

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ของเทศบาลตำบลวังไทร
อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ของเทศบาลตำบลวังไทร
อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ประกาศเทศบาลตำบลวังไทร
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)
ของเทศบาลตำบลวังไทร

ตามที่ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลวังไทร ได้สิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และเทศบาลตำบลวังไทรได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขึ้น เพื่อใช้กำหนดกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลวังไทร โดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมาได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ในคราวการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ ไปแล้ว นั้น

ดังนั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) มีผลบังคับใช้ สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลวังไทรให้ดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ พัฒนาเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชื่น มีเที่ยง)

นายกเทศมนตรีตำบลวังไทร

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
๙. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง
๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๑. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๒. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๓. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

- ๑
- ๒
- ๓ - ๑๑
- ๑๒ - ๒๔
- ๒๔ - ๒๕
- ๒๕ - ๒๖
- ๒๖ - ๒๙
- ๓๐ - ๓๒
- ๓๒ - ๔๐
- ๔๐ - ๕๒
- ๕๓ - ๕๙
- ๖๐ - ๗๐
- ๗๑ - ๗๒
- ๗๒

ภาคผนวก

คำนำ

การให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นับว่ามีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากการตอบสนองความต้องการของประชาชน และแสดงถึงศักยภาพในการบริหารจัดการงานสาธารณะของเทศบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทศบาลตำบลวังไทร ซึ่งทำให้มีภารกิจในการบริการสาธารณะเพิ่มขึ้นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒

ดังนั้น การจัดสรรบุคลากรในการดำเนินงานตามภารกิจดังกล่าว จึงจำเป็นที่จะต้องพิจารณาให้เหมาะสมและสอดคล้องตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๔๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๕

(นายชื่น มีเที่ยง)
นายกเทศมนตรีตำบลวังไทร

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑.กระทรวงมหาดไทย ได้ประกาศจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลวังไทร อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา เป็นเทศบาลตำบลวังไทร ตั้งแต่วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๑ ตามประกาศ กระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๕๑ ต่อมาได้ปรับขนาดเทศบาลเป็นเทศบาลขนาดกลาง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาล และกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๓ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๓ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา.ในคราวการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๕.เมื่อวันที่.๒๐.มิถุนายน.๒๕๕๕.เห็นชอบให้เทศบาลตำบลวังไทร.อำเภอปากช่อง.จังหวัดนครราชสีมา ปรับขนาดเทศบาลเป็นเทศบาลขนาดกลาง เป็นต้นมา

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง).เรื่อง.มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องใช้จ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบ ของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยให้เสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการของกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้งานกำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง

๑.๔ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นม.) ในการประชุมครั้งที่.๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗.มกราคม ๒๕๖๔.มีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๔.และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๔

๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลวังไทรมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒. เพื่อให้เทศบาลตำบลวังไทรมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลวังไทรตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลวังไทรให้เหมาะสม

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลวังไทรสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลวังไทรเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและ ยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลวังไทรสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบ อัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลวังไทร มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากร บุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวความคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวความคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

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 “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์ สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความ ต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กร บรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหา คัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติ ครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะ ที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและ ต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทาง สำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็น กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ เข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของ

องค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับ องค์การต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน เป็นการระบุว่าองค์การต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบัน และอนาคตเพื่อให้้องค์การสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒. แนวคิด เรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภท อย่างเหมาะสมกับการกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลวัง ไทร ดังนี้

พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความ ต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

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

ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำ ต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่ เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการ ปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือการกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลวังไทรเป็นเทศบาลตำบลขนาดกลางประกอบด้วยบริบท ขนาด และปัจจัย หลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓.๑.๒. แนวคิด เรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลวังไทร ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ แต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

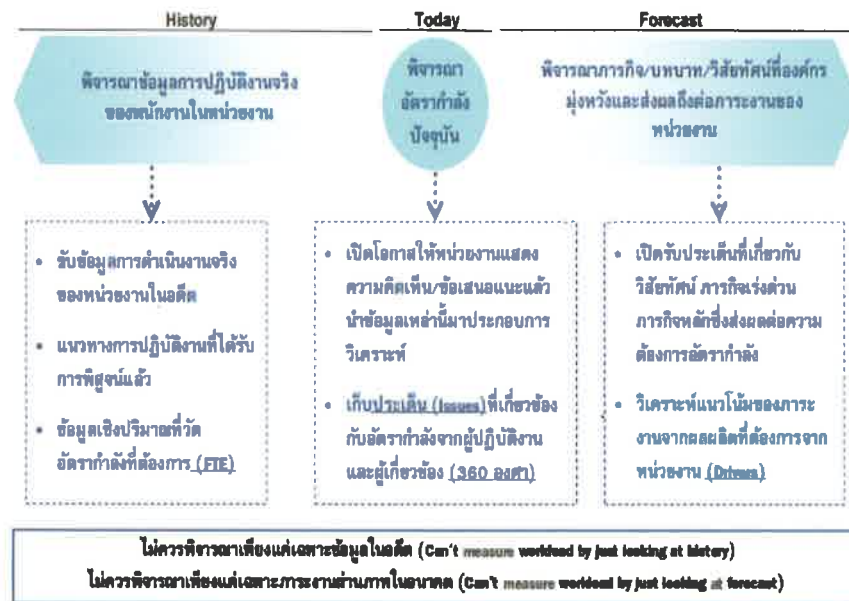
- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงาน ได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติ ข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลวังไทร ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและ กระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังในเทศบาลตำบลวังไทร ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลวังไทร บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการ พิจารณางานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลวังไทรจะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิ การศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ใน ส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภท ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมี ผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลวังไทร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง จะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนด ตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

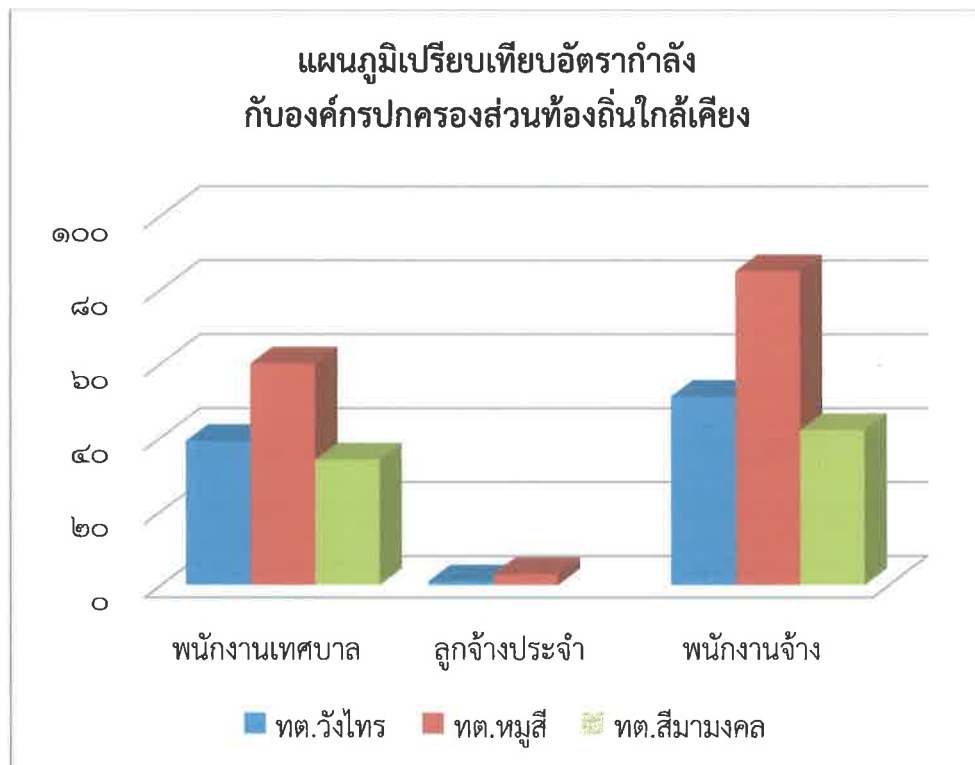
การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลวังไทร ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงาน วิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมี ผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- o พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

- มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วยนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาล เป็น การวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้ สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน

กระจัดด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบลขนาด เดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลห่มสี้และเทศบาลตำบลสีมามงคล ซึ่งเทศบาลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่มีลักษณะภูมิศาสตร์ใกล้เคียงกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน บริบท ในลักษณะเดียวกัน



เทศบาล/ประเภท	พนักงานเทศบาล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม ทั้งสิ้น
ทต.วังทอง	๓๙	๑	๕๑	๙๑
ทต.ห่มสี้	๖๐	๓	๘๕	๑๔๘
ทต.สีมามงคล	๓๔	-	๔๒	๗๖

****ข้อมูลจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ของแต่ละเทศบาล**

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลวังทอง เทศบาลตำบลห่มสี้ และ เทศบาลตำบลวังทอง ซึ่งเป็นเทศบาลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกันบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังที่แตกต่างกันไม่เท่าไรนัก เทศบาลตำบลวังทองกับเทศบาลตำบลสีมามงคลมีปริมาณอัตรากำลังที่ใกล้เคียงกัน ส่วนกับเทศบาลตำบล

หมู่สี่ มีจำนวนบุคลากรจำนวนมากกว่าทั้ง ๒ แห่ง เนื่องจากเทศบาลตำบลหมู่สี่ เป็นพื้นที่ที่มีแหล่งท่องเที่ยว การมีการขยายตัวของเศรษฐกิจจำนวนมาก ดังนั้น ในปี พ.ศ.๒๕๖๖ เทศบาลตำบลวังไทร มีบุคลากรน้อยกว่าทำให้เราสามารถบริหารจัดการได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และควบคุมงบประมาณ ได้ดี จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลวังไทร เมื่อเปรียบเทียบกับเทศบาลตำบลหมู่สี่ สามารถประหยัดบุคลากรได้ดีกว่า เนื่องจาก ณ ปัจจุบัน เทศบาลตำบลวังไทรได้มีการกิจการเกี่ยวกับการบริการสาธารณะ ในการให้บริการประชาชน เพิ่มมากขึ้น ส่งผลในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลวังไทร จึงยังมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่ง เพิ่มขึ้นเพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครองเทศบาลตำบลวังไทรได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก หรือการคัดเลือก และทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลวังไทรได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลวังไทร ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลวังไทร เป็นประธาน ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ และมีพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารของเทศบาลตำบลวังไทรและสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลวังไทรเพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลวังไทรบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรก็ตามหากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทาง ในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาภายในพื้นที่เทศบาลตำบลวังไทรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน และให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๔.และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๓

