



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ของ เทศบาลตำบลไร่เก่า
อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

สำนักปลัดเทศบาล

งานการเจ้าหน้าที่

โทร ๐-๓๒๖๘-๙๐๑๔ ต่อ ๑๓๔

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๔
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๕
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๓
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๔
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๒๓
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง	๓๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๓๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๔๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตราค่าจ้างของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตราค่าจ้างคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ของเทศบาลตำบลไร่เก่า จะสิ้นสุดลง ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นเทศบาลตำบลไร่เก่า จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตราค่าจ้างฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตราค่าจ้างของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลไร่เก่าจัดทำแผนอัตราค่าจ้างของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตราค่าจ้างของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลไร่เก่า แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการค่าจ้างคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้จ่ายค่าจ้างคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลไร่เก่า จึงได้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลไร่เก่า มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน
- ๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลไร่เก่า มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลไร่เก่าตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลไร่เก่า ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่
- ๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลไร่เก่า
- ๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลไร่เก่าสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงาน ของเทศบาลตำบลไร่เก่าเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
- ๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลไร่เก่า สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ 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 “การวางแผนด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning).

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลา องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่

ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคล เหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็น การระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและ อนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจาย อำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่าง เหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลไร่เก่า ดังนี้

- พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่ มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนด ตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

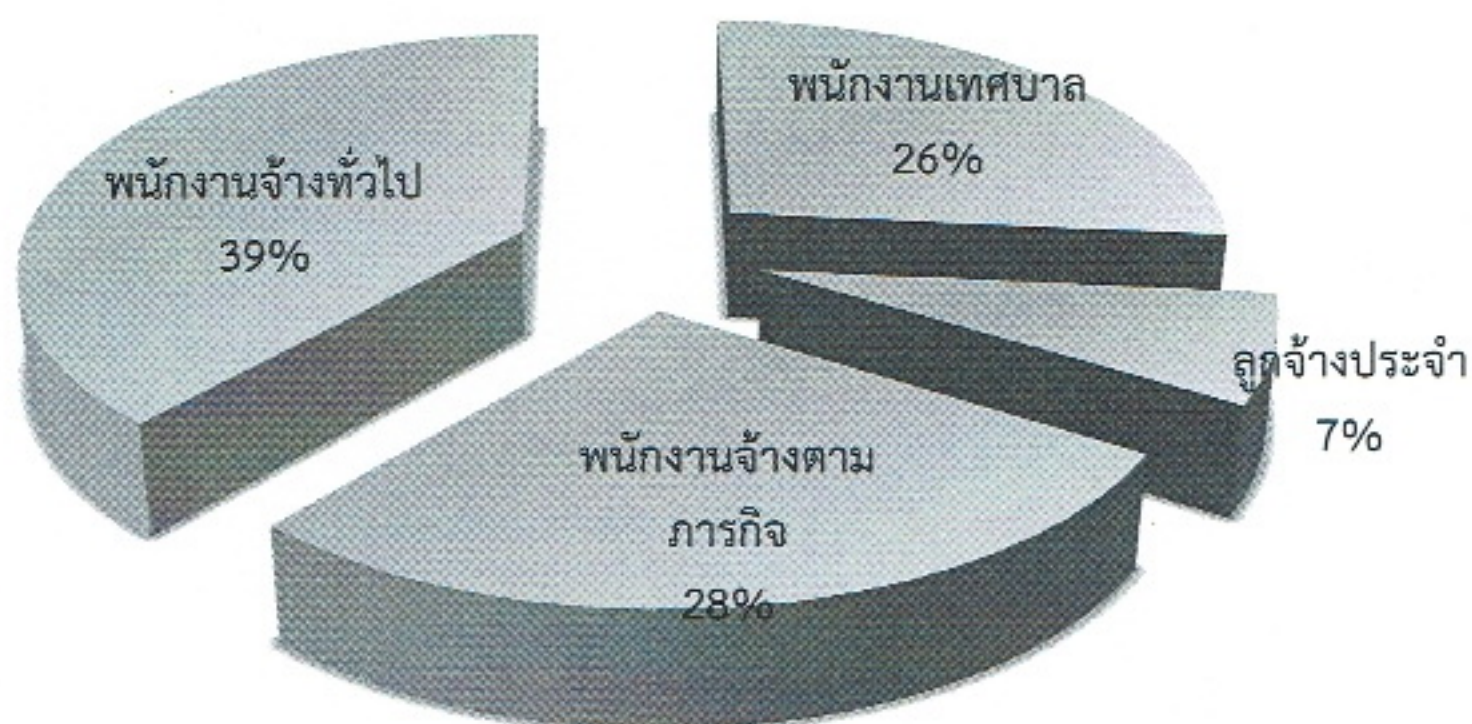
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้าง ลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุ ราชการ ในกลุ่มงานบริการพื้นฐาน

- พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนด ระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนด พนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่เทศบาลตำบลไร่เก่าเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิอัตรากำลัง
แสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลไร่เก่า



(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลไร่เก่ามากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลไร่เก่า ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักปลัดเทศบาล คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการบริหารงาน อำนวยการทั่วไป การปกครอง การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง จะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

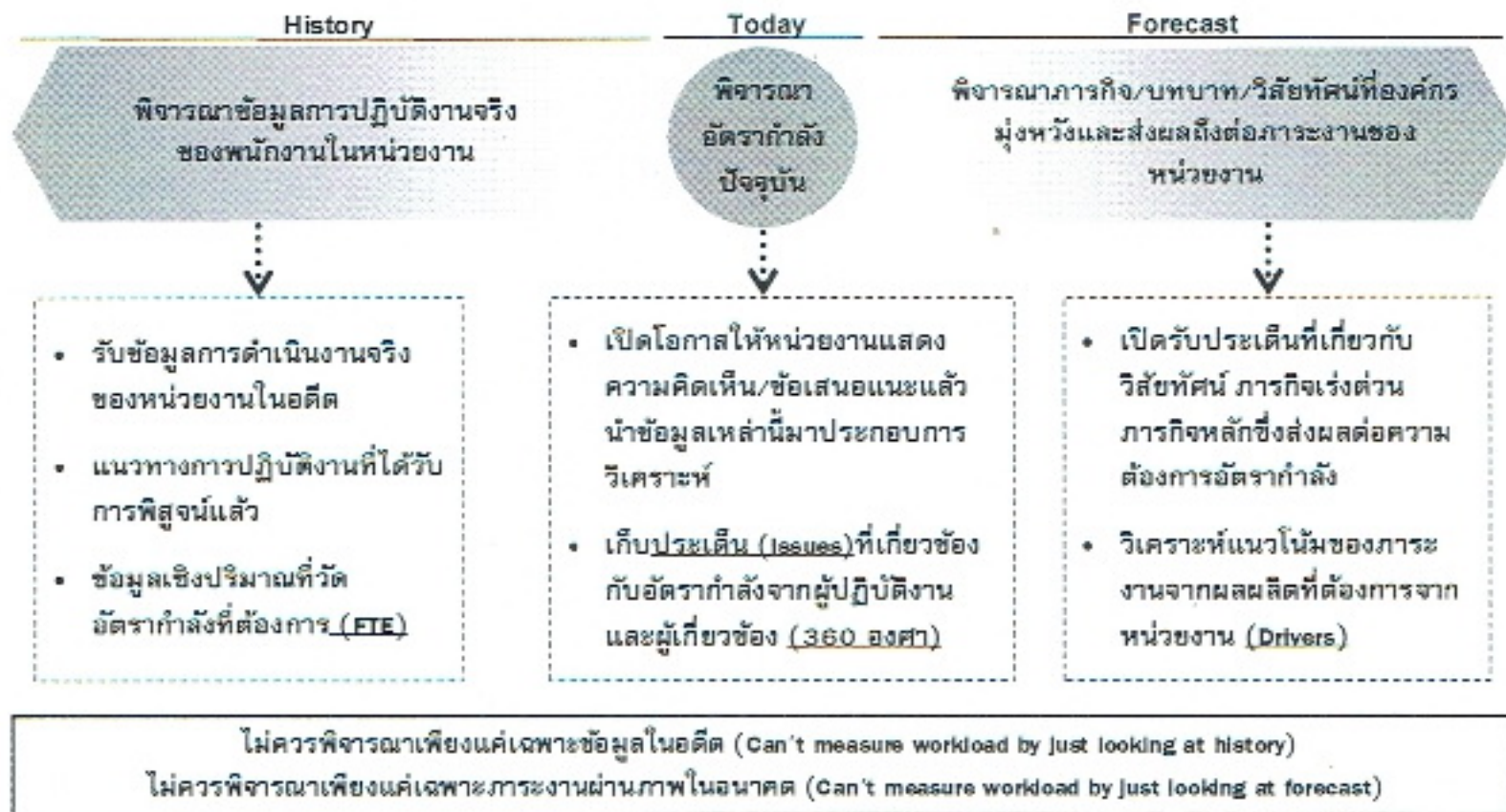
- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการให้บริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองวิชาการและแผนงาน คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองวิชาการและแผนงาน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

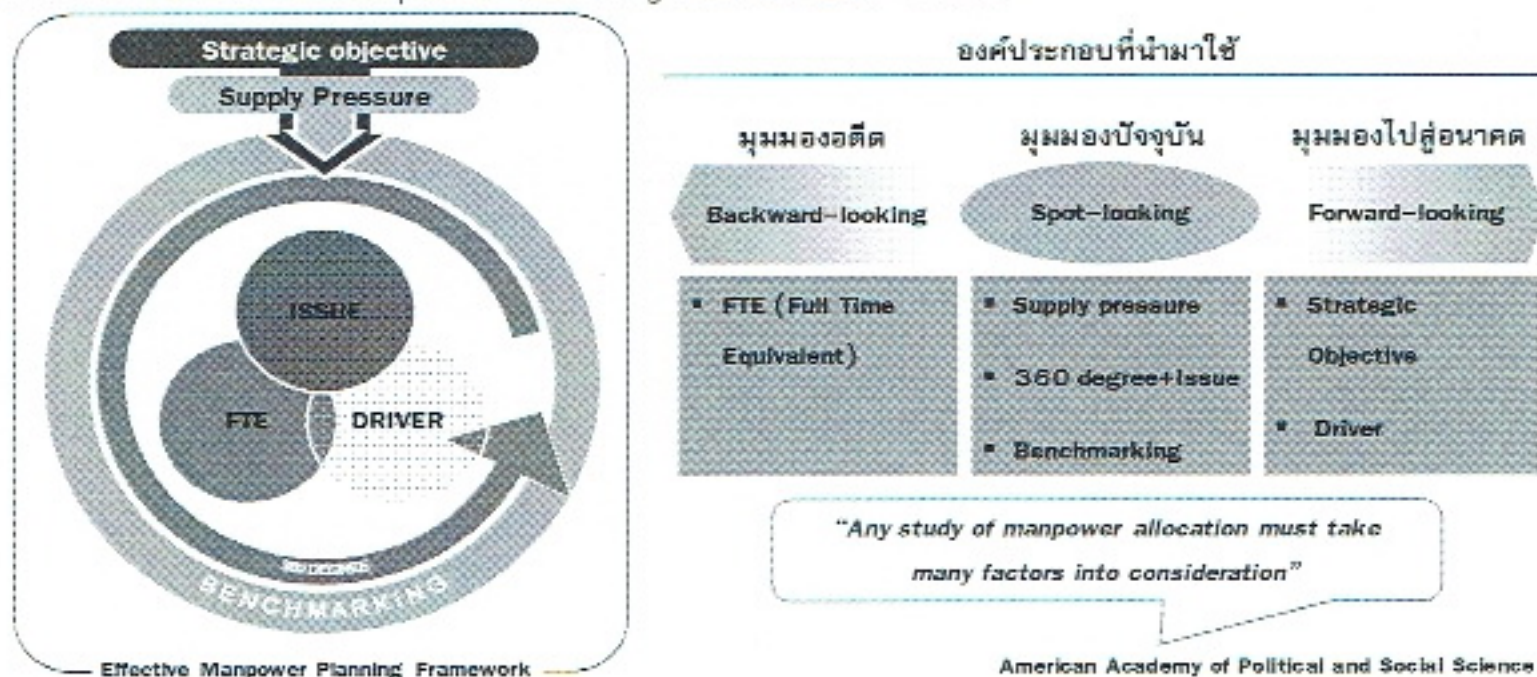
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและขัดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลไร่เก่า บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลไร่เก่า จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านงานช่าง มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านวิศวกรรมสำรวจ เทคนิควิศวกรรมโยธา เทคนิคการจัดการงานก่อสร้าง เทคนิคสถาปัตยกรรม โยธา สำรวจ ก่อสร้าง สถาปัตยกรรม ช่างก่อสร้าง ช่างสำรวจ ช่างโยธา ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองช่าง เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณะให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลไร่เก่า ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลไร่เก่า ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๖ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลไร่เก่า
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลไร่เก่า ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

