๖-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๖-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๖๔,๔๘๐	-	-	๒๖๔,๔๘๐
๗๐	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลท่าแร่ นางชญาณิศ สุวรรณ	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๔๐๔	ครู	ค.ศ. ๑	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๔๐๔	ครู	ค.ศ. ๑	-	-	-	งบบุคลากร
๗๑	นางจันทร์เพ็ญ บังแมน	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๔๐๕	ครู	ค.ศ. ๑	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๔๐๕	ครู	ค.ศ. ๑	-	-	-	งบบุคลากร
๗๒	นางสุนธรา สายสมร	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๔๐๖	ครู	ค.ศ. ๑	๕๖-๒-๐๘-๖๕๐๐-๔๐๖	ครู	ค.ศ. ๑	-	-	-	งบบุคลากร

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนพิเศษ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๗๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวพรพนา ประเทพา	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาพิเศษ	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	งบบุคลากร
๗๔	นางสายทิพย์ อูระ พนักงานจ้างทั่วไป	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	งบบุคลากร
๗๕	นางสาวอรพรรณ ยศรักษา	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	งบบุคลากร
๗๖	นางพัชฌมา กาแก้วกิตตินาวา	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาการศึกษา	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๗	ครู	ค.ศ. ๑	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๗	ครู	ค.ศ. ๑	-	-	-	งบบุคลากร
๗๗	นางศิริภากรณ์ โสรินทร์	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาภาษาไทย	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๕	ครู	ค.ศ. ๑	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๕	ครู	ค.ศ. ๑	-	-	-	งบบุคลากร
๗๘	-ว่าง-	-	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๔	ครู	ค.ศ. ๑	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๔	ครู	ค.ศ. ๑	-	-	-	งบบุคลากร
๗๙	-ว่าง-	-	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๖	ครู	ค.ศ. ๑	๕๖-๒-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	งบบุคลากร (ปรับปรุงตำแหน่ง)
๘๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวอมรัตน์ หลานเศรษฐา	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	-	-	งบบุคลากร
๘๑	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวอุทัย สกนธวัฒน์	บริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบัญชี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘๒	กองการประปา -ว่าง-	-	๕๖-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๕๖-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๘๓	นางสุดฤทัย วงศ์สีดา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ	๕๖-๒-๐๙-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๕๖-๒-๐๙-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๔๙,๓๒๐	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๘๔	นางสาวคันสนีย์ ฝ่ายขาวนา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาก่อสร้าง	๕๖-๒-๐๙-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานการประปา	ชง.	๕๖-๒-๐๙-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานการประปา	ชง.	๒๒๕,๗๒๐	-	-	๒๒๕,๗๒๐
๘๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายศักรินทร์ สายสมร	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาเทคโนโลยีไฟฟ้าอุตสาหกรรม	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๕๗,๙๒๐	-	-	๑๕๗,๙๒๐
๘๖	นางสาวเพียงฤทัย สงกลาง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๗,๒๐๐	-	-	๑๕๗,๒๐๐
๘๗	กองสวัสดิการสังคม นายสิทธิโชค อินธิแสน	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น	๕๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๕๖-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๑,๔๐๐
๘๘	นางรัตนา การชาคำ	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาภาษาไทย	๕๖-๒-๑๑-๓๑๐๑-๐๐๖	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๖-๒-๑๑-๓๑๐๑-๐๐๖	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๒๓,๗๖๐	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๘๙	นายศุภวัฒน์ ไชยชนะ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น	๕๖-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๕๖-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๕๘,๐๐๐	-	-	๒๕๘,๐๐๐

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทนพิเศษ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๙๐	<u>ลูกจ้างประจำ</u> นางพิลาสลักษณ์ คำงาม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาการบัญชี	-	พนักงานพิมพ์ดีด	-	-	พนักงานพิมพ์ดีด	-	๒๕๒,๑๒๐	-	-	๒๕๒,๑๒๐
๙๑	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นางสาวกนกเนตร ยงคำชา	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๐,๓๒๐	-	-	๑๖๐,๓๒๐
๙๒	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นางสาวชัชราภรณ์ พงษ์พิศ	วิทยาศาสตรบัณฑิต โภชนาการการจัดการความปลอดภัยในอาหาร	-	ช่างก่อสร้าง	-	-	ช่างก่อสร้าง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๙๓	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> นางวิภาสลักษณ์ บุคดีด้วง	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ	๕๖-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๕๖-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๓๖,๓๖๐	-	-	๓๓๖,๓๖๐

เทศบาลตำบลท่าแร่กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัดทุกตำแหน่งทุกระดับโดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เป็นต้น

นอกจากการพัฒนาทั้ง ๕ ด้านข้างต้นแล้ว เทศบาลตำบลท่าแร่ยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาตามแนวทาง Thailand ๔.๐ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเทศบาลตำบลท่าแร่จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๓๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

การพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลท่าแร่ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลท่าแร่เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้นมีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่าง ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลท่าแร่ ประกอบด้วย

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

๑๓ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลท่าแร่ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศไทย อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