๓.๒.๓.ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลวังไทร สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคน จึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลวังไทร สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาล สามารถวางแผน กำลังคน และเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาล จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลวังไทรจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลวังไทรให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลวังไทรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลวังไทรสามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลวังไทรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของ เทศบาลตำบลวังไทรโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลวังไทรเกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ ๓

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผน กำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรม การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ส่วนที่ ๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

- ประวัติความเป็นมา

เทศบาลตำบลวังไทร เป็นตำบลหนึ่งในอำเภอปากช่อง ซึ่งแยกออกจากตำบลหนองสาหร่าย ในปี พ.ศ. ๒๕๒๗ โดยตั้งชื่อตำบลตามชื่อหมู่บ้านวังไทร ซึ่งอดีตจะมีต้นไทรใหญ่ต้นหนึ่งและบริเวณต้นไทรเป็นวังน้ำไม่เคยแห้งชาวบ้านจึงใช้ต้นไทร ตั้งชื่อหมู่บ้าน “บ้านวังไทร” เป็นหมู่บ้านที่ใหญ่จึงได้ตั้งชื่อตำบลตามชื่อหมู่บ้านเป็นตำบลวังไทร ในปัจจุบัน

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ลักษณะที่ตั้ง

ทำเลที่ตั้งตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลวังไทร อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา เป็นเทศบาลตำบลวังไทร ลงวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๕๑ กำหนดเขตตำบลวังไทร ในท้องที่อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีพื้นที่ ๑๓๔ ตารางกิโลเมตร หรือเท่ากับ ๘๓,๘๖๗.๕ ไร่ มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดกับตำบลหนองสาหร่าย อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากสะพานคลองห้วยยาง บริเวณพิกัด Q S ๗๑๓๒๘๕ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ถึงจุดตัดถนนลาดยาง บริเวณพิกัด Q S ๗๔๗๓๕๐ ระยะทางประมาณ ๕.๒ กิโลเมตร ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ตามสันเขายายเที่ยง ถึงยอดเขาน้ำโดด สิ้นสุดบริเวณพิกัด Q S ๘๓๓๒๒๘ รวมระยะทางด้านเหนือประมาณ ๑๑ กิโลเมตร

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลคลองม่วง อำเภอปากช่อง และตำบลคลองไผ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากยอดเขาน้ำโดด บริเวณพิกัด Q S ๘๒๒๒๘๓ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ตามแนวสันเขาน้ำโดด บริเวณพิกัด Q S ๘๔๗๒๘๗ ระยะทางประมาณ ๒ กิโลเมตร ไปทางทิศใต้ ตัดกับถนนลูกรังบริเวณพิกัด Q S ๘๔๙๒๔๕ ระยะทางประมาณ ๔.๒ กิโลเมตร ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ตามถนนลูกรัง ตัดกับคลองกะโตะ สิ้นสุดบริเวณพิกัด Q S ๘๓๓๒๒๘ รวมระยะทางด้านทิศตะวันออกประมาณ ๘.๕ กิโลเมตร

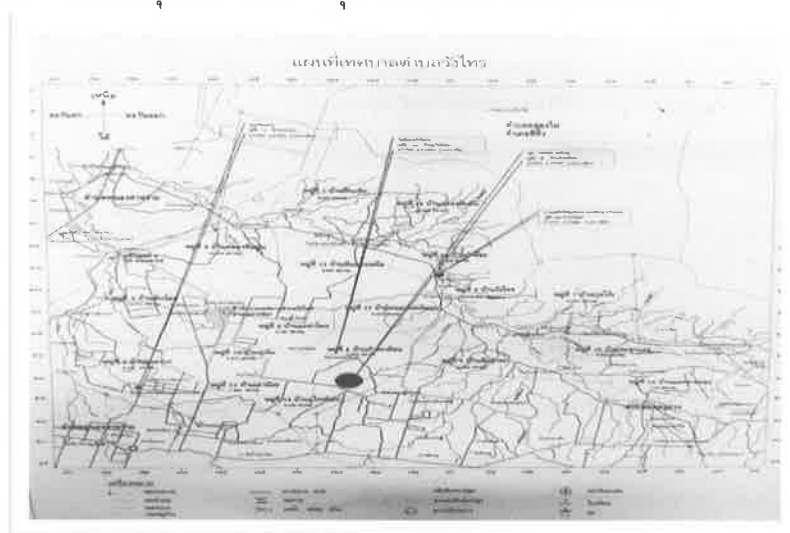
ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลคลองม่วง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากถนนลูกรังตัดกับคลองตะโกวา บริเวณพิกัด Q S ๘๓๓๒๒๘ ไปทางทิศตะวันตกตามถนนลูกรัง ตัดผ่านหินลาด บริเวณพิกัด Q S ๗๘๘๒๓๔ ระยะทางประมาณ ๔.๘ กิโลเมตร ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ถึงห้วยยาง บริเวณพิกัด Q S ๗๖๕๒๑๓ ระยะทางประมาณ ๓ กิโลเมตร ไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ถึงถนนลาดยาง ตัดกับคลองห้วยยาง สิ้นสุดบริเวณพิกัด Q S ๗๑๓๒๘๕ รวมระยะทางด้านทิศตะวันตกประมาณ ๙ กิโลเมตร โดยตำบลวังไทร อยู่ห่างจากอำเภอปากช่องไปทางทิศใต้ ประมาณ ๒๐ กิโลเมตร และห่างจากจังหวัดนครราชสีมา ไปทางทิศเหนือประมาณ ๘๕ กิโลเมตร ห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ ๑๙๐ กิโลเมตร

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลหนองสาหร่าย อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากสะพานข้ามคลองห้วยยาง บริเวณพิกัด Q S ๗๑๓๒๘๕ รวมระยะทางด้านทิศตะวันตกประมาณ ๙ กิโลเมตร

โดยเทศบาลตำบลวังไทร อยู่ห่างจากอำเภอปากช่องไปทางทิศใต้ ประมาณ ๒๐ กิโลเมตร และห่างจากจังหวัดนครราชสีมา ไปทางทิศเหนือประมาณ ๘๕ กิโลเมตร ห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ ๑๙๐ กิโลเมตร

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศของตำบลวังไทร

ตำบลวังไทรมีสภาพพื้นที่ราบเชิงเขา สูงจากระดับน้ำทะเลโดยเทียบจากที่ตั้งสำนักงานเทศบาลตำบลวังไทร ประมาณ ๓๕๐ เมตร ซึ่งมีภูเขา ๓ ลูก คือ เขาน้ำโดด เขาตาอู๋ เขายายเที่ยง มีพื้นที่ป่าไม้ประมาณ ๑๗,๐๐๐ ไร่ และมีแหล่งน้ำธรรมชาติไหลผ่านดังนี้ ห้วยหินลับ คลองหินดาด คลองสนวน คลองหินปูน คลองสีสัด คลองตะลูกแจง คลองซั้มคุ้ม คลองหนองป่อและคลองตะวา



๑.๓ สภาพภูมิอากาศของตำบลวังไทร

ตำบลวังไทรมีสภาพภูมิอากาศแบบร้อนชื้น ได้รับอิทธิพลลมหนาวจากประเทศจีน และได้รับอิทธิพลจากอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ ซึ่งแบ่งเป็น ๓ ฤดู

๑. ฤดูร้อน ประมาณช่วงเดือน มีนาคม – มิถุนายน
๒. ฤดูฝน ประมาณเดือน กรกฎาคม – ตุลาคม
๓. ฤดูหนาว ประมาณช่วงเดือน พฤศจิกายน – กุมภาพันธ์

๑.๔ ลักษณะดิน

ลักษณะดินของตำบล จากการศึกษาสภาพปัญหาของทรัพยากรดินที่ใช้ในการเกษตรของพื้นที่ พบว่ามีดินที่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการปลูกพืช มีข้อจำกัดทางด้านกายภาพและเคมี วิธีการและแนวทางแก้ไขในกรณีที่มีค่าใช้จ่ายสูงจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรของรัฐ ในกรณีที่มีต้นทุนในการแก้ไขต่ำ เกษตรกรสามารถดำเนินการเองได้ ในพื้นที่ตำบลวังไทร พบดินที่มีปัญหาพอสรุปได้ดังนี้

๑) ดินค่อนข้างเป็นดินทรายที่ดอน สภาพพื้นที่เป็นลูกคลื่นลอนลาดเล็กน้อย การระบายน้ำของดินดี ความอุดมสมบูรณ์ของดินต่ำ ความอึดตัวด้วยต่างปานกลาง เนื้อดินบนเป็นดินร่วนปนทราย เนื้อดินล่างเป็นดินร่วนปนทรายถึงดินร่วนเหนียวปนทราย

๒) ดินทรายจัดที่ดอน สภาพพื้นที่เป็นลูกคลื่นลอนลาดเล็กน้อย การระบายน้ำของดินดี ความอุดมสมบูรณ์ของดินต่ำ เนื้อดินบนเป็นดินทรายปนดินร่วน

๓) ดินที่ดอน สภาพพื้นที่เป็นลูกคลื่นลอนลาดเล็กน้อย การระบายน้ำของดินดี ความอุดมสมบูรณ์ของดินต่ำถึงปานกลาง เนื้อดินบนเป็นดินร่วนปนทรายถึงดินร่วนเหนียว เนื้อดินล่างเป็นดินร่วนปนทรายถึงดินเหนียวมีกรดหินและลูกรังปริมาณมากในความลึก ๒๕ - ๕๐ เซนติเมตร