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 $\times$ ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

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

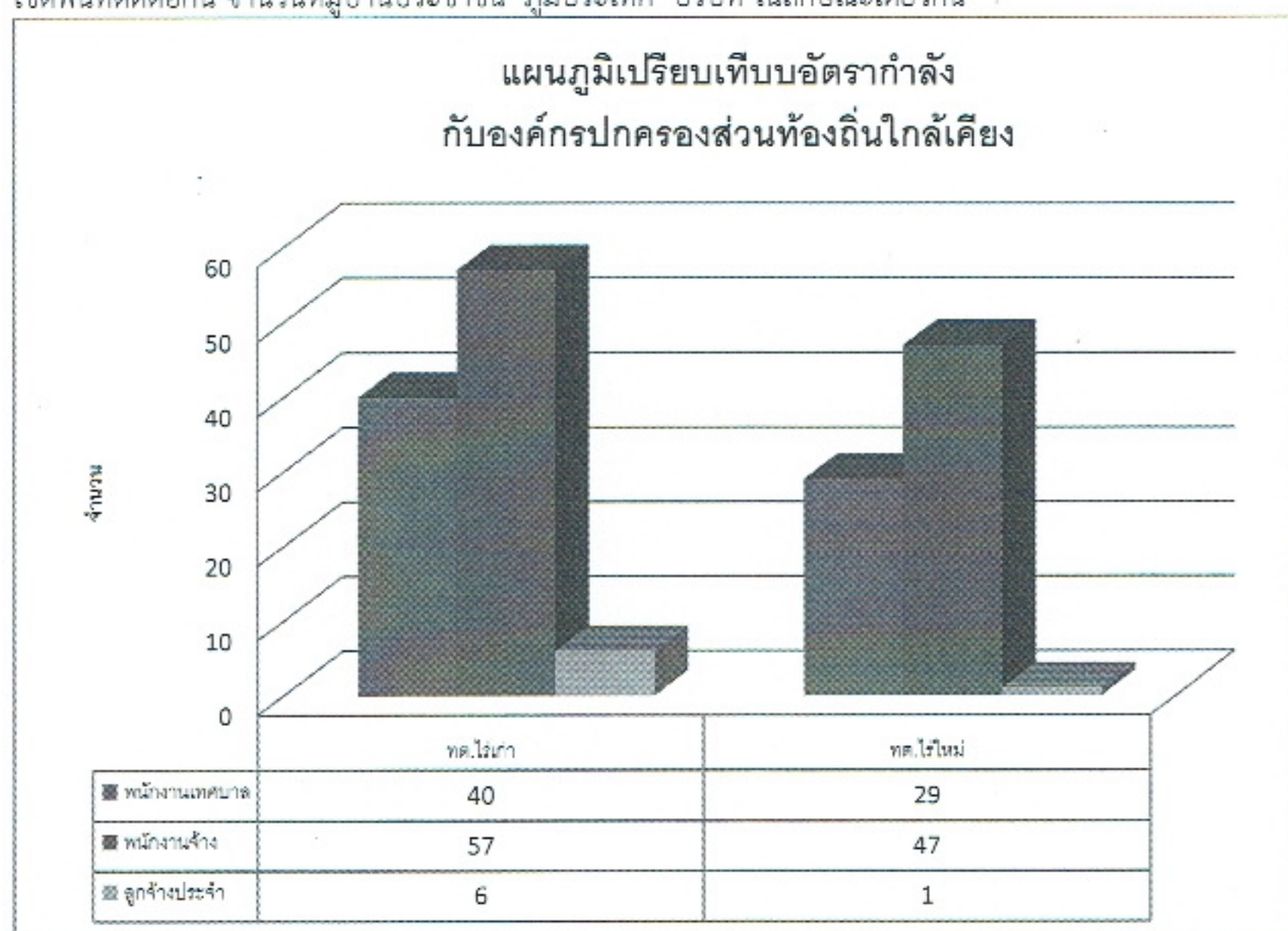
กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลไร่เก่า พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองวิชาการและแผนงาน และกองการศึกษา

- ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลไร่เก่า เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดตำแหน่ง เพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลไร่เก่า รองนายกเทศมนตรีตำบลไร่เก่า ปลัดเทศบาลตำบลไร่เก่า และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลไร่เก่า เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจัดด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลไร่เก่าขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลไร่ใหม่ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนี้ เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลไร่เก่า เทศบาลตำบลไร่ใหม่ ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกันจะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก

ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลไร่เก่า จึงยังมีความจำเป็นต้องปรับเพิ่มตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลไร่เก่า ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาล และทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

เทศบาลตำบลไร่เก่า ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลไร่เก่า หัวหน้าส่วนราชการ เป็นคณะทำงาน และมีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลไร่เก่า ตาม กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาของ เทศบาลตำบลไร่เก่า

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลไร่เก่า ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่ม งานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลไร่เก่า โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้าง ประจำในเทศบาลตำบลไร่เก่า ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของ เทศบาลตำบลไร่เก่า

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่ เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลไร่เก่า สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลไร่เก่า สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลไร่เก่า สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลไร่เก่า จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลไร่เก่า จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลไร่เก่า ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลไร่เก่า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลไร่เก่า สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลไร่เก่า บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลไร่เก่า โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลไร่เก่า เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลไร่เก่า

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลไร่เก่า เช่น กฎระเบียบ

การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน

ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลไร่เก่า และส่งคณะกรรมการ
เพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลไร่เก่า ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลไร่เก่า ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลไร่เก่า จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และ
จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลไร่เก่า

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๔ ก.ค.๖๐	ประชุมชี้แจงแนวทาง	รับฟังคำชี้แจงจาก สนง.ท้องถิ่น จว.ปช.
๑๓ ก.ค.๖๐	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนฯ	
๒๐ ก.ค.๖๐	ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
๔ ส.ค.๖๐	จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการพิจารณา	พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๗ ก.ย.๖๐	เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พิจารณา	
ก.ย.๖๐	กทจ.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประชุมพิจารณา ให้ความเห็นชอบ	
ก.ย.๖๐	จังหวัดจัดส่งมติ กทจ.ให้ ทต.ไร่เก่า	ปลายเดือน ก.ย.๖๐
ก.ย.๖๐	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค.๖๐ - ๓๐ ก.ย.๖๓
ต.ค.๖๐	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ , อำเภอสามร้อยยอด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลไร่เก่า

วิสัยทัศน์

เป็นเทศบาลน่าอยู่ด้วยสิ่งแวดล้อมที่ดี การบริหารจัดการยึดหลักธรรมาภิบาล ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างพอเพียงและยั่งยืน

พันธกิจ

เทศบาลตำบลไร่เก่ากำหนดพันธกิจ คือสิ่งที่เทศบาลจะดำเนินการเพื่อให้การพัฒนานำไปสู่วิสัยทัศน์ หรือความต้องการที่จะเป็นในอนาคต ดังนี้

๑. ปรับปรุงและพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพทั้งในระบบและนอกระบบ
๓. สร้างเสริมสุขภาวะของประชาชนและปรับปรุงพัฒนางานสาธารณสุขขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพ
๔. ป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน
๕. ฟื้นฟูดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้คงสภาพสมบูรณ์
๖. ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานให้มีความเป็นเลิศ
๗. ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๘. เติบโตสร้างและพัฒนาสินค้าเกษตรให้ได้มาตรฐาน
๙. สร้างแหล่งอาชีพและเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาเทศบาลตำบลไร่เก่า ที่จะดำเนินการให้สอดคล้องและบรรลุถึงพันธกิจที่วางไว้ มีดังนี้

๑. ดำเนินการให้ทุกพื้นที่ในเขตเทศบาลมีไฟฟ้าและประปาใช้ทั่วครัวเรือน
๒. ดำเนินการให้ทุกพื้นที่ในเขตเทศบาลมีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก และเชื่อมโยง ครอบคลุมทุกชุมชน
๓. ดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพทั้งในระบบและนอกระบบ
๔. ดำเนินการให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี
๕. ดำเนินการให้ผู้ด้อยโอกาสในสังคมได้รับการดูแล
๖. ดำเนินการให้ประเพณี วัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นคงอยู่สืบไป
๗. ดำเนินการให้ชุมชนมีความสงบเรียบร้อย ปลอดภัย
๘. ดำเนินการให้ชุมชนในเขตเทศบาลเป็นชุมชนสะอาด ปราศจากมลพิษ
๙. ดำเนินการให้ประชาชนได้รับความสะดวก และพึงพอใจต่อการบริหาร การบริการของภาครัฐ
๑๐. ดำเนินการให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง เกิดการรวมกลุ่มอย่างยั่งยืน
๑๑. ดำเนินการให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานแนวทางการพัฒนา ได้แก่

- ๑.๑ ปรับปรุง ติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้า ประปา ในเขตเทศบาล
- ๑.๒ ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้ได้มาตรฐานและเชื่อมโยงทุกชุมชน
- ๑.๓ ก่อสร้างและปรับปรุงระบบการระบายน้ำ
- ๑.๔ พัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร อุปโภค บริโภคและการป้องกันปัญหาน้ำท่วม
- ๑.๕ พัฒนาและปรับปรุงระบบการจราจร
- ๑.๖ พัฒนาและส่งเสริมการจัดทำผังเมืองและการใช้ประโยชน์ที่ดินอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคน สังคมและคุณภาพชีวิตแนวทางการพัฒนา ได้แก่

- ๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบ
- ๒.๒ ส่งเสริมการเรียนรู้ของประชาชนทั้งในด้านข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีและกฎหมายต่างๆ
- ๒.๓ เสริมสร้างการมีหลักคุณธรรมและจริยธรรมให้กับประชาชน
- ๒.๔ ส่งเสริมและให้ความรู้แก่ประชาชนในการดูแลสุขภาพด้วยตนเอง
- ๒.๕ เผื่อระวัง ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อในเขตพื้นที่
- ๒.๖ ส่งเสริมและพัฒนาการบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน
- ๒.๗ ส่งเสริมให้ประชาชนเล่นกีฬาออกกำลังกายและมีกิจกรรมสันทนาการเพื่อสร้างสุขภาวะที่ดี
- ๒.๘ จัดกิจกรรมและสวัสดิการให้ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส
- ๒.๙ สืบสานและอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาของท้องถิ่น
- ๒.๑๐ ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ส่งเสริมการบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แนวทางการพัฒนา ได้แก่

- ๓.๑ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้แก่ประชาชน
- ๓.๒ พัฒนาพื้นที่สีเขียวและปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ในเขตเทศบาล
- ๓.๓ ปรับปรุงและพัฒนาระบบการจัดการขยะและน้ำเสียในชุมชน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารและการบริการประชาชน แนวทางการพัฒนา ได้แก่