๒. ด้านการเมืองหรือการปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง

ตำบลวังไทร แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๑๘ หมู่บ้าน

๒.๒ การเลือกตั้ง

มีทั้งหมด ๒๑ หน่วยเลือกตั้ง

๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

หมู่ ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวน ครัวเรือน	ผู้ใหญ่บ้าน
		ชาย	หญิง	รวม		
๑	บ้านหินเพิง	๖๒๑	๖๐๔	๑๒๒๕	๔๔๑	นายสมชาย พรอินทร์
๒	บ้านวังไทร	๔๘๘	๕๑๙	๑๐๐๗	๔๘๗	นายเกรียงศักดิ์ สุขดี
๓	บ้านชันน้อย	๕๕๑	๕๙๒	๑๑๔๓	๕๕๖	นายเกรียงศักดิ์ คัมภีรานนท์
๔	บ้านหนองแก	๓๓๗	๓๕๗	๖๙๔	๑๐๕๔	นายประทีป กรังสูงเนิน
๕	บ้านหินดาด	๓๔๘	๓๓๕	๖๘๓	๒๖๒	นายสุรพล มาลัย
๖	บ้านป่าตะเคียน	๒๔๗	๒๕๓	๕๐๐	๔๕๐	นายสันติชัย ทิมะเสถียร
๗	บ้านกุดไธ้	๒๗๓	๒๙๓	๕๖๖	๓๒๒	นายประสิทธิ์ กาฬสินธ์
๘	บ้านคลองหินปูน	๒๗๙	๒๗๙	๕๕๘	๒๒๓	นายธนพล ธาระพุทธ
๙	บ้านมะค่าโพรง	๓๑๔	๓๗๓	๖๘๗	๒๕๔	นายประจวบ หาญสูงเนิน
๑๐	บ้านมอทรายทอง	๓๑๖	๓๒๑	๖๓๗	๒๒๕	นายชมภู มาน้ำเที่ยง
๑๑	บ้านหินเพิงเหนือ	๔๒๘	๔๔๙	๘๗๗	๓๒๔	นายบุญญฤทธิ์ ดีจันทิก
๑๒	บ้านป่าอ้อย	๓๓๔	๓๖๔	๖๙๘	๒๘๒	นายวีระพล คู่ผัด
๑๓	บ้านเขาน้อย	๑๓๐	๑๓๕	๒๖๕	๑๓๒	นายยงยศ ปากหวาน
๑๔	บ้านภูไทพัฒนา	๑๓๗	๑๕๕	๒๙๒	๑๑๗	นายประเสริฐ พิริ

หมู่ ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวน ครัวเรือน	ผู้ใหญ่บ้าน
		ชาย	หญิง	รวม		
๑๕	บ้านตะลุยกแง	๒๑๗	๑๙๕	๔๑๒	๑๒๙	นางสาววรัญชฌา วรรณทเมธีชัย
๑๖	บ้านภูเงิน	๑๘๒	๑๘๒	๓๖๔	๑๖๐	นายอาคม แฝงนอก
๑๗	บ้านหนองไผ่พัฒนา	๒๒๐	๒๕๗	๔๗๗	๑๖๕	นางพัชรินทร์ เรืองผล
๑๘	บ้านคลองหินลับ	๑๙๕	๑๘๑	๓๗๖	๑๔๕	นายไพศาล ปาทา
รวม		๕,๖๑๗	๕,๘๔๔	๑๑,๔๖๑	๕,๗๒๘	

ตารางเปรียบเทียบจำนวนประชากร

รายการ	พ.ศ.๒๕๖๑	พ.ศ.๒๕๖๒	พ.ศ.๒๕๖๓	พ.ศ.๒๕๖๔	พ.ศ.๒๕๖๕
ประชากรชาย	๕,๖๓๒	๕,๖๒๑	๕,๖๒๗	๕,๖๖๕	๕,๖๒๓
ประชากรหญิง	๕,๗๘๑	๕,๗๘๙	๕,๘๐๔	๕,๘๔๙	๕,๘๓๖
รวม	๑๑,๔๑๓	๑๑,๔๑๐	๑๑,๔๓๑	๑๑,๕๑๔	๑๑,๔๕๙

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ช่วงอายุ	ชาย	หญิง	รวม
แรกเกิด - ๖ ปี	๔๐๔	๓๓๑	๗๓๕
๗ - ๑๘ ปี	๘๗๘	๘๔๐	๑๗๑๘
๑๙ - ๓๐ ปี	๙๐๗	๙๕๒	๑๘๕๙
๓๑ - ๕๐ ปี	๑๗๐๗	๑๗๓๐	๓๔๓๗
๕๑ - ๗๐ ปี	๑๓๙๒	๑๕๓๒	๒๙๒๔
๗๑ - ๑๐๐ ปี	๓๒๖	๔๕๗	๗๘๓
มากกว่า ๑๐๐ ปี	๓	๒	๕
รวม	๕,๖๑๗	๕,๘๔๔	ทั้งสิ้น ๑๑,๔๖๑ คน

ที่มา : สำนักทะเบียนท้องถิ่นเทศบาลตำบลวังไทร ข้อมูล ณ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖

๔. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

ปัจจุบันสถานศึกษาในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลวังไทร ของภาครัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน ๖ แห่ง โดยเป็นสถานศึกษาระดับประถมศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษา ดังนี้

๑. โรงเรียนประถมศึกษา

- โรงเรียนบ้านหินเพิง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑ บ้านหินเพิง
- โรงเรียนบ้านซับน้อย ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ บ้านซับน้อย
- โรงเรียนนิคมสร้างตนเองลำตะคอง ๒ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔ บ้านหนองแก
- โรงเรียนบ้านหินดาด ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕ บ้านหินดาด
- โรงเรียนบ้านกุดโง้ง ตั้งอยู่หมู่ที่ ๗ บ้านกุดโง้ง

๒. โรงเรียนประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนต้น

- โรงเรียนบ้านวังไทร ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ บ้านวังไทร

๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลวังไทร จำนวน ๗ แห่ง

ได้แก่ ๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหินเพิง ๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังไทร ๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านซับน้อย ๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแก ๕. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าตะเคียน ๖. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมะค่าโพรง ๗. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมอทรายทอง การบริการทางการศึกษา นับว่าเพียงพอสำหรับนักเรียนภายในตำบล เนื่องจากมีอัตราส่วนนักเรียนต่อครูและอัตราส่วนนักเรียนต่อห้องเรียน อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติที่กำหนดให้อัตราส่วนนักเรียนต่อครู เท่ากับ ๒๐ : ๑ และอัตราส่วนนักเรียนต่อห้องเรียนเท่ากับ ๓๐ : ๑

เมื่อนักเรียนจบชั้นประถมศึกษาแล้ว นักเรียนต้องการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษา เข้ารับการศึกษาต่อที่โรงเรียนบ้านวังไทร ตั้งอยู่ในเขตตำบลวังไทร และโรงเรียนปากช่อง ซึ่งตั้งอยู่ในเทศบาลตำบลปากช่องและโรงเรียนปากช่อง ๒ ตำบลหนองสาหร่าย อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

๔.๒ สาธารณสุข

การสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชาชนส่วนมากที่สุขภาพดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชาชนในชุมชน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคไข้เลือดออก โรคมือปากเท้าในเด็ก และโรคอื่น ๆ อีกมากมาย มีสถิติเข้ารับการรักษาพยาบาล ปัญหาคือประชาชนบางรายไม่ยอมไปคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี การแก้ไขปัญหา คือ เทศบาลและหน่วยงานสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ได้จัดกิจกรรมร่วมมือกันรณรงค์ให้ชุมชนเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ซึ่งก็ได้ผลในระดับหนึ่ง ประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่ต้องเป็นการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี สำหรับเด็กแรกเกิด - ๖ ปี ผู้ปกครองสามารถเลี้ยงดูตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน บางครัวเรือนไม่ได้กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะ การใช้ยาเพื่อบำบัดอาการเจ็บป่วยที่ไม่เหมาะสม การออกกำลังกายยังไม่สม่ำเสมอ และประชาชนส่วนมากไม่ได้รับการตรวจสุขภาพ ปัญหาเหล่านี้เทศบาลพยายามอย่างยิ่ง ที่จะแก้ไขโดยร่วมมือกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล จัดกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหา

หน่วยงานด้านสาธารณสุข

มี โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๒ แห่ง ดังนี้

๑. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลวังไทร
๒. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลซับน้อย

๔.๓ อาชญากรรม

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติภัยอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เนื่องจากพื้นที่ได้รับผลกระทบของเทศบาลตำบลวังไทรมีพื้นที่กว้าง ปัญหาคือบางหมู่บ้านที่อยู่ห่างไกลใช้ระยะเวลาและเส้นทางในการสัญจรไปมาค่อนข้างไกลและเปลี่ยว วิธีการแก้ไข

ปัญหาเทศบาลตำบลที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือการตั้งงบประมาณในการติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดที่เป็นที่สาธารณะ ติดตั้งสัญญาณไฟที่มีอยู่อย่างจำกัด ติดตั้งสัญญาณไปกระพริบทางร่วมทางแยก ติดตั้งไฟส่องสว่างในหมู่บ้านและตามจุดเสี่ยงต่างๆ รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจจุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน

๔.๔ ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในเขตพื้นที่ตำบลวังไทร จากข้อมูลทางสถานีตำรวจภูธรหนองสาหร่ายพบว่า เขตรับผิดชอบเทศบาลตำบลที่มีผู้ติดยาเสพติดอยู่พอสมควร จนกลายเป็นผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องจากปัจจุบันการสื่อสารมีความเจริญก้าวหน้ายากแก่การสอดส่องดูแล วิธีการแก้ไขว่าได้รับ หน่วยงานของเทศบาลตำบลที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหายาของเทศบาลตำบลสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การรณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ขอความร่วมมือกับทางผู้นำประชาชน และฝึกอบรมบำบัดผู้ติดยาเสพติด/ฝึกอบรมอาชีพสำหรับผู้ผ่านการบำบัด

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

๔.๕.๑ ผู้สูงอายุ จำนวน ๑,๘๘๐ คน

๔.๕.๒ คนพิการ จำนวน ๔๓๔ คน

๔.๕.๓ ผู้ป่วยเอดส์(HIV) ที่แพทย์ได้รับรองและทำการวินิจฉัยแล้ว จำนวน ๘ คน

๔.๕.๔ รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิดเทศบาลตำบลวังไทร ได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