- ๔.๑ ประชาสัมพันธ์และส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรม การบริหาร และการพัฒนาของเทศบาล
- ๔.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน
- ๔.๓ ส่งเสริมให้ความรู้แก่ประชาชนด้านการเมือง การปกครองและการพัฒนาท้องถิ่น

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชน การเกษตร และการท่องเที่ยว แนวทางการพัฒนา ได้แก่

- ๕.๑ ส่งเสริมอาชีพและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน
- ๕.๒ ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนให้มีศักยภาพ
- ๕.๓ สนับสนุนและส่งเสริมความรู้ทางการเกษตรและวิถีกษัตริย์แบบยั่งยืน
- ๕.๔ ประชาสัมพันธ์และพัฒนาการท่องเที่ยวให้มีศักยภาพในการเพิ่มรายได้ให้กับชุมชน
- ๕.๕ สนับสนุนเกษตรกรให้ได้รับใบรับรองแหล่งผลิตพืช

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนางองค์กร แนวทางการพัฒนา ได้แก่

- ๖.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น
- ๖.๒ ปรับปรุง จัดหา และพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความพร้อม เพียงพอ สำหรับการปฏิบัติงานและการให้บริการแก่ประชาชน
- ๖.๓ พัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ และการเงินการคลังเพื่อให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง
- ๖.๔ ปรับปรุงและเก็บรวบรวมฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาให้เป็นระบบ
- ๖.๕ ปรับปรุงและพัฒนางานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้มีความพร้อมรวดเร็ว และทันต่อสถานการณ์

นโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลไร่เก่า

๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

เพื่อการดำเนินนโยบายการก่อสร้างเกี่ยวกับงานโครงสร้างพื้นฐานเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณะ ด้วยความสะดวกสบายมากขึ้นอย่างทั่วถึงและเสมอภาค

- ๑.๑ ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๑.๒ ก่อสร้างและปรับปรุงถนน ทางเข้า ทางระบายน้ำ
- ๑.๓ ขยายเขตไฟฟ้า/ติดตั้งแสงสว่างสาธารณะ
- ๑.๔ การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้สามารถรองรับการเพาะปลูกได้ตลอดปี
- ๑.๕ รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- ๑.๖ รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๑.๗ พัฒนาระบบความปลอดภัยด้านการจราจรในชุมชนให้เกิดประสิทธิภาพและลดความสูญเสียต่อชีวิตและทรัพย์สิน

๒. ด้านการเสริมสร้างเศรษฐกิจเพื่อชุมชน

- ๒.๑ ส่งเสริมอาชีพของประชาชนในด้านการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรและแปรรูปสินค้าทางการเกษตร
- ๒.๒ พัฒนาอาชีพของประชาชนและกลุ่มอาชีพ
- ๒.๓ สร้างความตระหนักและรับผิดชอบระหว่างผลิตต่อผู้บริโภค

๓. ด้านชุมชนเข้มแข็ง การพัฒนาคน และสังคมที่มีคุณภาพ

- ๓.๑ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- ๓.๒ การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- ๓.๓ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๔ การพัฒนาและส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
- ๓.๕ ป้องกันปัญหาอาชญากรรม สนับสนุนการต่อต้านยาเสพติด และระงับการเกิดอัคคีภัยและภัยธรรมชาติอื่น ๆ ตามกรอบการดำเนินการในเรื่อง “เมืองน่าอยู่”

๔. ด้านการพัฒนาสังคม การศึกษา และวัฒนธรรม

- ๔.๑ ส่งเสริมการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัยโดยการปรับปรุงพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลไร่เก่า
- ๔.๒ ส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนประถมศึกษาในเขตเทศบาลตำบลไร่เก่า ให้มีคุณภาพที่ดีมีมาตรฐาน รวมทั้งการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยให้กับโรงเรียนในสังกัดเทศบาลสำหรับประชาชน นักเรียน นักศึกษาได้เป็นแหล่งค้นหาความรู้
- ๔.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมเนื่องในวันสำคัญทางศาสนา วันสำคัญของประเทศ รวมทั้งวันสำคัญประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๔.๔ พัฒนาช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน

๕. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักของประชาชนต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ สร้างจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนร่วมของผู้ประกอบการธุรกิจ
- ๕.๓ ลดปริมาณขยะมูลฝอย และการบำบัดน้ำเสียในชุมชน
- ๕.๔ ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สวยงาม

๖. ด้านการสาธารณสุขเพื่อให้บริการด้านสาธารณสุขขั้นพื้นฐานแก่ประชาชนอย่างทั่วถึง

- ๖.๑ ประชาชนได้รับการบริการด้านส่งเสริมสุขภาพอย่างทั่วถึง
- ๖.๒ ประชาชนได้รับการดูแลเอาใจใส่ด้านการป้องกันอันเกี่ยวเนื่องกับสุขภาพและอนามัย

๗. ด้านการเมืองการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร

เพื่อสนับสนุนประชาชนทุกส่วนภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและสนับสนุนตามยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ดี

- ๗.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา
- ๗.๒ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา
- ๗.๓ ส่งเสริมและพัฒนาระบบการให้บริการของประชาชน
- ๗.๔ การจัดระเบียบของชุมชนและสังคม

๘. การกิจหลัก ที่เป็นนโยบายเร่งด่วน

- ๘.๑ การกิจจัดการศึกษายกระดับโรงเรียนเทศบาลให้เป็นที่ยอมรับในชุมชน
- ๘.๒ การป้องกันยาเสพติดและบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด
- ๘.๓ การส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดีของประชาชน
- ๘.๔ การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๘.๕ ส่งเสริมการสร้างโอกาสเข้าถึงบริการสาธารณะ
- ๘.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนแนวนโยบายของรัฐบาลและยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
- ๘.๗ ส่งเสริมแนวทางการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล
- ๘.๘ ส่งเสริมแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

๔.๑ สภาพปัญหาของเทศบาล

๔.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ระบบระบายน้ำยังไม่ได้มาตรฐานและไม่ครอบคลุมถนนทุกสายและพื้นที่ในเขตเทศบาล ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขัง ขนาดผิวจราจรของถนนยังคับแคบ ทำให้ไม่สะดวกและปลอดภัยในการสัญจร
- (๒) ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึง
- (๓) ถนนบางสายยังมีสภาพเป็นถนนลูกรังทำให้เกิดความไม่สะดวกในการสัญจรไปมาในฤดูฝน
- (๔) ปัญหาการขยายเขตบริการน้ำประปายังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

๔.๑.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- (๑) ขาดสถานที่ที่ได้มาตรฐานในการจำหน่ายสินค้าแก่ผู้มาท่องเที่ยว
- (๒) ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับนักท่องเที่ยว เช่น ศูนย์บริการข้อมูลท่องเที่ยว ที่พัก ป้ายบอกทาง
- (๓) ไม่มีตลาด และโรงฆ่าสัตว์เป็นของตนเอง
- (๔) ปัญหาประชาชนผู้มีรายได้น้อยไม่ได้รับการส่งเสริมอาชีพและพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่

๔.๑.๓ ด้านสังคม

- (๑) ปัญหายาเสพติด
- (๒) การขาดแคลนสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะและลานกีฬา
- (๓) ปัญหาด้านการจัดระบบการจราจรในเขตเทศบาล
- (๔) การให้บริการด้านสวัสดิการและนันทนาการแก่ผู้สูงอายุและกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมยังไม่ได้มาตรฐานทางด้านปริมาณและคุณภาพ
- (๕) การแพร่กระจายของแรงงานต่างด้าว
- (๖) การควบคุมและจัดการด้านสุขภาพต่าง ๆ ยังไม่มีประสิทธิภาพ

๔.๑.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- (๑) ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองการบริหารในระดับต่ำ
- (๒) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการปกครองของระบบประชาธิปไตย
- (๓) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ
- (๔) การขาดแคลนบุคลากรบางตำแหน่งในการปฏิบัติงานของเทศบาล
- (๕) บุคลากรบางคนไม่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาล
- (๖) วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ไม่เพียงพอ

๔.๑.๕ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) ปัญหาการถมที่และสิ่งก่อสร้างกีดขวางทางน้ำ ทำให้เกิดน้ำท่วมขัง
- (๒) ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอย
- (๓) ประชาชนขาดจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการและดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๔) ปัญหาการบุกรุกพื้นที่สาธารณะ

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๔.๒.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ให้ก่อสร้างระบบระบายน้ำในถนนทุกสาย และปรับปรุงระบบระบายน้ำที่มีอยู่ให้ได้มาตรฐาน
- (๒) ให้ขยายผิวจราจรของถนนในเขตเทศบาลให้กว้างขึ้น เกิดความสะดวกและปลอดภัยในการสัญจร
- (๓) ให้ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ ถนน ตรอก ซอย
- (๔) ให้ปรับปรุงถนนลูกรังเป็นถนนลาดยาง หรือถนน คสล.
- (๕) ให้ขยายเขตบริการน้ำประปาให้ทั่วถึง
- (๖) ปรับปรุงผิวจราจร ถนนที่ชำรุดทุกสายให้มีสภาพดี

๔.๒.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- (๑) จัดตั้งศูนย์จำหน่ายสินค้าแก่นักท่องเที่ยว
- (๒) พัฒนาส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำของประชาชน
- (๓) ต้องการให้มีตลาดสดและโรงฆ่าสัตว์เป็นของตนเอง

๔.๒.๓ ด้านสังคม

- (๑) ให้มีสวนสาธารณะ ที่พักผ่อนหย่อนใจ และสนามเด็กเล่นให้เพียงพอ
- (๒) จัดให้มีสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุและคนพิการ
- (๓) ให้มีการอนุรักษ์และส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีในท้องถิ่น
- (๔) ให้ส่งเสริมการใช้หลักสุขาภิบาลชุมชน และสถานที่ในเขตเทศบาล

๔.๒.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- (๑) ให้พัฒนาและปรับปรุงการให้บริการต่อประชาชนด้านต่าง ๆ
- (๒) ให้พัฒนาและปรับปรุงด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) ให้มียามดูแลความปลอดภัยสถานที่ราชการในเวลากลางคืน
- (๔) ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาล

๔.๒.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) ให้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสภาพภูมิทัศน์ในเขตเทศบาลให้สะอาดสวยงาม และเป็นระเบียบเรียบร้อย
- (๒) ให้ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ป้องกันไม่ให้เกิดความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและเกิดมลภาวะด้านต่าง ๆ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลไร่เก่า

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

๕.๑ การกิจและอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

๕.๑.๑ การกิจอำนาจหน้าที่ที่ต้องทำตามมาตรา ๕๐ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒

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

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

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

๕.๒ การกิจอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ ตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

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

๕.๓ สรุปการวิเคราะห์ภารกิจของเทศบาล

อาจจำแนกภารกิจของเทศบาลตำบลไร่เก่า ออกเป็นด้านใหญ่ ๆ ได้ดังนี้

๕.๓.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒) พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐(๒))
- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๔))
- (๓) การสาธารณสุขการ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๕))
- (๔) การควบคุมอาคาร (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒๘))
- (๕) การผังเมือง (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒๕))

๕.๓.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๙))
- (๒) การส่งเสริมกีฬา (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๔))
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๙))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๐) และมาตรา ๑๖(๑๓))
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๓) และ พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐(๗))

๕.๓.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐(๑) (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๓๐))
- (๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๒))
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๓))
- (๔) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๑๘) และพ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐(๓))
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒๐))
- (๖) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒๑))
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒๒) และ พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๑(๒))
- (๘) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒๙) และ พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐(๕))
- (๙) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒๗))
- (๑๐) การจัดให้มีและควบคุมตลาด (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๒๒) และ พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๑(๑๓))

๕.๓.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินการฝึกและประกอบอาชีพของราษฎร (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๑(๕) และ พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๖))
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๑๖(๘))
- (๓) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (พ.ร.บ.กำหนดแผนฯ มาตรา ๑๖(๗))

๕.๓.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๓.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๓.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การบริหารจัดการในการปฏิบัติการของเทศบาล (พ.ร.บ.เทศบาล มาตรา ๕๐(๙))
- (๒) การสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ (พ.ร.บ.เทศบาลฯ มาตรา ๕๐(๙))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านนี้ หากเทศบาลสามารถปฏิบัติได้อย่างครบถ้วน และสมบูรณ์ ย่อมจะแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ครบถ้วนทั้ง ๗ ด้าน คือด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมืองการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการศาสนา และด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ได้ครอบคลุมภารกิจที่จะต้องใช้ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างครบถ้วน

๕.๔ การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการดำเนินการตามภารกิจของเทศบาล ทางเทศบาลตำบลไร่เก่าได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหาอุปสรรค เพื่อประเมินสถานภาพว่าปัจจุบันเทศบาลมีสถานภาพอยู่จุดใด แบ่งเป็นการวิเคราะห์ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งสรุปได้ดังต่อไปนี้

ข้อ	สถานะแวดล้อมของเทศบาล
ปัจจัยภายใน ด้านจุดแข็ง (Strenght)	
S๑	มีระบบโครงสร้างพื้นฐาน เครือข่ายคมนาคมที่เข้าถึงง่าย สามารถติดต่อเชื่อมโยงกับพื้นที่อื่น ๆ ได้
S๒	มีแหล่งท่องเที่ยวทางด้านวัฒนธรรมในพื้นที่ เช่น วัดสามร้อยยอด วัดตาลเจ็ดยอด หมู่บ้านไทยทรงดำ
S๓	มีแหล่งผลิตสินค้าเกษตร เช่น มะม่วง สับปะรด ข้าว และมีการจัดงานเพื่อสนับสนุนสินค้าเกษตรในพื้นที่
S๔	มีเครือข่ายคณะกรรมการชุมชนอาสาสมัครสาธารณสุข ในการประสานงานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน
S๕	เป็นเส้นทางผ่านที่สำคัญในการเดินทางไปสู่แหล่งท่องเที่ยวใกล้เคียง ได้แก่ ทู่งสามร้อยยอด บึงบัวสามร้อยยอด
ปัจจัยภายใน ด้านจุดอ่อน (Weak)	
W๑	องค์กรภาคการเกษตรขาดความเข้มแข็ง และการรวมกลุ่ม
W๒	ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
W๓	สถานบริการด้านสาธารณสุขยังไม่เพียงพอกับจำนวนประชากร
W๔	ขาดระบบฐานข้อมูลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
W๕	การขยายตัวของเมืองเป็นไปอย่างไร้ทิศทาง
W๖	ค่านิยมและพฤติกรรมของเด็กและเยาวชนเปลี่ยนไปในทางที่ไม่เหมาะสม
W๗	ขาดการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
ปัจจัยภายนอก ด้านโอกาส (Opportunity)	
O๑	รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมเส้นทางรถไฟทางคู่ ซึ่งในพื้นที่มีทางรถไฟพาดผ่าน
O๒	จังหวัดมีโอกาสขยายการผลิตสินค้า และการตลาดกับประเทศต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น
O๓	รัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาสังคมและสนับสนุนงบประมาณเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน
O๔	นโยบายรัฐบาลสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสร้างโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชากรทุกกลุ่ม
O๕	รัฐบาลมีนโยบายในการเปิดด่านสิงขรเป็นจุดผ่านแดนถาวร ก่อให้เกิดประโยชน์ด้านเศรษฐกิจโดยรวมของจังหวัด
O๖	การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (AEC) ทำให้เพิ่มโอกาสด้านการท่องเที่ยว การขยายตลาดสินค้า

ปัจจัยภายนอก ด้านอุปสรรค (Threat)	
T๑	นโยบายรัฐบาลในการช่วยเหลือสินค้าเกษตรที่ราคาตกต่ำ ยังไม่สามารถแก้ปัญหาขายได้หรือหนี้สินเกษตรกรได้
T๒	ปัญหาจากภัยธรรมชาติและภัยจากสารเคมี เช่น ปัญหาศัตรูพืช สารเคมีตกค้าง ส่งผลต่อมาตรฐานสินค้าเกษตร
T๓	ปัญหาราคาเชื้อเพลิงส่งผลให้ต้นทุนการผลิตสินค้าและบริการเพิ่มสูงขึ้น
T๔	การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ทำให้ครอบครัวขาดการดูแลเอาใจใส่กันและกัน
T๕	สื่อต่างๆ มีผลต่อพฤติกรรมทางลบของประชาชนโดยเฉพาะเด็กและเยาวชน
T๖	ปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจในต่างประเทศส่งผลกระทบต่อ การส่งออกผลิตภัณฑ์ของจังหวัด

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

จากการนำภารกิจของเทศบาลที่ได้วิเคราะห์ในข้อ ๕ มาพิจารณาทบทวน เทศบาลตำบลไร่เก่า พิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการมีดังนี้

๖.๑ การกิจหลัก

- ๖.๑.๑ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๖.๑.๒ การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- ๖.๑.๓ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖.๑.๔ การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- ๖.๑.๕ การพาณิชย์ และส่งเสริมการลงทุน
- ๖.๑.๖ การผังเมืองและควบคุมอาคาร
- ๖.๑.๗ การสาธารณูปการ
- ๖.๑.๘ การก่อสร้างและบำรุงรักษาถนน ทางเท้าและท่อระบายน้ำ
- ๖.๑.๙ การปรับปรุงบำรุงรักษาและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ
- ๖.๑.๑๐ การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๖.๑.๑๑ การป้องกันรักษาและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
- ๖.๑.๑๒ การจัดให้มีตลาด
- ๖.๑.๑๓ การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ และการฆ่าสัตว์
- ๖.๑.๑๔ การจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- ๖.๑.๑๕ การควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- ๖.๑.๑๖ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๑๗ การบำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๑๘ การจัดและส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๑๙ การส่งเสริมกีฬา
- ๖.๑.๒๐ การบำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖.๑.๒๑ การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
- ๖.๑.๒๒ การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสันทนาการ
- ๖.๑.๒๓ การสงเคราะห์ผู้ประสบภัยและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส

๖.๒ การกิจรอง

- ๖.๒.๑ การปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงานของเทศบาล
- ๖.๒.๒ การปรับปรุงประสิทธิภาพบุคลากรของเทศบาล
- ๖.๒.๓ การปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน
- ๖.๒.๔ การปรับปรุงและพัฒนารายได้

- ๖.๒.๕ การประชาสัมพันธ์กิจการของเทศบาล
- ๖.๒.๖ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๖.๒.๗ การส่งเสริมและสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยและการเลือกตั้ง
- ๖.๒.๘ การสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลไร่เก่า กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ๑ หน่วย ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองวิชาการและแผนงาน กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น ๔๐ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓๓ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นเป็นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เหมาะสมต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดกรอบอัตรากำลังขึ้นใหม่ให้เหมาะสมกับภารกิจ และเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และเพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในเทศบาลตำบลไร่เก่า และเพื่อให้การดำเนินงานของแต่ละส่วนราชการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลไร่เก่า มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑) งานบริหารงานทั่วไป ๒) งานการเจ้าหน้าที่ ๓) งานพัฒนาชุมชน ๑.๒ ฝ่ายปกครอง ๑) งานธุรการ ๒) งานทะเบียนราษฎร ๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ ๑) งานบริหารงานทั่วไป ๒) งานการเจ้าหน้าที่ ๓) งานพัฒนาชุมชน ๑.๒ ฝ่ายปกครอง ๑) งานธุรการ ๒) งานทะเบียนราษฎร ๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๑) งานธุรการ ๒) งานการเงินและบัญชี ๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน ๔) งานระเบียบการคลัง ๕) งานสถิติการคลัง ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ ๑) งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒) งานพัฒนารายได้ ๓) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๑) งานธุรการ ๒) งานการเงินและบัญชี ๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน ๔) งานระเบียบการคลัง ๕) งานสถิติการคลัง ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ ๑) งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒) งานพัฒนารายได้ ๓) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา ๑) งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๒) งานสาธารณูปโภค ๓) งานสวนสาธารณะ ๔) งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๑) งานบริหารงานทั่วไป ๒) งานผังเมือง ๓) งานวิศวกรรม ๔) งานสถาปัตยกรรม	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายการโยธา ๑) งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๒) งานสาธารณูปโภค ๓) งานสวนสาธารณะ ๔) งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๒ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง ๑) งานบริหารงานทั่วไป ๒) งานผังเมือง ๓) งานวิศวกรรม ๔) งานสถาปัตยกรรม	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๑) งานธุรการ ๒) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๓) งานวางแผนสาธารณสุข ๔) งานรักษาความสะอาด ๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข ๑) งานส่งเสริมสุขภาพ ๒) งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๓) งานเผยแพร่และฝึกอบรม ๔) งานสัตวแพทย์	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ๑) งานธุรการ ๒) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๓) งานวางแผนสาธารณสุข ๔) งานรักษาความสะอาด ๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข ๑) งานส่งเสริมสุขภาพ ๒) งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๓) งานเผยแพร่และฝึกอบรม ๔) งานสัตวแพทย์	
๕. กองวิชาการและแผนงาน ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๑) งานธุรการ ๒) งานนิติการ ๓) งานประชาสัมพันธ์ ๔) งานบริการและเผยแพร่วิชาการ ๕.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ๑) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒) งานงบประมาณ	๕. กองวิชาการและแผนงาน ๕.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๑) งานธุรการ ๒) งานนิติการ ๓) งานประชาสัมพันธ์ ๔) งานบริการและเผยแพร่วิชาการ ๕.๒ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ๑) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒) งานงบประมาณ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
๖. กองการศึกษา ๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ๑) งานธุรการ ๒) งานการศึกษาปฐมวัย ๓) งานโรงเรียน ๔) งานกิจการนักเรียน ๕) งานการเจ้าหน้าที่ ๖.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑) งานกีฬาและันทนาการ ๒) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๓) งานกิจการศาสนา ๔) งานส่งเสริมประเพณีและศิลปวัฒนธรรม	๖. กองการศึกษา ๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ๑) งานธุรการ ๒) งานการศึกษาปฐมวัย ๓) งานโรงเรียน ๔) งานกิจการนักเรียน ๕) งานการเจ้าหน้าที่ ๖.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑) งานกีฬาและันทนาการ ๒) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๓) งานกิจการศาสนา ๔) งานส่งเสริมประเพณีและศิลปวัฒนธรรม	
๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๑) งานตรวจสอบภายใน	๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๑) งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลไร่เก่า ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชนานั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลไร่เก่าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2561 - 2563

เทศบาลตำบลไร่เก่า อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
2	<u>สำนักปลัดเทศบาล</u> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
3	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
4	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
5	<u>ฝ่ายอำนวยการ</u> <u>งานบริหารทั่วไป</u> นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	1	1	1	1	-	-	-	
6	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
7	<u>ลูกจ้างประจำ</u> พนักงานพิมพ์ดีด	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
8	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
9	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
10	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
11	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
12	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
13	<u>งานการเจ้าหน้าที่</u> นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
14	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	1	1	1	1	-	-	-	
15	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
16	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	<u>งานพัฒนาชุมชน</u>								
17	นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
18	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ฝ่ายปกครอง	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>งานทะเบียนราษฎร์</u>								
19	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
20	เจ้าพนักงานทะเบียนและบัตร (ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>								
22	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
23	พนักงานขับรถดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
24	พนักงานขับรถดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
25	พนักงานดับเพลิง	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
26	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
27	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
28	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
29	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
30	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
31	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
32	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
33	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	33	33	33	33	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	<u>กองคลัง</u>								
1	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
2	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u>								
	<u>งานธุรการ</u>								
3	นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
4	พนักงานเก็บเงิน	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
5	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>งานพัสดุและทรัพย์สิน</u>								
6	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
7	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
8	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>งานการเงินและบัญชี</u>								
9	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>งานระเบียบการคลัง</u>								
	<u>งานสถิติการคลัง</u>								
	<u>ฝ่ายพัฒนารายได้</u>								
	<u>งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์</u>								