- (๑) ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- (๒) รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
- (๓) ประสานการทำบัตรผู้พิการ
- (๔) ตั้งโครงการช่วยเหลือผู้ยากจน ยากไร้ รายได้น้อย และผู้ด้อยโอกาสไว้ที่พึง

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่งติดต่อกับตำบลใกล้เคียงและอำเภอปากช่อง

- ถนนลาดยางสายคลองยาง – วังสีสด ที่ นม ๒๑๓๐๑ เส้นทางติดต่อกับตำบลหนองสาหร่าย อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา และติดต่อกับตำบลคลองม่วง

- ถนนลาดยางสายชัยน้อย – คลองยาง ถนนนิคมสร้างตนเองลำตะคอง เส้นทางติดต่อกับตำบลหนองสาหร่าย อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

- ถนนลาดยางสายชัยน้อย – วัดพุทธรนิคม ถนนนิคมสร้างตนเองลำตะคอง เส้นทางติดต่อกับตำบลหนองสาหร่าย อำเภอปากช่อง

- ถนนลาดยางสายวังไทร – หนองไทรเส้นทางติดต่อกับตำบลคลองม่วง

๕.๒ การไฟฟ้า ปัจจุบันมีการขยายเขตไฟฟ้าในทุกหมู่บ้าน แต่ยังไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน

๕.๓ การประปา ปัจจุบันระบบประปาหมู่บ้านครบทุกหมู่บ้านและการขุดเจาะบ่อบาดาลในหมู่บ้านที่ระบบประปาเข้าไม่ถึงเพื่อให้เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภคครบทุกหมู่บ้าน

๕.๔ โทรศัพท์ ปัจจุบันมีโทรศัพท์แบบเคลื่อนที่ใช้เกือบทุกครัวเรือน คิดเป็นร้อยละกว่า ๙๐

๕.๕ ไปรษณีย์/การสื่อสาร/การสื่อสารออนไลน์ผ่านช่องทางต่างๆ/การขนส่งพัสดุเอกชน ปัจจุบันมีการติดต่อสื่อสารผ่านหอกระจายข่าว ระบบเสียงตามสายเผยแพร่ความรู้ข่าวสารต่าง ๆ ในทุกหมู่บ้าน ตู้ไปรษณีย์

๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

ประชาชนส่วนใหญ่มีการทำเกษตรกรรม ได้แก่ การทำนา การทำไร่ข้าวโพด ไร่มันสำปะหลัง ไร่ถั่ว การปลูกพืชผักต่าง ๆ การปลูกไม้ผล ได้แก่ มะม่วง น้อยหน่า ฯลฯ นอกจากนี้ยังมีการเลี้ยงสัตว์เพื่อจำหน่ายเป็นรายได้อีกด้วย สัตว์ที่เลี้ยงกันมากได้แก่ โคเนื้อ โคเนื้อ เป็ด ไก่ เป็นอาชีพหลัก

๖.๒ การประมง

นอกจากพื้นที่รับผิชอบมีน้ำคลองไหลผ่าน ชาวบ้านจะมีการทำการประมงเพียงเพื่อการบริโภคเท่านั้น ไม่มีการทำการประมงเพื่อจำหน่าย

๖.๓ การปศุสัตว์

จากการสำรวจพบว่ามีประชากร ร้อยละ ๑๐ ประกอบอาชีพเลี้ยงสัตว์ เช่น วัวนม หมู เป็ด ไก่ เป็นอาชีพ

ฟาร์มเลี้ยงไก่เนื้อ	๑ แห่ง
ฟาร์มเลี้ยงหมู	๑ แห่ง
ฟาร์มเลี้ยงวัวนม	๑๕ แห่ง

๖.๔ การบริการ

- โรงแรม	จำนวน ๓ แห่ง
- รีสอร์ท และห้องพัก	จำนวน ๓ แห่ง
- ปั๊มน้ำมันขนาดเล็ก	จำนวน ๘ แห่ง

๖.๕ อุตสาหกรรม

- โรงงาน	จำนวน ๑ แห่ง
----------	--------------

๖.๖ การพาณิชย์/กลุ่มอาชีพ

เทศบาลตำบลวังไทรมีการส่งเสริมอาชีพให้กับกลุ่มสตรี แม่บ้านในตำบล เช่น กลุ่มดอกไม้จันทน์ สานส้อม ทอผ้าภูไท กลัวยฉาบ ข้าวไรซ์เบอร์รี่

๖.๗ แรงงาน

ในภาคเกษตรกรรม แรงงานได้จากสมาชิกในครัวเรือน และมีการจ้างแรงงานจากเพื่อนบ้านทั้งภายในตำบลและตำบลใกล้เคียง

นอกจากภาคเกษตรกรรมนั้นพบว่า ประชากรของตำบลวังไทร ผู้ที่ประกอบอาชีพรับจ้างส่วนใหญ่ จะไปทำงานในโรงงานประเภทต่างๆ ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอปากช่อง อำเภอเมืองนครราชสีมา และจังหวัดใกล้เคียง เช่น สระบุรี ปทุมธานี กรุงเทพมหานคร

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ ประชากรในตำบลวังไทร เป็นผู้นับถือศาสนาพุทธเกือบ ๑๐๐ % โดยมีวัดดังนี้

๑. วัดหินเพิง
๒. วัดทุ่งข้าวฟ่าง
๓. วัดวังไทร
๔. วัดชัยน้อย
๕. วัดหนองแก
๖. วัดหินดาด

๗. สำนักสงฆ์ถ้ำภูเงิน

๘. วัดถ้ำโพธิราช

๙. วัดกุดโง้ง

๑๐. วัดคลองหินปูน

๑๑. วัดมะค่าโพรง

๑๒. วัดมอทรายทอง

๑๓. วัดป่าสมุนไพร

๑๔. วัดตะลูกแจง

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

- ประเพณีวันสงกรานต์

ประมาณเดือน เมษายน

- ประเพณีลอยกระทง

ประมาณเดือน พฤศจิกายน

- ประเพณีวันเข้าพรรษา ออกพรรษา

ประมาณเดือน กรกฎาคม ตุลาคม พฤศจิกายน

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนในเทศบาลตำบลวังไทร ได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ งานจักสานเป็นงานหัตถกรรมที่ชาวบ้านทำเพื่อใช้ในครัวเรือน

ภาษาถิ่น ประมาณร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป พูดภาษาอีสาน (พื้นบ้าน)

๗.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

ในพื้นที่เทศบาลตำบลวังไทร บ้านภูไทพัฒนา ม.๑๔ มีการสืบสานทอผ้าพื้นเมือง มีการจำหน่ายผ้าพื้นเมืองเป็นของที่ระลึก เช่น ผ้าถุง ผ้าขาวม้า

๘. ทรัพยากรธรรมชาติ

๘.๑ น้ำ

น้ำที่ใช้ในการอุปโภค – บริโภค เป็นน้ำที่ได้จากฝน และน้ำดิบจากน้ำลำตะคอง ซึ่งจะต้องนำมาผ่านกระบวนการของระบบประปา สำหรับน้ำใต้ดินมีการนำมาใช้ในการทำการเกษตรเป็นส่วนใหญ่

๘.๒ ป่าไม้

มีพื้นที่ป่าไม้

๑) เขตพื้นที่ป่าอนุรักษ์

- เขตคุ้มครองสภาพป่า

- เขตพื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติภายใต้เงื่อนไข ๑

๒) เขตพื้นที่เศรษฐกิจ

- เขตพื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติภายใต้เงื่อนไข ๒

๓) เขตพื้นที่ป่าไม้นอกเขตป่าตามกฎหมาย

๘.๓ ภูเขา

มีภูเขา ดังนี้ เขาน้ำโดด เขาตาอู่ เขายายเที่ยง

๘.๔ ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญ

ในพื้นที่ของเทศบาลตำบลวังไทรส่วนมากเป็นพื้นที่สำหรับเพาะปลูก ที่อยู่อาศัย ร้านค้า สถานประกอบการ ตามลำดับ และมีพื้นที่เพียงเล็กน้อยเป็นที่สาธารณะ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่ ได้แก่ ดิน น้ำ ต้นไม้ อากาศที่ไม่มีมลพิษ ปัญหาคือ เนื่องจากพบว่าพื้นที่บางส่วนเป็นดินเค็ม น้ำใต้ดินจึงเค็มไม่สามารถที่จะนำน้ำจากใต้ดินมาใช้ในการอุปโภค – บริโภคได้ ต้องอาศัยน้ำดิบจากแหล่งอื่น และน้ำฝนในการเกษตร เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นของประชาชน เอกชน ปัญหาด้านขยะ เมื่อชุมชนแออัดขยะก็มากขึ้น การแก้ไขปัญหาเทศบาลตำบลได้จัดทำโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน เช่นโครงการจัดหาถังขยะรองรับขยะให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่ โครงการปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่าง ๆ ในพื้นที่ของเขตตนเองและที่สาธารณะรวมทั้งปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ของเมืองให้ร่มรื่นสวยงาม ให้เป็นเมืองน่าอยู่ เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน ฯลฯ

จากสภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลวังไทร สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และจะต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล โดยใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาส ของท้องถิ่นมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม

จุดแข็ง

๑. เทศบาลตำบลวังไทร มีการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมกับภารกิจ และมีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติราชการ

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายการทำงานโปร่งใส.เน้นการมีส่วนร่วม.ประสิทธิภาพการบริการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

๓. เทศบาลตำบลวังไทร มีเทคโนโลยีและเครื่องมือพร้อมในการปฏิบัติงาน

๔. ตำบลวังไทรมีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๕. ตำบลวังไทรมีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร อยู่เป็นประจำทุกปี

๖. มีการสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรในสังกัด

๗. มีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๘. มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน

๙. บุคลากรในสังกัดส่วนมากมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่

๑๐. มีการทำงานที่ยึดหยุ่น เข้ากับทุกสถานการณ์

จุดอ่อน

๑. ข้าราชการบางส่วนเป็นคนต่างพื้นที่ทำให้เกิดการโอน(ย้าย)กลับภูมิลำเนา.ทำให้งานไม่ต่อเนื่อง

๒. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มีข้อจำกัด ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว

๓. ขาดการประสานงานระหว่างส่วนราชการต่างๆ การทำงานเป็นทีม

๔. บุคลากรบางส่วนไม่สามารถเข้ารับการพัฒนาได้เนื่องจากภาระงานในหน้าที่ หรือภาระทางครอบครัว

๕. โครงสร้างการบริหารงานมีหลายระดับทำให้การปฏิบัติงานไม่คล่องตัว

๖. การสรรหาตำแหน่งต่างๆ ที่ใช้เวลานาน ทำให้งานขาดความต่อเนื่อง

โอกาส

๑. นโยบายของฝ่ายบริหารที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม
๒. นโยบายสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด
๓. การทำงานแบบบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๔. พื้นที่อยู่ในเขตท่องเที่ยว ทำให้เป็นที่สนใจจากบุคคลภายนอก
๕. การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องสแกนลายนิ้วมือ

อุปสรรค

๑. งบประมาณไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจ
๒. ปัญหาเรื่องค่าครองชีพ และสถานะทางการเงินของบุคลากรในสังกัด
๓. กฎระเบียบ ที่ไม่ชัดเจนของหน่วยงานภาครัฐ
๔. ความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน
๕. ความเข้าใจในกฎ ระเบียบ ของงานที่รับผิดชอบ

ปัญหาและความต้องการของประชาชน

ปัญหาด้านโครงสร้าง

๑. ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์
๒. ปัญหาการว่างงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทำให้ขาดแคลนรายได้ในการเลี้ยงชีพ
๓. ปัญหาขาดทุนรอนในการประกอบอาชีพมีแนวโน้มสูงขึ้น
๔. ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำขาดการส่งเสริมจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

ปัญหาด้านสังคม

๑. ปัญหาด้านยาเสพติด ซึ่งบางแห่งในพื้นที่มีการเสพและจำหน่ายยาเสพติด
๒. ปัญหาการไม่มีงานทำในวัยแรงงาน (๑๓-๖๐ ปี)
๓. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. ปัญหาโรคระบาด

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ปัญหาน้ำท่วมขังในฤดูฝนต้องการการระบายน้ำให้เป็นไปโดยสะดวก
๒. ปัญหาถนนที่ไว้สัญจรยังไม่ครบถ้วนมาตรฐาน
๓. ปัญหาแสงสว่างในเวลาค่ำคืน
๔. ปัญหาการติดต่อสื่อสารไม่สะดวก
๕. ปัญหาโรคระบาด

ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

๑. ปัญหาน้ำอุปโภคบริโภคยังไม่ทั่วถึง
๒. ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลอง มีวัชพืชและต้นเขิน

ปัญหาด้านสาธารณสุข

๑. ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
๒. ปัญหาด้านความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ
๓. ปัญหาจากเหตุนกหวัดหรือเหตุรำคาญ

ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

๑. ปัญหาการจัดเก็บรายได้
๒. ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารของประชาชน
๓. ปัญหาศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน

ปัญหาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑. ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารประชาชน
๒. ปัญหาสถานที่รับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน
๓. ปัญหาทางการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
๔. ปัญหาการท่างายทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะ และนันทนาการ
๒. การทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย
๓. ปัญหาได้รับการรบกวนจากเสียงและกลิ่น

ปัญหาด้านอื่นๆ

๑. ประสานแผนงานหรือการทำงานกับหน่วยงานของรัฐหรือท้องถิ่นอื่นข้างเคียง

ความต้องการของประชาชน

ด้านเศรษฐกิจ

๑. สนับสนุนและส่งเสริมกลุ่มหรือชุมชนที่มีการพัฒนาโครงการพัฒนาโครงการเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง
๒. สนับสนุนกลุ่มกองทุนกู้ยืมเงินเพื่อส่งเสริมอาชีพ
๓. สนับสนุนด้านการท่องเที่ยว
๔. สนับสนุนด้านการเกษตร

ด้านสังคม

๑. จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อป้องกันยาเสพติดแก่เยาวชนผู้นำชุมชน
๒. รณรงค์ปลูกจิตสำนึกต่อต้านยาเสพติด

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงท่อ/รางระบายน้ำเพิ่มเติม
๒. ก่อสร้างถนนสัญจรให้มีมาตรฐาน
๓. ขยายเขตและติดตั้งโคมไฟสาธารณะให้ครบทุกหมู่บ้าน

ด้านแหล่งน้ำ

๑. ทำการขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขินพร้อมกำจัดวัชพืช

ด้านสาธารณสุข

๑. ให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิในการใช้บัตรทอง
๒. ให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับโรคติดต่อ

ด้านการเมือง การบริหาร

๑. ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับภาษีและค่าธรรมเนียมต่างๆ
๒. จัดให้มีประชาคม ส่งเสริมแรงจูงใจให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง
๓. ให้การบริการประชาชนเพิ่มในเวลาพักเที่ยง วันเสาร์-อาทิตย์ และวันหยุดราชการ

ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑. จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและปฐมวัย
๒. ให้การสนับสนุน มอบทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียนที่ขาดแคลนทุนทรัพย์
๓. ส่งเสริมฟื้นฟูวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

รณรงค์ปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนในตำบลรู้จักการคัดแยกขยะ

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลวังไทร พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปัญหาน้ำท่วมขังในฤดูฝนต้องการการระบายน้ำให้เป็นไปโดยสะดวก
- ปัญหาถนนที่ไว้สัญจรยังไม่ครบถ้วนมาตรฐาน
- ปัญหาแสงสว่างในเวลาค่ำคืน
- ปัญหาการติดต่อสื่อสารไม่สะดวก

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- สนับสนุนและส่งเสริมกลุ่มหรือชุมชนที่มีการพัฒนาโครงการพัฒนาโครงการเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง

- สนับสนุนกลุ่มกองทุนกั๊ยมเงินเพื่อส่งเสริมอาชีพ

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ปัญหาด้านยาเสพติด ซึ่งบางแห่งมีการเสพและจำหน่ายยาเสพติด
- ปัญหาการไม่มีงานทำในวัยแรงงาน (๑๓ - ๖๐ ปี)
- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ปัญหาการจัดเก็บรายได้
- ปัญหาการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารของประชาชน
- ปัญหาศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ
- การทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย
- ปัญหาได้รับการรบกวนจากเสียงและกลิ่น

๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน
- ปัญหาด้านความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ
- ปัญหาจากเหตุนกหวัดหรือเหตุน้ำท่วม

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารประชาชน
- ปัญหาสถานที่รับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน
- ปัญหาด้านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- ปัญหาการหางานทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลวังไทร ได้กำหนดภารกิจของเทศบาลตามภารกิจที่กำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยแบ่งภารกิจออกเป็น ๗ ด้าน ดังต่อไปนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖(๒)* มาตรา ๕๐(๒)** มาตรา ๕๑ (๘)**)
- (๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔)*)
- (๓) การสาธารณูปโภคการ (มาตรา ๑๖ (๕)*)
- (๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘)*)
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓)*)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙)*)
- (๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๔)*)
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙)*)
- (๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒)*)
- (๕) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐(๗)**)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๕๐(๑)**) (มาตรา ๑๖(๓๐)*)
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙)*)

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจเกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑(๕)**)

- (๒) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)*)
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘)*)
- (๔) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗)*)

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔)*)

(๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘)*)

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘)**)

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖)*)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖(๑)*)

(๒) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

(๓) การดำเนินการตามนโยบายหลักหรือนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หมายเหตุ

** หมายถึง มาจากพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒

* หมายถึง มาจากพระราชบัญญัติกำหนดแผนการขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลวังไทร วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น เช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายหลักหรือนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาลแล้ว พิจารณาโดยยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” อย่างต่อเนื่อง จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ ๙ - ๑๒ เห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒. การจัดให้มีโครงสร้างพื้นฐาน

๓. การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การดูแลการจราจร และส่งเสริม สนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว
๖. การจัดการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และการฝึกอบรมให้กับประชาชน รวมทั้งการจัดการ หรือสนับสนุนการดูแล และพัฒนาเด็กเล็ก
๗. การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๘. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. การส่งเสริมการฝึก และการประกอบอาชีพให้กับประชาชนในตำบล
๑๐. การส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๑. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

ภารกิจรอง

๑. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
๒. การให้มีโรงฆ่าสัตว์
๓. การให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
๔. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๕. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. การส่งเสริมการฝึก และประกอบอาชีพของราษฎร
๘. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๙. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๑๐. เทศพาณิชย์

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลวังไทรได้รับการจัดตั้งเป็นเทศบาลตำบล เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๑ ก่อนจัดตั้งเป็นเทศบาล เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลวังไทร โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด ส่วนการคลัง ส่วนการโยธา ส่วนการศึกษา ส่วนสาธารณสุข กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๖ อัตรา แต่ในปัจจุบันได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๘๙ อัตรา ซึ่งเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลวังไทร

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร

การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลวังไทร
(ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบมากขึ้น ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว เข้าหาประชาชนได้ง่าย ๖. มีการจ่ายเงินผลประโยชน์ตอบแทนอื่น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้บุคลากรภายในองค์กร	๑. สมรรถนะทางความรู้ของบุคลากรบางสายงานไม่สอดคล้องกับบางภารกิจ ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อมั่นในหลักการของตนเองมากกว่าหลักการที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. การสรรหาคำแหน่งสายงานผู้บริหารทำได้ยากเนื่องจากมีระยะเวลาการสรรหาที่จำกัด ๔. ตำแหน่งสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติที่รายงานให้กรมสรรหาและขอใช้บัญชีกรม ซึ่งมีระยะเวลาการสรรหานาน ทำให้ภาระงานไปตกอยู่ที่ตำแหน่งอื่นๆ

จุดแข็ง S(ต่อ)	จุดอ่อน W(ต่อ)
๗. มีการจัดองค์ความรู้ในองค์กร (KM) และมีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ	๕. มีการสรรหาโดยการรับโอน (ย้าย) แต่ไม่มีคนมาลงในตำแหน่งที่ว่าง ๖. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ๗. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและการพัฒนาแนวคิดรวมถึงคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและขวัญกำลังใจที่จะทำให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. อุทิศเวลาในการทำงาน ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับการให้บริการได้ทั่วถึง ๔. ขีดความก้าวหน้าในตำแหน่งมีข้อจำกัดด้านโครงสร้าง ๕. ระเบียบข้อกฎหมายบางเรื่องไต่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและมีขั้นตอนยุ่งยาก ๖. บุคลากรบางส่วนมีทัศนคติถึงความก้าวหน้าในหน้าที่ ปฏิบัติงานเฉพาะหน้าที่ที่รับผิดชอบเพียงอย่างเดียว ๗. บุคลากรมีภาระที่ต้องดูแลครอบครัวและต่อสู้กับปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาจำกัด