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
11	<u>งานพัฒนารายได้</u> นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
12	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
13	<u>งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</u> นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	13	13	13	13	-	-	-	
1	<u>กองช่าง</u> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
2	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
3	<u>ฝ่ายการโยธา</u> <u>งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</u> นายช่างไฟฟ้า (ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
4	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
5	<u>งานสาธารณูปโภค</u> นายช่างโยธา (ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
6	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
7	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
8	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>งานสวนสาธารณะ</u> <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u>								

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	<u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u>								
	<u>งานบริหารทั่วไป</u>								
9	นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	1	1	1	1	-	-	-	
10	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ขง)	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
11	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>งานผังเมือง</u>								
	<u>งานวิศวกรรม</u>								
	<u>งานสถาปัตยกรรม</u>								
	รวม	11	11	11	11	-	-	-	
	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>								
1	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
2	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u>								
	<u>งานธุรการ</u>								
3	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.)	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</u>								
4	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ขง.)	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
5	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
6	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	

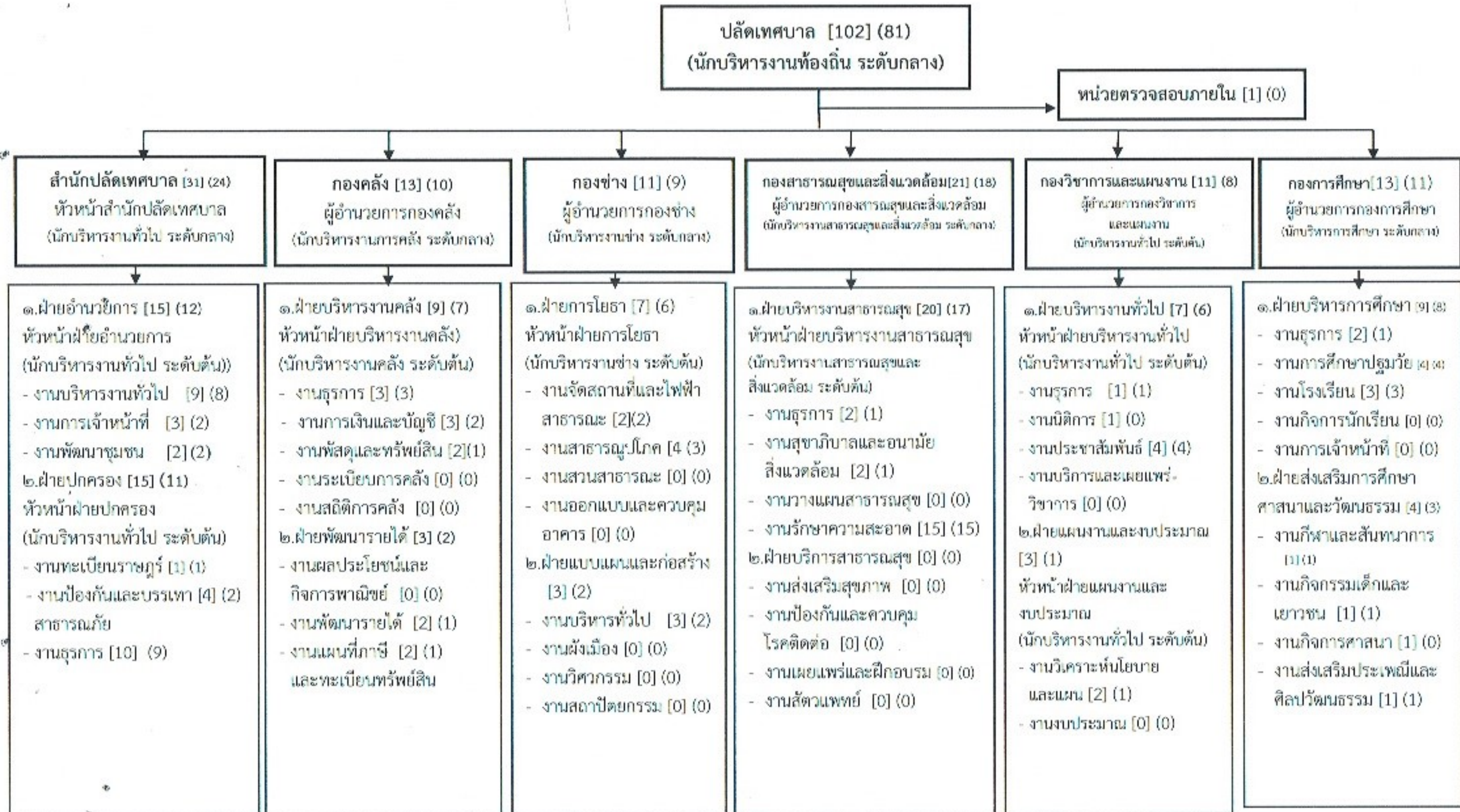
ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	<u>งานวางแผนสาธารณสุข</u>								
	-								
	<u>งานรักษาความสะอาด</u>								
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
7	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
8	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
9	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
10	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
11	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
12	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
13	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
14	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
15	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
16	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
17	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
18	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
19	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
20	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
21	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>ฝ่ายบริการสาธารณสุข</u>								
	<u>งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</u>								
	<u>งานเผยแพร่และฝึกอบรม</u>								
	-								
	<u>งานส่งเสริมสุขภาพ</u>								
	-								
	<u>งานสัตวแพทย์</u>								
	-								
	รวม	21	21	21	21	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	<u>กองวิชาการและแผนงาน</u>								
1	ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
2	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
3	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u>								
	<u>งานธุรการ</u>								
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
4	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>งานนิติการ</u>								
5	นิติกร (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>งานประชาสัมพันธ์</u>								
6	นักประชาสัมพันธ์ (ปก.)	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
7	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
8	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
9	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>งานบริการและเผยแพร่วิชาการ</u>								
	-								
	<u>ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</u>								
	<u>งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</u>								
10	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
11	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>งานงบประมาณ</u>								
	-								
	รวม	11	11	11	11	-	-	-	

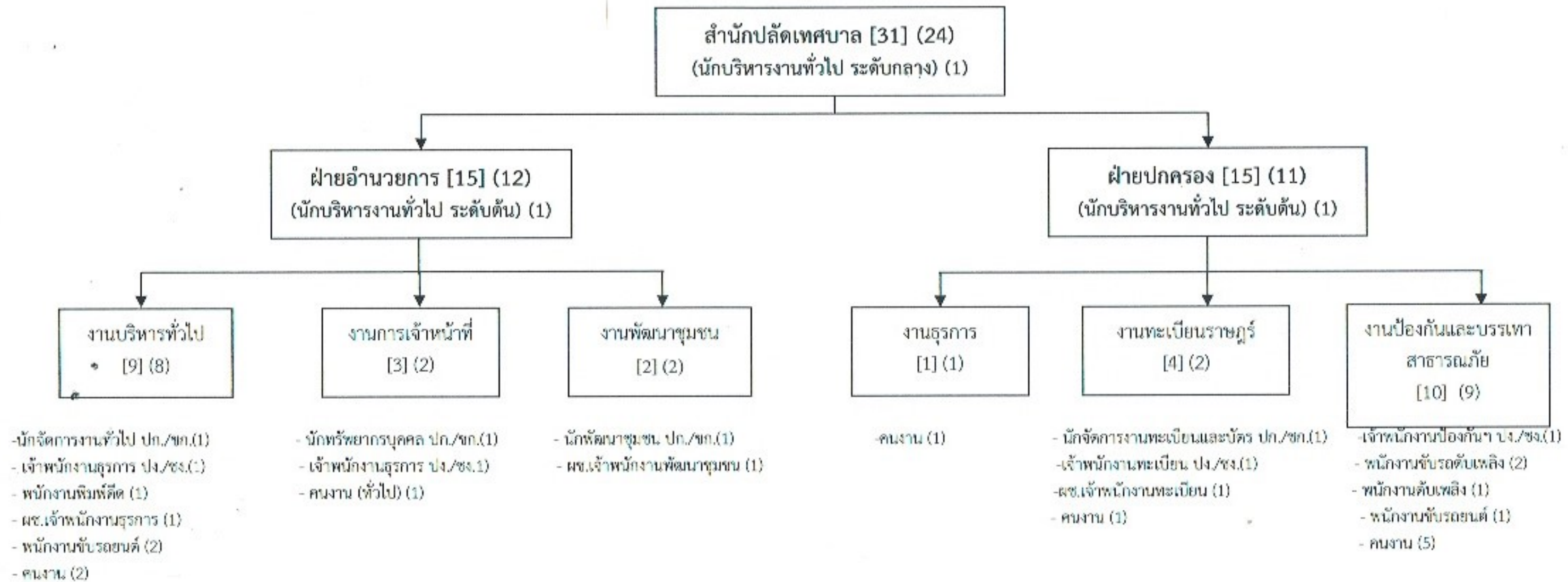
ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	<u>กองการศึกษา</u>								
1	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u>								
	<u>งานธุรการ</u>								
2	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
3	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>งานการศึกษาปฐมวัย</u>								
4	นักวิชาการศึกษา (ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
5	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
6	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
7	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>งานโรงเรียน</u>								
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
8	ผู้ช่วยครู	1	1	1	1	-	-	-	
9	ผู้ช่วยครู	1	1	1	1	-	-	-	
10	ผู้ช่วยครู	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>งานกิจการนักเรียน</u>								
	-								
	<u>งานการเจ้าหน้าที่</u>								
	-								
	<u>ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
	<u>งานกีฬาและสันทนาการ</u>								
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
11	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</u>								
12	คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	

ลำดับที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
13	<u>งานกิจการศาสนา</u> คณงาน	-	1	1	1	+ 1	-	-	กำหนดเพิ่ม
14	<u>งานส่งเสริมประเพณีและศิลปวัฒนธรรม</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	13	14	14	14	+ 1	-	-	
1	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> <u>งานตรวจสอบภายใน</u> นักวิชาการตรวจสอบภายใน	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	1	1	1	1	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	103	104	104	104	+ 1	-	-	

โครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลไร่เก่า

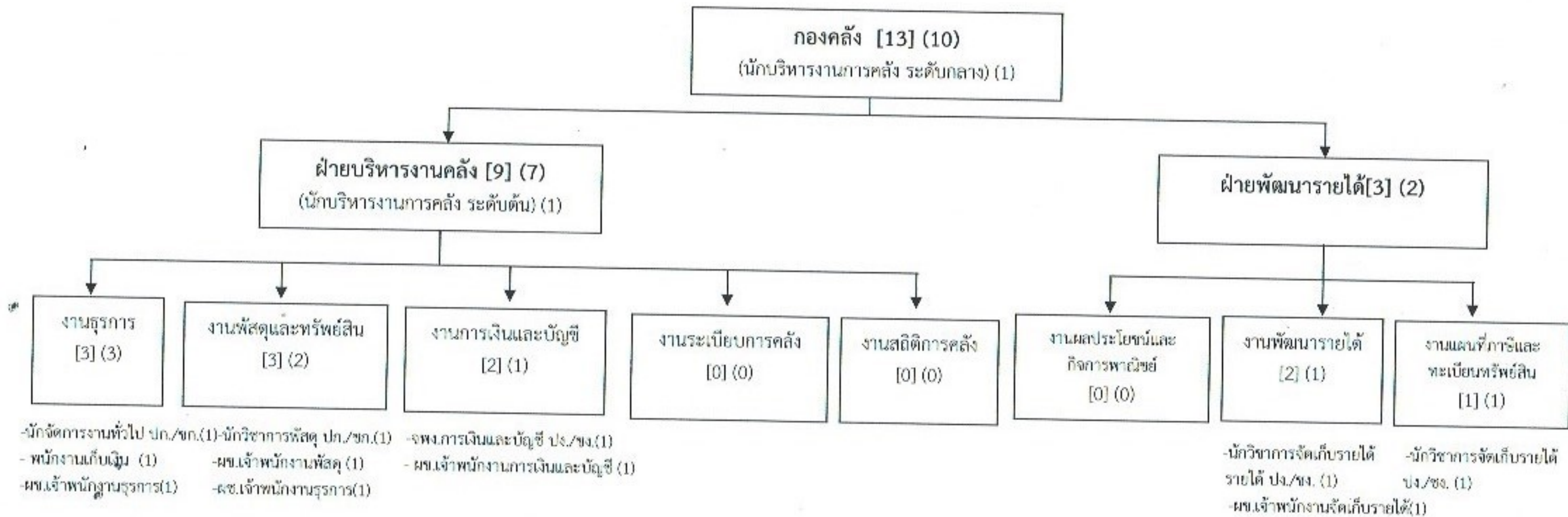


โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล



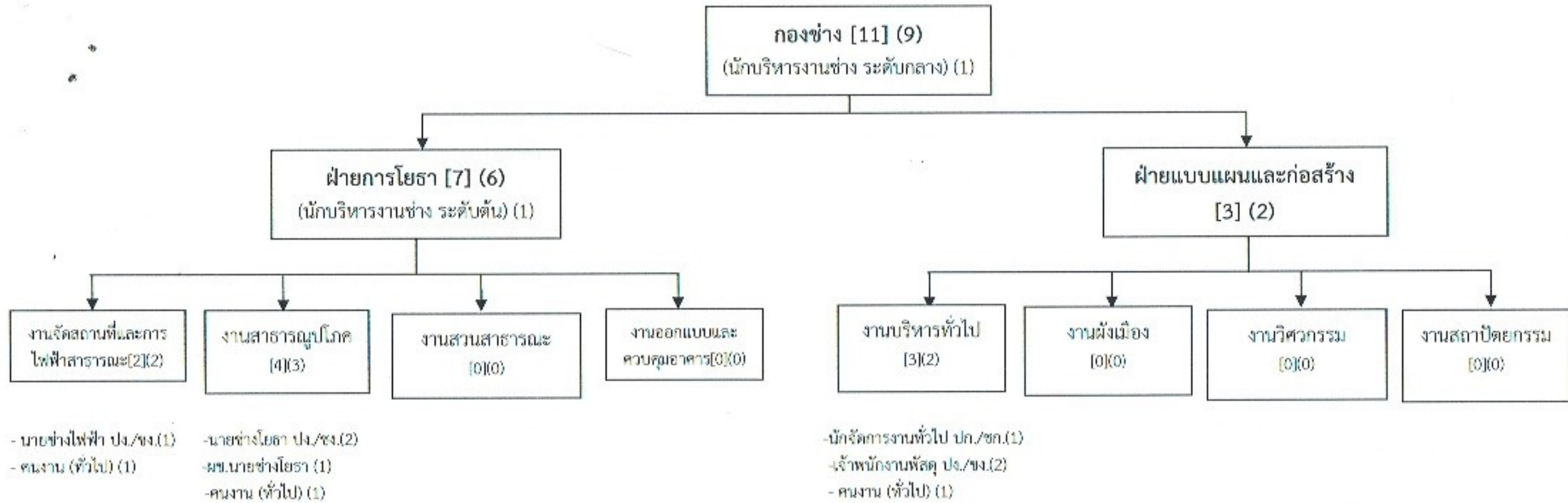
ประเภท	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป อาวุโส	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงาน จ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	1	2	-	-	1	3	-	2	2	4	3	3	11

โครงสร้างของกองคลัง



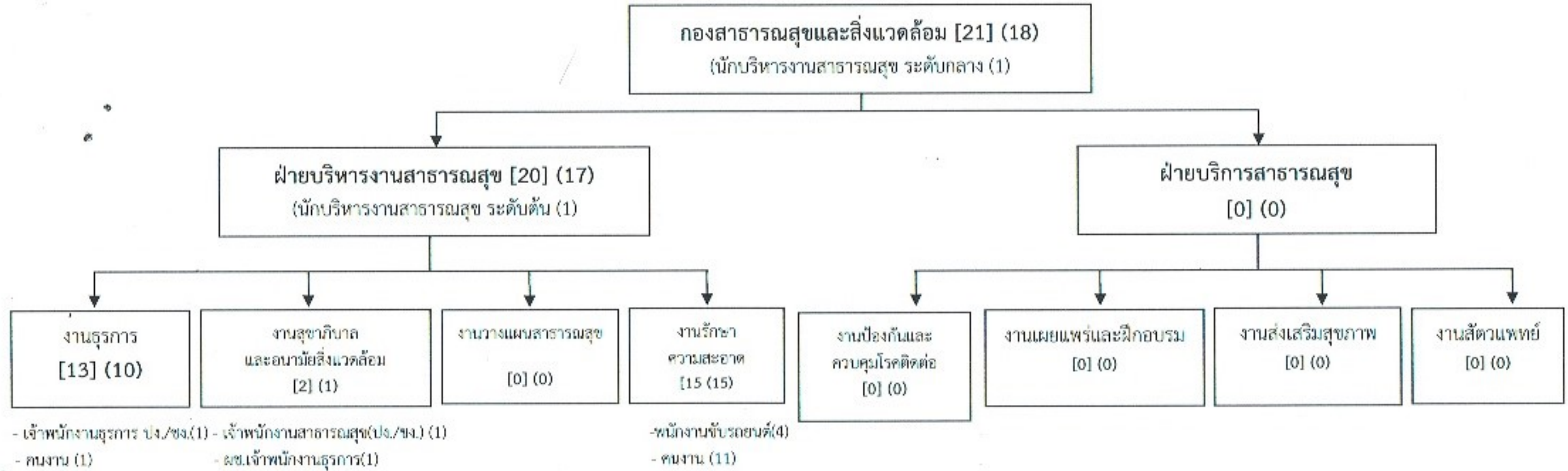
ประเภท	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป อาวุโส	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงาน จ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	1	1	-	-	1	3	-	-	1	1	5	-	-

โครงสร้างของกองช่าง



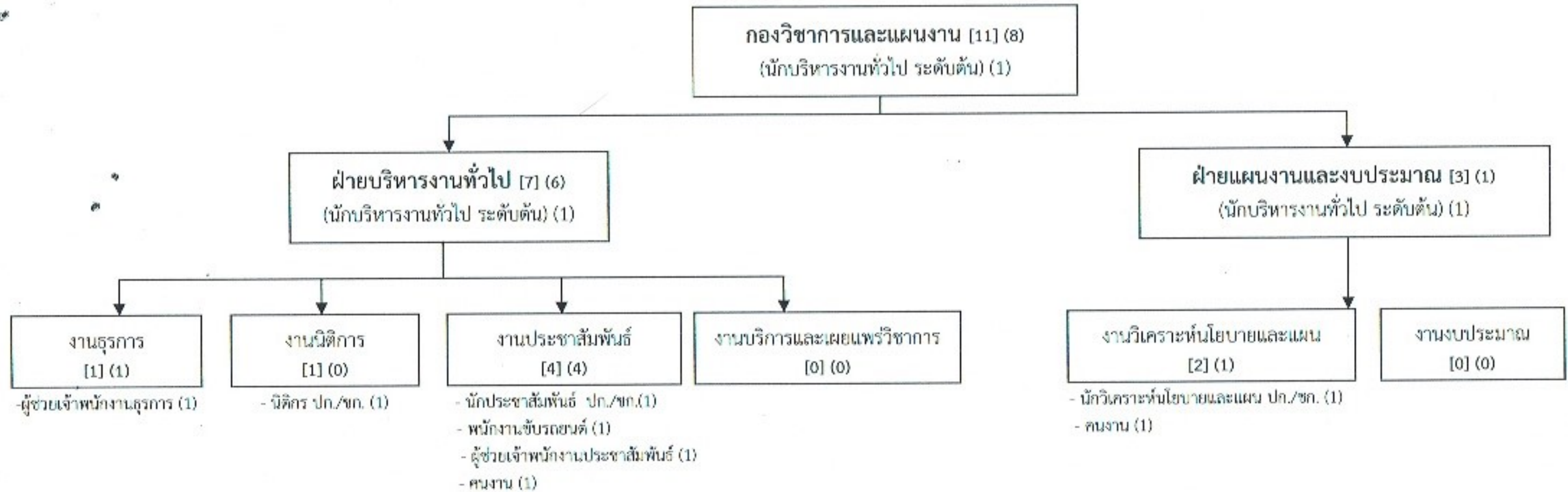
ประเภท	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป อาวุโส	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงาน จ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	1	1	-	-	-	1	-	2	2	-	1	-	3

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



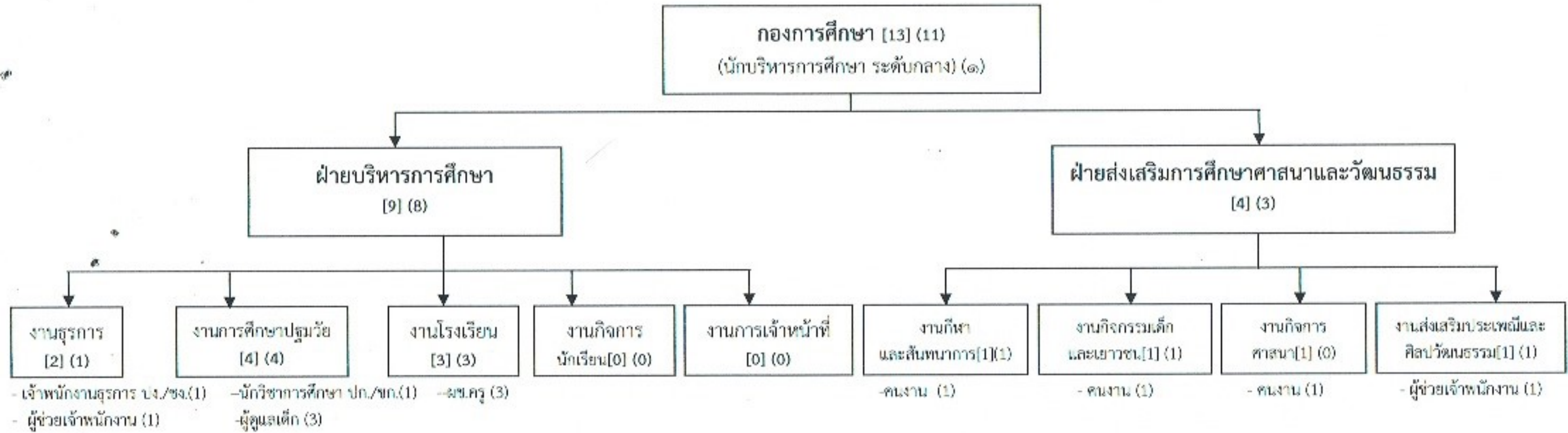
ประเภท	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป อาวุโส	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงาน จ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	1	1	-	-	-	-	-	-	2	-	1	4	12

โครงสร้างของกองวิชาการและแผนงาน



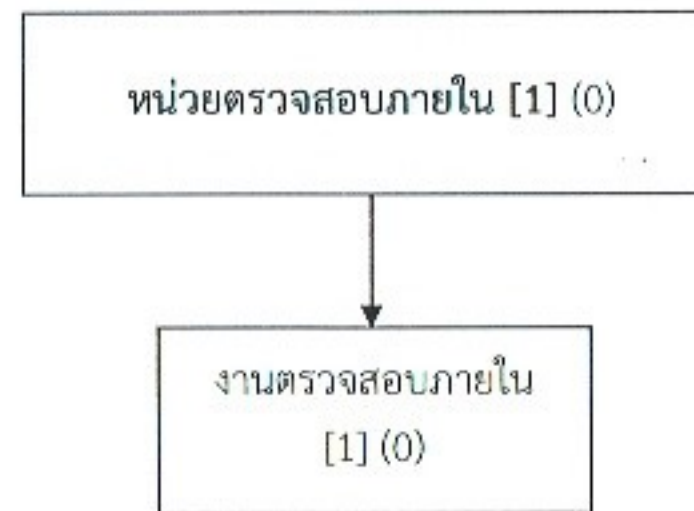
ประเภท	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป อาวุโส	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงาน จ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	3	-	-	-	3	-	-	-	1	2	-	2

โครงสร้างของกองการศึกษา



ประเภท	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป อาวุโส	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงาน จ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	5	-	6

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



- นักตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (1)

ประเภท	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับสูง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป อาวุโส	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงาน จ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-

๘. ตารางค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	การขอ อัตรา	จำนวน จ้างเหมา	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน	เงินเดือน		เงินค่าจ้างเหมาต่อปี			อัตราค่าจ้างเหมา			การค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
						เงินเดือน (1 พ.ร.บ.)	รวมเงินเดือน (1) (1 พ.ร.บ.)	ในจำนวนนี้ 3 ปีข้างหน้า			เพิ่มเติม			เพิ่มเติม (2)			2561 (100,000)	2562 (100,000)	2563 (100,000)	
								2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561 (100,000)	2562 (100,000)	2563 (100,000)				
1	1 ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ตำแหน่งปลัดอปท. (๑1)	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	1	1	1	35,760	597,120	1	1	1	-	-	-	16,440	16,440	16,560	613,560	630,000	646,560	นายเสรี สมศักดิ์
2	1 หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง	1	1	1	31,900	517,200	1	1	1	-	-	-	14,880	15,480	15,960	532,080	547,560	563,520	นางวัฒนา ไททอง
3	1 หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	-	-	411,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเต็ม
4	1 หน.ฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	-	-	411,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเต็ม
5	1 นักบริหารงานอำนวยการ	ปฏิบัติการ/อำนวยการ	1	1	-	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม/รับจนทำให้เปิดสอบ
6	1 นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	1	1	1	18,520	222,240	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	229,920	237,600	245,280	น.ส.สาวตรี พุดเพิ่ม
7	1 นักพัฒนาชุมชน	อำนวยการ	1	1	1	25,470	305,640	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	317,520	329,760	342,720	น.ส.จินตนา ขรรค์เกษมไทย
8	1 นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปฏิบัติการ/อำนวยการ	1	1	-	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม/รับจนทำให้เปิดสอบ
9	1 เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปฏิบัติงาน/อำนวยการ	1	1	-	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม/รับจนทำให้เปิดสอบ
10	1 เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปฏิบัติงาน	1	1	1	17,880	214,560	1	1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,440	221,760	229,200	236,640	พ.อ.อ.หญิงวาสนา ก่อแก้ว
11	1 เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	อำนวยการ	1	1	1	24,730	296,760	1	1	1	-	-	-	11,160	11,040	10,920	307,920	318,960	329,880	พ.อ.ธงชัย กระปะโกน
12	1 เจ้าหน้าที่งานทะเบียน ลูกจ้างประจำ	อำนวยการ	1	1	1	16,570	198,840	1	1	1	-	-	-	8,880	9,000	9,000	207,720	216,720	225,720	น.ส.พิชญ์นันท์ นิธิย
13	2 พนักงานพิมพ์ดีด	กลุ่ม 1	1	1	1	18,190	218,280	1	1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,560	225,480	232,920	240,480	นางสุกัญญา ทองเปาว
14	2 พนักงานขับรถยนต์หญิง	กลุ่ม 1	1	1	1	18,190	218,280	1	1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,560	225,480	232,920	240,480	นายประคัมภ์ บุญพิ
15	2 พนักงานขับรถรับส่งหญิง	กลุ่ม 1	1	1	1	17,880	214,560	1	1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,440	221,760	229,200	236,640	นายชนธิษฐ์ หุ่นแก้ว
16	2 พนักงานขับหญิง พนักงานจ้างตามภารกิจ	กลุ่ม 1	1	1	1	16,340	196,080	1	1	1	-	-	-	7,440	7,320	7,440	203,520	210,840	218,280	นายสมพงษ์ แสงตั้ง
17	3 พนักงานขับรถยนต์		1	1	1	9,400	112,800	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	นายเอกสิทธิ์ นาคโค
18	3 พนักงานขับรถยนต์		1	1	1	11,090	133,080	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,880	138,480	144,120	150,000	นายไพศาล กองอาษา
19	3 คส.เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน		1	1	1	10,980	131,760	1	1	1	-	-	-	5,280	5,520	5,760	137,040	142,560	148,320	น.ส.ชลธิชา วิเศษเวส
20	3 พนักงานขับรถยนต์		1	1	1	9,400	112,800	1	1	1	-	-	-	-	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	นายสมพงษ์ สุวรรณทรัพย์
21	3 คส.เจ้าหน้าที่งานทะเบียน		1	1	-	11,500	138,000	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเต็ม
22	3 คส.เจ้าหน้าที่งานธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป		1	1	1	11,500	138,000	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	น.ส.ภัทรา พัดพา

๕. การทำบัญชีจ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรา	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	เงินเดือน		อัตราค่าจ้างรวม			อัตราค่าจ้างรวม			การใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
						เงินเดือน (1 ค.ร.ก.)	รวมเงินเดือน (1) (1 ค.ร.ก.)	ในจำนวนนี้			เพิ่ม			ที่เพิ่มขึ้น (2)						
								2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561 (ค.ร.ก.)	2562 (ค.ร.ก.)	2563 (ค.ร.ก.)	2561 (ค.ร.ก.)	2562 (ค.ร.ก.)	2563 (ค.ร.ก.)	
23	4 คนงาน		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	น.ส.ณัฐชา ปิ่นเพชร
24	4 คนงาน		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	น.ส.ฉวีรัตน์ ปรียพันธ์
25	4 คนงาน		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	น.ส.วิไลวรรณ โพธิ์วงศ์
26	4 คนงาน		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	น.ส.บุญฤทัย พระมอญ
27	4 คนงาน		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นางอภิสินี จันทร์สุกใส
28	4 คนงาน		1	1	-	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่าง
29	4 คนงาน		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายวิโรจน์ หิมะดี
30	4 คนงาน		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมิง จันทร์คอก
31	4 คนงาน		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสุชาติ นาคสงฆ์
32	4 คนงาน		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	น.ส.ฉวีรัตน์ โคตรขมภู
33	4 คนงาน		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	น.ส.ณณดา ธรรมวิโรจน์
รวม (34)																				
34	1 ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานกลาง)	ตำแหน่งการท้องถิ่นระดับกลาง	1	1	1	33,140	532,080	1	1	1	-	-	-	15,480	15,960	16,440	547,560	563,520	579,960	นางกิ่งแก้ว สอนทรัพย์
35	1 นายฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานกลาง)	ตำแหน่งการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	1	28,030	354,360	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	367,320	380,640	394,080	น.ส.ประทุมทิพย์ แกมมา
36	1 นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการชำนาญการ	1	1	-	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
37	1 นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	1	1	1	16,680	199,200	1	1	1	-	-	-	8,280	7,080	7,680	207,480	214,560	222,240	น.ส.จิตตา พรหมสะอาด
38	1 นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	1	1	1	22,170	266,040	1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,520	276,960	288,120	299,640	น.ส.ณณดา พงษ์มา
39	1 นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการชำนาญการ	1	1	-	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิมหรือขอไปใช้ทดแทน
40	1 เจ้าหน้าที่บริหารงานเงินและบัญชี	ปฏิบัติงานชำนาญการ	1	1	-	-	297,960	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิมหรือขอไปใช้ทดแทน
รวม (40)																				
41	2 พนักงานเก็บเงิน พนักงานจ้างตามภารกิจ	กลุ่ม 1	1	1	1	20,360	244,320	1	1	1	-	-	-	7,800	-	-	252,120	252,120	252,120	นางสุวิไลยา บุญทรัพย์
42	3 นายเจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	1	11,180	134,160	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,880	139,560	145,200	151,080	นายทรงพล จันทร์สุกใส
43	3 นายเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	1	11,570	138,840	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	144,480	150,360	156,480	น.ส.เบญจพร รอดคง
44	3 นายเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	1	11,190	134,280	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,880	139,680	145,320	151,200	น.ส.รุ่งทิพย์ นาคโค
45	3 นายเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	1	11,280	134,400	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,880	139,800	145,440	151,320	น.ส.กัญฉวีมา บุญใจ

ร.พ.	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน	เงินเดือน		ค่าตอบแทนพิเศษ (กบ.ก.)			อัตราค่าจ้างคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ			
						เงินเดือน (1.1.บ.บ.60)	รวมเงินเดือน (1) (1.1.บ.บ.60)	ในตำแหน่ง 1 ปีข้างต้น			เพิ่ม/ลด			ที่เพิ่มขึ้น (2)			2561 (บ.บ.ก.1)	2562 (บ.บ.ก.1)	2563 (บ.บ.ก.1)		2561 (บ.บ.ก.1)	2562 (บ.บ.ก.1)	2563 (บ.บ.ก.1)
								2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561 (บ.บ.ก.1)	2562 (บ.บ.ก.1)	2563 (บ.บ.ก.1)							
46	3 ผช.เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป กองช่าง (05)		1	1	1	11,090	133,080	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,880	138,480	144,120	150,000	น.ส.สารวิมล จิรดิษฐ์ระไพจิ			
47	1 ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ส่วนราชการท้องถิ่นระดับกลาง	1	1	1	30,100	495,600	1	1	1	-	-	-	14,280	14,640	15,120	509,880	524,520	539,640	นายทรงศักดิ์ เจริญธรรม			
48	1 หัวหน้าฝ่ายช่างโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ส่วนราชการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	1	20,790	267,480	1	1	1	-	-	-	11,040	10,920	11,160	278,520	289,440	300,600	นายอนุชา เทพโสลา			
49	1 นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	1	1	1	22,490	269,880	1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	11,040	280,440	291,240	302,280	นายบุญยืน รอดเย็น			
50	1 นายช่างโยธา	ปฏิบัติงานชำนาญงาน	1	1	-	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม			
51	1 นายช่างไฟฟ้า	ชำนาญงาน	1	1	1	21,190	254,280	1	1	1	-	-	-	10,200	10,560	10,800	264,480	275,040	285,840	นายพิระพงศ์ รุ่งงาม			
52	1 นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติงาน	1	1	1	15,840	190,080	1	1	1	-	-	-	9,120	8,280	7,080	199,200	207,480	214,560	น.ส.ณัฐรักษ์ สีสุว			
53	1 เจ้าพนักงานวัสดุ พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปฏิบัติงานชำนาญงาน	1	1	-	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม/ร้องขอให้เปิดสอบ			
54	3 ผช.นายช่างโยธา พนักงานจ้างทั่วไป		1	1	1	11,500	138,000	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	นายอัศวเดช สัตย์เชื้อ			
55	4 คนงาน		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสุภาโชค คงเมือง			
56	4 คนงาน		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นางชนนิกานต์ ตาขาว			
57	4 คนงาน กองช่างโยธาและสิ่งปลูกสร้าง (06)		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายบรรชา พรหมสะอาด			
58	1 ผู้อำนวยการช่างโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ส่วนราชการท้องถิ่นระดับกลาง	1	1	1	30,100	495,600	1	1	1	-	-	-	14,280	14,640	15,120	509,880	524,520	539,640	นายชาลากร อภิชาติชาญชัย			
59	1 นายช่างโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ส่วนราชการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	-	-	411,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเต็ม			
60	1 เจ้าพนักงานช่างวัสดุ	ปฏิบัติงานชำนาญงาน	1	1	-	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม/ร้องขอให้เปิดสอบ			
61	1 เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปฏิบัติงานชำนาญงาน	1	1	-	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม/ร้องขอให้เปิดสอบ			
62	3 ผช.เจ้าพนักงานธุรการ		1	1	1	11,200	134,400	1	1	1	-	-	-	5,400	5,640	5,880	139,800	145,440	151,320	น.ส.จันทิมา ปานะเมือง			
63	3 พนักงานขับรถยนต์		1	1	1	13,090	157,080	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	163,440	170,040	176,880	นายอานวย คำทอง			
64	3 พนักงานขับรถยนต์		1	1	1	11,500	138,000	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	นายไข่ สุขจิตต์			
65	3 พนักงานขับรถยนต์		1	1	1	11,490	137,880	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,400						