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของเทศบาลตำบลวังไทร (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นฐานและไม่ต้องการย้ายที่ทำงานไปไกลจากครอบครัว ๒. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ๓. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๔. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๕. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว ๖. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ๗. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงาน สามารถสนองตอบนโยบายได้ดี	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพและขาดความกระตือรือร้น ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานขาดแคลนบุคลากร ๔. ความต้องการที่หลากหลายของประชาชนในพื้นที่ ทำให้การบริการไม่ทั่วถึง ๕. การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ และการเกิดปัญหาโรคระบาดขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้การจัดเตรียมเครื่องมือที่ใช้ปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลค่อนข้างดี ๒. มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันแบบฉันทมิตร ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนาคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ระดับปริญญาตรี / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุงานได้ตามเป้าประสงค์ ๖. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและแข่งขัน ๗. กระทรวงมหาดไทยและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาศูนย์ปกครองส่วนท้องถิ่นด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. นโยบายการสรรหายึดแบบระบบอุปถัมภ์ ทำให้การบริหารงานเกิดความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน จึงทำให้มีข้อจำกัดในทางวินัย ๒. ประชาชนในตำบลยังไม่มีการรวมกลุ่มกันอย่างเข้มแข็งในการพัฒนานวัตกรรมที่เป็นอัตลักษณ์เป็นของหมู่บ้านตนเอง ๓. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงต้องทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจขององค์กร ๔. การโยกย้ายของบุคลากรที่ได้รับการสรรหาจากส่วนกลาง ทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่องและมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ๕. การปฏิบัติงานที่ต้องปรับตัวให้ทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้ประสิทธิภาพของงานด้อยประสิทธิภาพลง

๘.. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

๑. ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้มีคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเป็นไปตามความต้องการและเหมาะสมของท้องถิ่น ภายใต้กำหนดมาตรฐานทั่วไปของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.)

๒. การกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๓ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น รวมทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาลและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลวังไทร ทำให้ภารกิจอำนาจหน้าที่มีความชัดเจน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว แนวทางการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังจะทำให้การกำหนดส่วนราชการ การจัดระบบงานและการจัดกรอบอัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม เป็นมาตรฐานเดียวกัน เป็นธรรมและคล่องตัว เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลวังไทรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยเทศบาลตำบลวังไทร ได้กำหนดส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ สำนัก ๔ กอง และ ๑ หน่วย เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๓ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปัจจุบันเทศบาลตำบลวังไทร มีอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลังอยู่ ๙๐ ตำแหน่ง และมีผู้ครองตำแหน่ง จำนวน ๖๐ คน จึงมีความจำเป็นต้องมีพนักงานเทศบาลเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ให้ครอบคลุมทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการส่งเสริมด้านสาธารณสุข สุขภาพ โครงสร้างพื้นฐาน ด้านการศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น การส่งเสริมการท่องเที่ยว การส่งเสริมการกีฬา การบำรุงและส่งเสริมการเกษตร การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจนการสนับสนุนและการช่วยเหลือส่วนราชการอื่น จึงทำให้อัตรากำลังที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น

ผลการวิเคราะห์

จากการวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีอยู่เดิม และภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่เทศบาลตำบลวังไทร ต้องปฏิบัติจะเห็นได้ว่าเทศบาลตำบลวังไทร มีภารกิจที่เพิ่มขึ้นมากในหลายด้าน สมควรต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานใหม่ และเพิ่มอัตรากำลังที่มีความรู้ความสามารถ ตามภารกิจที่เพิ่มขึ้น เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจดังกล่าวให้สำเร็จเรียบร้อยอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม มีปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลตลอดจนพนักงานจ้างและรับผิดชอบงานทั่วไปของเทศบาล ดังนั้น จึงกำหนดส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๔ กอง ๑ หน่วยงาน ดังนี้

- | | |
|--------------------|-------------------------------|
| ๑. สำนักปลัดเทศบาล | ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม |
| ๒. กองคลัง | ๕. กองการศึกษา |
| ๓. กองช่าง | ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน |

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานงานสวัสดิการและสังคม - งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - ทะเบียนราษฎร - งานบัตรประจำตัวประชาชน - งานนิติการ ๑.๓ ฝ่ายป้องกันและรักษา - งานป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๒. กองคลัง ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓. กองช่าง ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานธุรการ - งานสาธารณูปโภค - งานวิศวกรรมโยธา	๑. สำนักงานปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ - งานสวัสดิการและสังคม - งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - ทะเบียนราษฎร - งานนิติการ ๑.๓ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันภัยและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๒. กองคลัง ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๓. กองช่าง ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานบริหารงานทั่วไป - งานสาธารณูปโภค - งานวิศวกรรมโยธา	*กำหนดงานเพิ่มเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ** กำหนดงานเพิ่มเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาสังคมและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและ การสาธารณสุข ๕. กองการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานการศึกษาปฐมวัย - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข - งานบริหารงานทั่วไป* - งานป้องกันและควบคุมโรค** - งานรักษาความสะอาด** - งานการแพทย์ฉุกเฉิน** - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพ ๕. กองการศึกษา ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป - งานการศึกษาปฐมวัย - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลวังไทร ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

การกำหนดสายงานในเทศบาลตำบลวังไทร เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น เทศบาลตำบลวังไทร มีปลัดเทศบาล (นักบริหารงาน ท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน และรองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแล บังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๕ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงานในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ประกอบไปด้วย พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วน การคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังนั้น ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ของเทศบาลตำบลวังไทร ที่มีในปัจจุบัน ใช้การปฏิบัติงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่

ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลวังไทร จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสธ.สรรหา
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)									
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสธ.สรรหา
รวม		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด(๐๑)									
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
*ฝ่ายอำนวยการ									
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง		๑				-๑	-	-	ยุบเลิก
*ฝ่ายปกครอง									
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสอ. สรรหา
นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสอ. สรรหา
เจ้าพนักงานทะเบียน	ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ใหม่
*ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย									
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสอ. สรรหา
นักป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัยปฏิบัติการ	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสอ. สรรหา
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ใหม่
พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา		-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนด ใหม่
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน		๑	๑	๑	๑				
พนักงานดับเพลิง		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ใหม่

ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานดับเพลิง		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ใหม่
พนักงานดับเพลิง		-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนด ใหม่
พนักงานดับเพลิง		-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนด ใหม่
รวม		๒๔	๒๗	๓๐	๓๐	+๔/-๑	+๓	-	
กองคลัง (๐๔)									
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
*ฝ่ายบริหารงานคลัง									
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสธ. สรรหา
นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสธ. สรรหา
นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสธ. สรรหา
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสธ. สรรหา
ลูกจ้างประจำ									
เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	

ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง(๐๕)									
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
*ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง									
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและ ก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสธ. สรรหา
วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ใหม่
นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสธ .สรรหา
นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสธ .สรรหา
นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ใหม่
พนักงานขับรถยนต์		-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนด ใหม่
พนักงานจ้างทั่วไป									
ภารโรง		๑				-๑	-	-	ยุบเลิก
คนงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงาน		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงาน		-	๑	๑	๑	+๑			กำหนด ใหม่
คนงาน		-	๑	๑	๑	+๑			กำหนด ใหม่

ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
คนงาน		-	-	๑	๑	-	+๑		กำหนด ใหม่
คนงาน		-	-	๑	๑	-	+๑		กำหนด ใหม่
คนงาน		-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนด ใหม่
คนงาน		-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนด ใหม่
รวม		๑๕	๑๘	๒๑	๒๓	+๔/-๑	+๓	+๒	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)									
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสธ. สรรหา
*ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม									
หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสธ. สรรหา
นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ใหม่
นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ใหม่
พยาบาลวิชาชีพ	ปก./ชก.	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนด ใหม่
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ./ชง.	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนด ใหม่
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนด ใหม่
พนักงานขับรถยนต์		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ใหม่
พนักงานขับรถยนต์ (ประจำรถกู้ชีพ)		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ใหม่
พนักงานขับรถยนต์ (ประจำรถกู้ชีพ)		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ใหม่

ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานขับรถยนต์ (ประจำรถกู้ชีพ)	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ใหม่
พนักงานขับรถยนต์ (ประจำรถกู้ชีพ)	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ใหม่
พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ใหม่
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน(พนักงานกู้ชีพ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน(พนักงานกู้ชีพ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน(พนักงานกู้ชีพ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน(ประจำรถขยะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน(ประจำรถขยะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน(ประจำรถขยะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน(ประจำรถขยะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน(ประจำรถขยะ)	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ใหม่
คนงาน(ประจำรถขยะ)	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ใหม่
คนงาน(ประจำรถขยะ)	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ใหม่
คนงาน(ประจำรถขยะ)	-	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนด ใหม่
คนงาน(ประจำรถขยะ)	-	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนด ใหม่
คนงาน(พนักงานกู้ชีพ)	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ใหม่
คนงาน(พนักงานกู้ชีพ)	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ใหม่
คนงาน(พนักงานกู้ชีพ)	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ใหม่
คนงาน(พนักงานกู้ชีพ)	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ใหม่

ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
คนงาน(พนักงานกู้ชีพ)	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ใหม่
รวม		๑๔	๓๐	๓๕	๓๕	+๑๖	+๕	-	
กองการศึกษา (๐๘)									
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสธ. สรรหา
*ฝ่ายบริหารงานการศึกษา									
หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน การศึกษา (นักบริหารงาน การศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสธ. สรรหา
นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสธ. สรรหา
ครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสธ. สรรหา
ครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสธ. สรรหา
ผู้อำนวยการ ศพด.		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	อุดหนุน
ผู้อำนวยการ ศพด.		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	อุดหนุน
ผู้อำนวยการ ศพด.		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	อุดหนุน
ผู้อำนวยการ ศพด.		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	อุดหนุน
ผู้อำนวยการ ศพด.		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	อุดหนุน
ผู้อำนวยการ ศพด.		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	อุดหนุน
ผู้อำนวยการ ศพด.		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	อุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		-	๑	๑	๑	+๑			กำหนด ใหม่
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	๑	๑	๑	+๑			กำหนด ใหม่
พนักงานขับรถยนต์		-	๑	๑	๑	+๑			กำหนด ใหม่
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่าง)

ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่าง)
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่าง)
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด ใหม่
ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
รวม		๑๘	๒๙	๒๙	๒๙	+๑๑	-	-	
รวมกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น		๙๐	๑๒๓	๑๓๔	๑๓๖	+๓๕/-๒	+๑๑	+๒	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบายหลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร : ให้เทศบาลตำบลวังไทรนำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดัง

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลพิษ (พ.ภ.ม.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) ฯลฯ

(๒) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ขั้น ในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนด ขึ้น

ใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒ เดือน)

(๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวม คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี

(๔) รวมทั้งหมด

(๕) ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๑๕ % คิดจาก (๔) ในแต่ละปี)

(๖) คิดจาก (๔) + (๕)

(๗) คิดจาก (๖) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				เพิ่ม / ลด				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๔,๐๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๒,๑๒๐	๗๒๑,๘๐๐	๗๔๑,๔๘๐	ว่างเต็ม		
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)		
หน่วยตรวจสอบภายใน																							
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม		
สำนักงานปลัดเทศบาล																							
๔	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๓๒๐	๔๙๐,๙๖๐	๕๐๒,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)		
๕	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๖๖,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๗,๓๒๐	๔๔๐,๙๖๐	๔๕๓,๐๐๐	(๓๓,๐๐๐)		
๖	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๒๕๕,๒๒๐	๒๖๘,๘๔๐	๒๘๐,๔๖๐	ว่างเต็ม		
๗	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๒๕๕,๒๒๐	๒๖๘,๘๔๐	๒๘๐,๔๖๐	ว่างเต็ม		
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๓๒๐	๔๐๖,๒๔๐	๔๑๐,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)		
๙	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๑	-	๔๓๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๔,๙๖๐	๔๔๘,๕๖๐	๔๕๒,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)		
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม		
๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	๑	-	๕๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม		
๑๒	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก	๑	๑	๔๒๙,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๕๙,๙๖๐	๔๖๔,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)		
๑๓	นิติกร	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม		

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				เพิ่ม / ลด				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙					
๑๔	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๗,๕๒๐	๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	(๓๕,๒๒๐)		
๑๕	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๐๗,๖๒๐	๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม		
๑๖	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปง	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๖,๙๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๗,๖๒๐	(๑๔,๐๓๐)		
๑๗	เจ้าหน้าที่งานทะเบียน	ปง/ชง	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๑๗,๓๔๐	กำหนดใหม่		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																							
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๗๑,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗๗,๘๔๐	๘๕,๐๔๐	๑๔๒,๔๘๐	(๑๔,๒๕๐)		
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๒๒,๑๖๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๒๗,๐๘๐	๓๓,๕๒๐	๓๗,๕๒๐	(๑๐,๑๘๐)		
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๔๙,๒๘๐	๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	(๑๑,๙๖๐)		
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๐๕,๖๘๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๒๑๓,๙๖๐	๒๒๒,๖๐๐	๒๓๑,๖๐๐	(๑๗,๑๔๐)		
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๘๒,๐๔๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๘๙,๙๖๐	๑๙๗,๐๔๐	๒๐๔,๓๖๐	(๑๕,๑๗๐)		
๒๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๒๒,๑๖๐	กำหนดใหม่		
๒๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๗,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	กำหนดใหม่		
พนักงานจ้างทั่วไป																							
๒๕	ภารโรง	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก	
๒๖	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐๘,๐๐๐	ว่าง		
๒๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐๘,๐๐๐			
๒๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐๘,๐๐๐			
๒๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐๘,๐๐๐			
๓๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๐๘,๐๐๐	๐๘,๐๐๐	๐๘,๐๐๐	๐๘,๐๐๐	๐๘,๐๐๐	๐๘,๐๐๐			

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				เพิ่ม / ลด				การคาดการณ์ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙					
๓๑	พนักงานดับเพลิง	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	กำหนดใหม่	
๓๒	พนักงานดับเพลิง	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	กำหนดใหม่	
๓๓	พนักงานดับเพลิง	-	๑	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	กำหนดใหม่	
๓๔	พนักงานดับเพลิง	-	๑	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	กำหนดใหม่	
กองคลัง																							
๓๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๘,๑๒๐	๑๔,๐๔๐	๑๖,๙๒๐	๕๕๐,๙๒๐	๕๕๐,๙๒๐	๕๕๑,๘๘๐	(๔๐,๙๐๐)		
๓๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๙๓,๕๖๐	๔๙๓,๕๖๐	๔๙๔,๘๘๐	(๓๗,๔๓๐)		
๓๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	ว่างเต็ม		
๓๘	นักวิชาการคลัง	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	ว่างเต็ม		
๓๙	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	ว่างเต็ม		
๔๐	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๓๖,๓๒๐	๓๓๖,๓๒๐	๓๔๘,๓๒๐	(๒๕,๙๗๐)		
๔๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ชง	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๗๑,๒๔๐	(๒๑,๖๒๐)		
๔๒	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๑๘๐	๓๐๗,๑๘๐	๓๐๗,๑๘๐	ว่างเต็ม		
ลูกจ้างประจำ																							
๔๓	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๕๒,๑๒๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๙,๖๔๐	๒๖๙,๖๔๐	๒๗๘,๕๒๐	(๒๑,๐๑๐)		

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			การจะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๔,๔๐๐)
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๕๒๐	๑๕๕,๕๒๐	(๑๑,๕๐๐)
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๕,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	(๔,๗๘๐)
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๕๒๐	๑๕๕,๕๒๐	๑๖๑,๗๖๐	(๑๑,๙๖๐)
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๔๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๔๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
กองช่าง																			
๕๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๖๘๐	(๒๔,๖๘๐)
๕๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๕๓	วิศวกรโยธา	ป.ก/ชก	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดใหม่
๕๔	นายช่างโยธา	ป.ง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๒๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๕๕	นายช่างโยธา	ชง	๑	๑	๓๒๔,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๘๐	๑๑,๑๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๗๒๐	๓๕๗,๗๒๐	(๒๗,๐๓๐)
๕๖	นายช่างโยธา	ป.ง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๒๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๕๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๘๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๒๐	(๒๖,๑๒๐)

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
๕๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๓๕,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๒,๒๘๐	๑๘๙,๖๐๐	๑๘๗,๒๘๐	๑๘๗,๒๘๐	(๑๔,๖๐๐)		
๕๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๔๙,๕๒๐	๑๔๙,๕๒๐	๑๔๙,๕๒๐	๑๔๙,๕๒๐	(๑๑,๕๐๐)		
๖๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	ว่างเต็ม	
๖๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๒๒,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๒,๓๖๐	๑๒๒,๐๘๐	(๙,๔๐๐)		
๖๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	-	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๓๖๐	๑๑๒,๓๖๐	กำหนดใหม่	
๖๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๓๖๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๑๖๐	๑๑๒,๑๖๐	กำหนดใหม่	
พนักงานจ้างทั่วไป																						
๖๔	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๖๕	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๖๖	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๖๗	คนงาน	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๖๘	คนงาน	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดใหม่	
๖๙	คนงาน	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดใหม่	
๗๐	คนงาน	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดใหม่
๗๑	คนงาน	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดใหม่

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				เพิ่ม / ลด				การะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙					
๗๒	คณงาน	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดใหม่	
๗๓	คณงาน	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดใหม่	
๗๔	ภารโรง	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																							
๗๕	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม	
๗๖	สาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๒๕,๒๒๐	๓๘,๘๔๐	๕๒,๔๖๐	ว่างเดิม	
๗๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดใหม่	
๗๘	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดใหม่	
๗๙	พยาบาลวิชาชีพ	ปก/ชก	๑	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	กำหนดใหม่	
๘๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง	๑	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	กำหนดใหม่	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																							
๘๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๔,๙๒๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๓,๗๒๐	๑๑๗,๖๒๐	๑๒๑,๐๘๐	(๙,๔๐๐)	
๘๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๗,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๕,๗๒๐	๑๖๓,๖๘๐	๑๗๐,๒๘๐	๑๗๐,๘๕๐	(๑๓,๑๐๐)	
๘๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	กำหนดใหม่	

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				เพิ่ม / ลด				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๘๔	พนักงานขับรถยนต์		๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	กำหนดใหม่		
๘๕	พนักงานขับรถยนต์ (ประจำรถตู้ชีพ)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	กำหนดใหม่		
๘๖	พนักงานขับรถยนต์ (ประจำรถตู้ชีพ)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	กำหนดใหม่		
๘๗	พนักงานขับรถยนต์ (ประจำรถตู้ชีพ)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	กำหนดใหม่		
๘๘	พนักงานขับรถยนต์ (ประจำรถตู้ชีพ)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	กำหนดใหม่		
๘๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็กเบา		๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	กำหนดใหม่		
พนักงานจ้างทั่วไป																							
๙๐	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๙๑	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๙๒	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๙๓	คนงาน(พนักงานตู้ชีพ)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๙๔	คนงาน(พนักงานตู้ชีพ)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๙๕	คนงาน(พนักงานตู้ชีพ)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๙๖	คนงาน(ประจักษ์รถขยะ)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๙๗	คนงาน(ประจักษ์รถขยะ)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๙๘	คนงาน(ประจักษ์รถขยะ)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		
๙๙	คนงาน(ประจักษ์รถขยะ)		๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดใหม่		