๘. ตารางค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่ ๑	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา	จำนวน อัตรา	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน	เงินเดือน		อัตราค่าจ้างรวม (1)			อัตราค่าจ้างรวม (2)			ค่าใช้จ่ยรวม (3)			หมายเหตุ			
						เงินเดือน (1,140,000)	รวมเงินเดือน (1) (1,140,000)	ในจำนวนนี้ 1 ปีข้างหน้า			เพิ่มเติม			ที่เพิ่มขึ้น (2)						
								2561 (000,000)	2562 (000,000)	2563 (000,000)	2561 (000,000)	2562 (000,000)	2563 (000,000)	2561 (000,000)	2562 (000,000)	2563 (000,000)				
66	3 พนักงานขับรถยนต์ พนักงานขับรถทั่วไป		1	1	1	9,690	116,280	1	1	1	-	-	-	4,680	4,920	5,040	120,960	125,880	130,920	นางสมเกียรติ อินทร์นอก
67	4 คนงาน		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นางบุญนาค สายกัน
68	4 คนงาน		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายพิชา สวัสดิ์ดึก
69	4 คนงาน		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นางสาว นรมาศย์
70	4 คนงาน		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมพงษ์ โพธิ์เย็น
71	4 คนงาน		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายประจัน พรหมศรี
72	4 คนงาน		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายอรรถชัย พิมพ์เสถียร
73	4 คนงาน		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมอน ชูเชิข
74	4 คนงาน		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมชาย เข้มมระอาล
75	4 คนงาน		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมณวงศ์ ศรีวิเศษ
76	4 คนงาน		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายอุเทน บุญเกิด
77	4 คนงาน		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นางกมลทิพย์ ใสนาค
78	4 คนงาน		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นางสาวกาญจนา วิษุทวธ
กองวิศวกรรมและโยธา (07)																				
79	1 ผู้ควบคุมการก่อสร้างและควบคุมการก่อสร้างทั่วไป	ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	1	29,110	391,320	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	404,640	418,080	431,400	น.ส.นฤมล อู่ตะเภา
80	1 หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารทั่วไป)	ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	1	24,490	311,880	1	1	1	-	-	-	11,760	11,880	12,240	323,640	335,520	347,760	น.ส.ปิยารมย์ พิภพเจริญ
81	1 หัวหน้าฝ่ายบริหารและช่างเทคนิคช่างเทคนิคทั่วไป	ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	-	-	411,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเต็ม
82	1 นักวิชาการ	ปฏิบัติการช่างเทคนิค	1	1	-	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็มของขอให้อีกคน
83	1 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการช่างเทคนิค	1	1	-	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม
84	1 นักประจักษ์พันธ์ ลูกจ้างประจำ	ปฏิบัติการ	1	1	1	17,880	214,560	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	222,240	229,920	237,600	นางสุนทรี สุทธิปาณีนิย
85	2 พนักงานขับรถยนต์ พนักงานขับรถบรรทุก	กลุ่ม 1	1	1	1	18,790	225,480	1	1	1	-	-	-	7,440	7,560	7,680	232,920	240,480	248,160	นายสุริยา แสงสว่าง
86	3 นายช่างไฟฟ้างานบูรณาการ		1	1	1	10,980	131,760	1	1	1	-	-	-	5,280	5,520	5,760	137,040	142,560	148,320	นางพรรณี จันทะภาส
87	3 นายช่างไฟฟ้างานประจักษ์พันธ์ พนักงานขับรถทั่วไป		1	1	1	11,600	139,200	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	144,840	150,720	156,840	น.ส.ศรวิพร เขียวคิ
88	4 คนงาน		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายไพรัช คำทอง
89	4 คนงาน		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นางกมลแก้ว เขียวเพ็

๘. การกระทำที่ง่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ร.ร.	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรา	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	เงินเดือน		เงินตอบแทนพิเศษ (ถ้ามี)			อัตราจ้างงาน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ	
						เงินเดือน	รวมเงินเดือน (1)	ในจำนวนรวม 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			ที่เพิ่มขึ้น (2)			2561 (ณ.บ.บ.)	2562 (ณ.บ.บ.)	2563 (ณ.บ.บ.)		
								2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561 (ณ.บ.บ.)	2562 (ณ.บ.บ.)	2563 (ณ.บ.บ.)					
๙๐	คณบดีวิทยาลัยฯ (๑๘)	ผู้อำนวยการโรงเรียนระดับกลาง ชำนาญการ ปฏิบัติงานชำนาญการ	1	1	1	44,930	673,560	1	1	1	-	-	-	19,560	19,680	19,560	693,120	712,800	732,360	นายอำเภอ ทวีวงศ์	
๙1	นักวิชาการศึกษา		1	1	1	24,010	288,120	1	1	1	-	-	-	11,520	12,000	12,120	299,640	311,640	323,760	น.ส.จินตนา นามเมือง	
๙2	เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ		1	1	-	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม	
๙3	ผอ.เจ้าพนักงานธุรการ		1	1	1	10,870	130,440	1	1	1	-	-	-	5,280	5,520	5,760	135,720	141,240	147,000	น.ส.อมรรารณ เป็กประเสริฐ	
๙4	ผอ.เจ้าพนักงานธุรการ		1	1	1	11,500	138,000	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	น.ส.นงศบุษ สวัสดิ์	
๙5	ผอ.ครู		1	1	1	15,000	180,000	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	น.ส.กัญชนดิ อภิรักษ์ชัยพร	
๙6	ผอ.ครู		1	1	1	15,000	180,000	1	1	1	-	-	-	-	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	น.ส.สินีนารถ ลิสงษ์	
๙7	ผอ.ครู พนักงานจ้างทั่วไป		1	1	1	15,000	180,000	1	1	1	-	-	-	-	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	นายชนาวัฒน์ พงศ์เพชร	
๙8	พนักงาน		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสุวัฒน์ สามภักดิ์	
๙9	พนักงาน		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นางสุชา คำใบ	
100	พนักงาน	-	1	-	9,000	108,000	1	1	1	+1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ตำแหน่งเพิ่ม	
101	ผู้ดูแลเด็ก	ปฏิบัติภาระชำนาญการ ปฏิบัติงานชำนาญการ	1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นางสุกัญญา ธรรมภักดิ์	
102	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นางสุพรรณิ อทะนุจสุตา	
103	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	น.ส.วรรณภา วงศ์พันธ์	
104	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๖) โรงเรียนเทศบาล ๑ บ้านสวนเข็ญ		1	1	-	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็มโรงเรียนให้เปิดสอบ	
105	ผู้ชำนาญการ (29067-2 (๐))		คศ.3	1	1	1	60,150	721,800	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	นายณณิชา ทองใบ
106	ครู (29068-2 (๐))		คศ.3	1	1	1	56,610	679,320	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	นายประจักษ์ บุญศิริ
107	ครู (29069-2 (๐))		คศ.3	1	1	1	43,800	525,600	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	นายสุวรรณ บ่อวารี
108	ครู (30145-2)		คศ.2	1	1	1	25,930	311,160	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	น.ส.นภาพรณิ ทองอร่าม
109	ครู (36632-2)		คศ.2	1	1	1	25,440	305,280	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	น.ส.เพชรดา คามพาศิ
110	ครู (30142-2)		คศ.2	1	1	1	23,450	281,400	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	นายพนมกร สุริยธรรมชัย
111	ครู (30143-2)	คศ.2	1	1	1	22,890	274,680	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	น.ส.อภิญญา เพ็งปัญญา	
112	ครู (30144-2)	คศ.1	1	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง	
113	ครู (30146-2)	คศ.2	1	1	1	23,450	281,400	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	นางชนากานต์ อิกหาญ	

๕. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ก่อนเกษียณ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน	เงินเดือน		อัตราค่าจ้าง			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ			
						เงินเดือน (1 ค.ศ. 60)	รวมเงินเดือน (1) (1 ค.ศ. 60)	ในจำนวนนี้ 3 ปีข้างหน้า			เพิ่มขึ้น			เพิ่มขึ้น (2)						
								2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561 (คน.ศ. 61)	2562 (คน.ศ. 62)	2563 (คน.ศ. 63)		2561 (คน.ศ. 61)	2562 (คน.ศ. 62)	2563 (คน.ศ. 63)
114	1.1 ครู (09070-2 (ก))	คศ.1	1	1	1	20,320	243,840	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	น.ส.โสภา เพ็ชรสุข		
115	1.1 ครู (33980-2)	คศ.1	1	1	1	21,150	253,800	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	น.ส.ณิชาธิ์ โพธิ์จันททรัพย์		
116	1.1 ครู (33981-2)	คศ.1	1	1	1	21,570	258,840	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	นางอริศณา เชื้อวโปว		
117	1.1 ครู (30141-2)	คศ.1	1	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม		
	ลูกจ้างประจำ																			
118	2 พนักงานบริการ		1	1	1	18,190	218,280	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	นางสมหมาย นิยมศร		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
119	3 บุคลากรสนับสนุนการสอน		1	1	1	11,590	139,080	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	น.ส.วนิดา เกิดร่วม		
	ครูผู้พัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นตามข้อตกลง																			
120	1.2 ครู (77-2-0001)	คศ.1	1	1	1	22,000	264,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	นางพิมพ์พรพรณ อิศรเทศ		
121	1.2 ครูผู้ดูแลเด็ก (77-2-0054)	คศ.1	1	1	1	17,490	209,880	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	นางอุบลพร ลือชัย		
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
122	4 ผู้ดูแลเด็ก		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	น.ส.ณฤดี บัวแก้ว		
123	4 ผู้ดูแลเด็ก		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	นางกมลชนก บุญนา		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสามร้อยยอด																			
124	1.2 ครูผู้ดูแลเด็ก (77-2-0053)	คศ.1	1	1	1	17,490	209,880	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	น.ส.พรนิภา บุญคำ		
125	1.2 ครูผู้ดูแลเด็ก (77-2-0052)	คศ.1	1	1	1	18,270	219,240	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	น.ส.นิรมล แซ่ตั้ง		
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
126	4 ผู้ดูแลเด็ก		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	น.ส.พรทิพย์ สร้อยประเสริฐ		
127	4 ผู้ดูแลเด็ก		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	น.ส.ภาณุชนา สุทธิปาณีนิจ		
128	4 ผู้ดูแลเด็ก		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	น.ส.สุวิมลยา งามดี		
129	4 ผู้ดูแลเด็ก		1	1	1	9,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	น.ส.หนึ่งฤทัย ย่อนเชื้อ		
(4๕)	รวม (ทุกโรงเรียน)		128	129	106		22,106,580	129	129	129	1	0	0	608,760	643,920	653,640	22,715,340	23,359,260	24,012,900	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20 %										เพิ่ม	1	0	0			4,543,068	4,671,852	4,802,580	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น										ลด	0	0	0			27,258,408	28,031,112	28,815,480	
(7)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี										0	0	0				85,000,000	89,250,000	89,462,500	
(8)	คิดร้อยละ 40 ของประมาณรายจ่ายประจำปี																32.07	31.41	32.21	