ลำดับ	ชื่อสถานงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			จะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				เพิ่ม / ลด			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๐๐	คนงาน(ประจำรถยนต์)	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดใหม่
๑๐๑	คนงาน(ประจำรถยนต์)	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดใหม่
๑๐๒	คนงาน(ประจำรถยนต์)	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดใหม่
๑๐๓	คนงาน(ประจำรถยนต์)	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดใหม่
๑๐๔	คนงาน(ประจำรถยนต์)	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดใหม่
๑๐๕	คนงาน(พนักงานผู้ขับ)	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดใหม่
๑๐๖	คนงาน(พนักงานผู้ขับ)	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดใหม่
๑๐๗	คนงาน(พนักงานผู้ขับ)	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดใหม่
๑๐๘	คนงาน(พนักงานผู้ขับ)	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดใหม่
๑๐๙	คนงาน(พนักงานผู้ขับ)	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดใหม่
กองการศึกษา																						
๑๑๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๘๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๔๒๖,๘๐๐	๔๒๖,๘๐๐	๔๒๖,๘๐๐	๔๒๖,๘๐๐	ว่างเดิม
๑๑๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๘๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๔๐๑,๖๐๐	๔๐๑,๖๐๐	๔๐๑,๖๐๐	๔๐๑,๖๐๐	ว่างเดิม
๑๑๒	นักวิชาการการศึกษา	ชุก	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	-	๑	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๔๓๕,๗๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๓๕,๗๒๐	(๓๖,๓๓๐)

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑๑๓	ครู	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๑๑๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๑๑๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๑๑๖	ผู้อำนวยการ ศพด.	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๑๑๗	ผู้อำนวยการ ศพด.	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๑๑๘	ผู้อำนวยการ ศพด.	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๑๑๙	ผู้อำนวยการ ศพด.	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๑๒๐	ผู้อำนวยการ ศพด.	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๑๒๑	ผู้อำนวยการ ศพด.	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๑๒๒	ผู้อำนวยการ ศพด.	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน

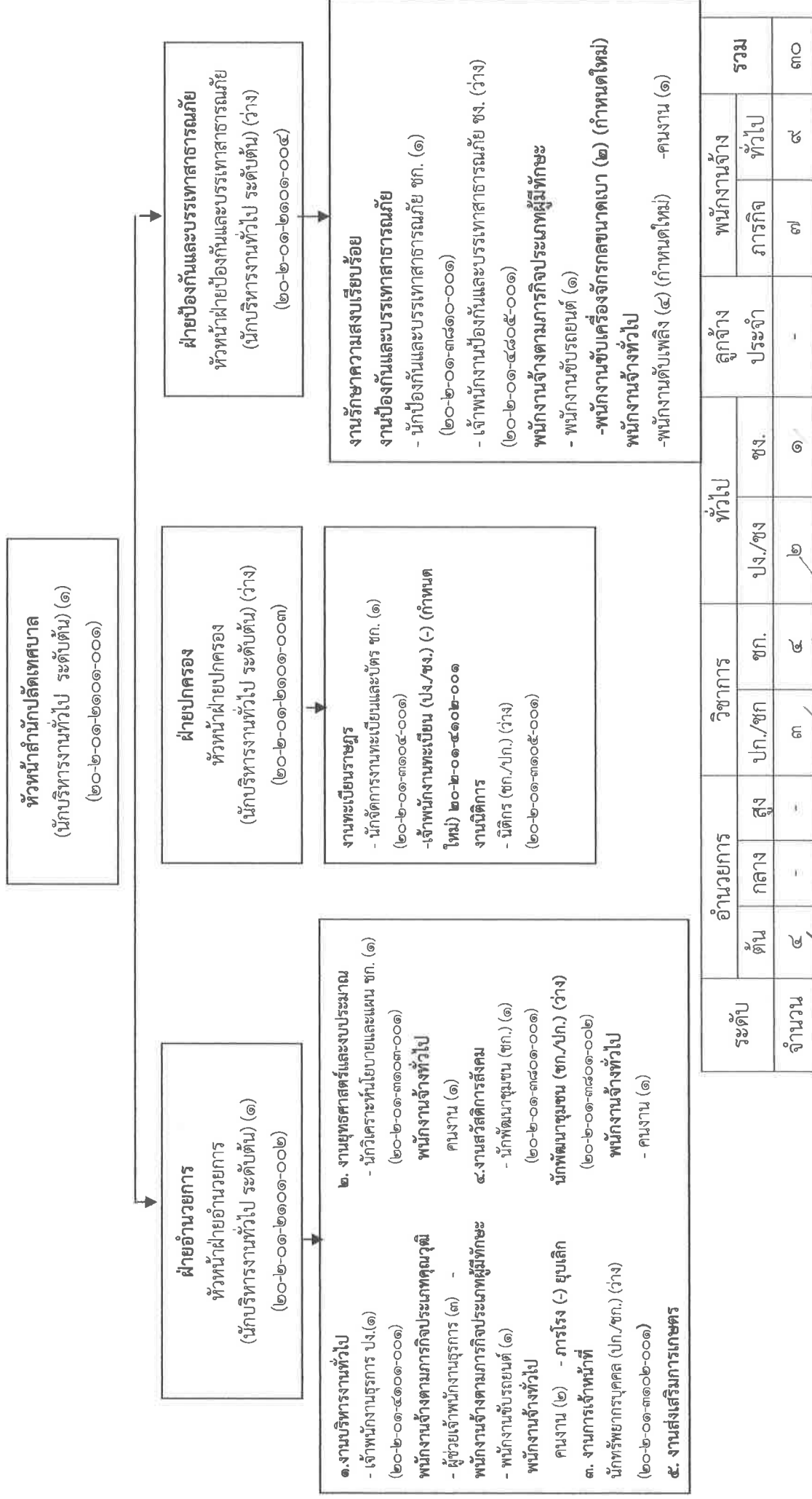
พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑๒๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๔๐๐	กำหนดใหม่
๑๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๐๔๐	กำหนดใหม่
๑๒๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	กำหนดใหม่
๑๒๖	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๑๒๗	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๑๒๘	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๑๒๙	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน

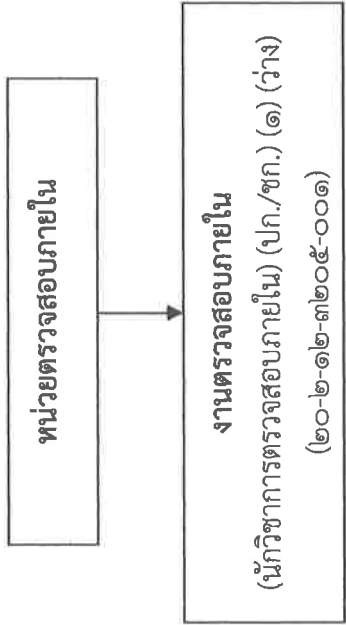
กรอบโครงสร้างการบริหารงานของเทศบาลวังพระ



โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล

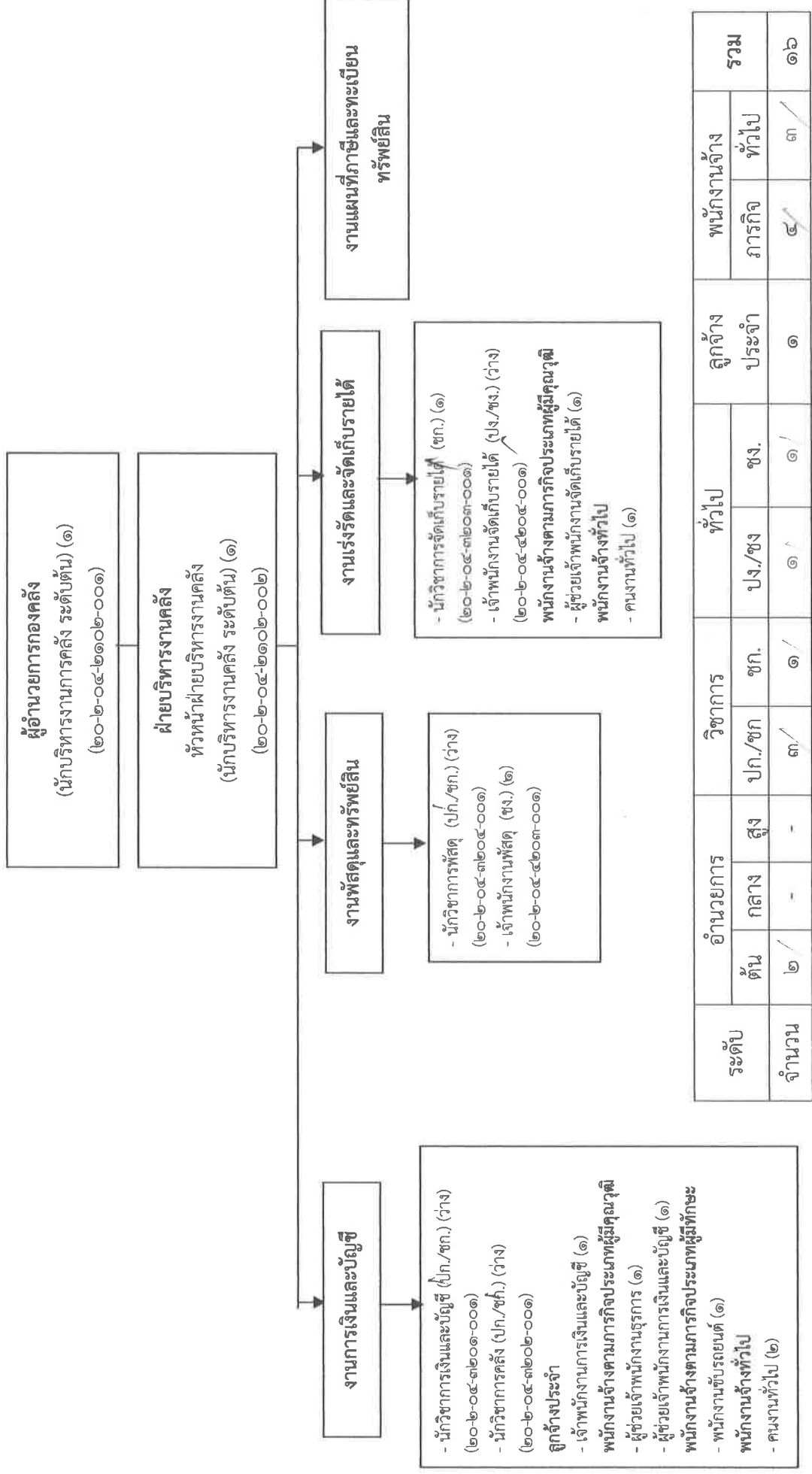


โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน เทศบาลตำบลวังไทร

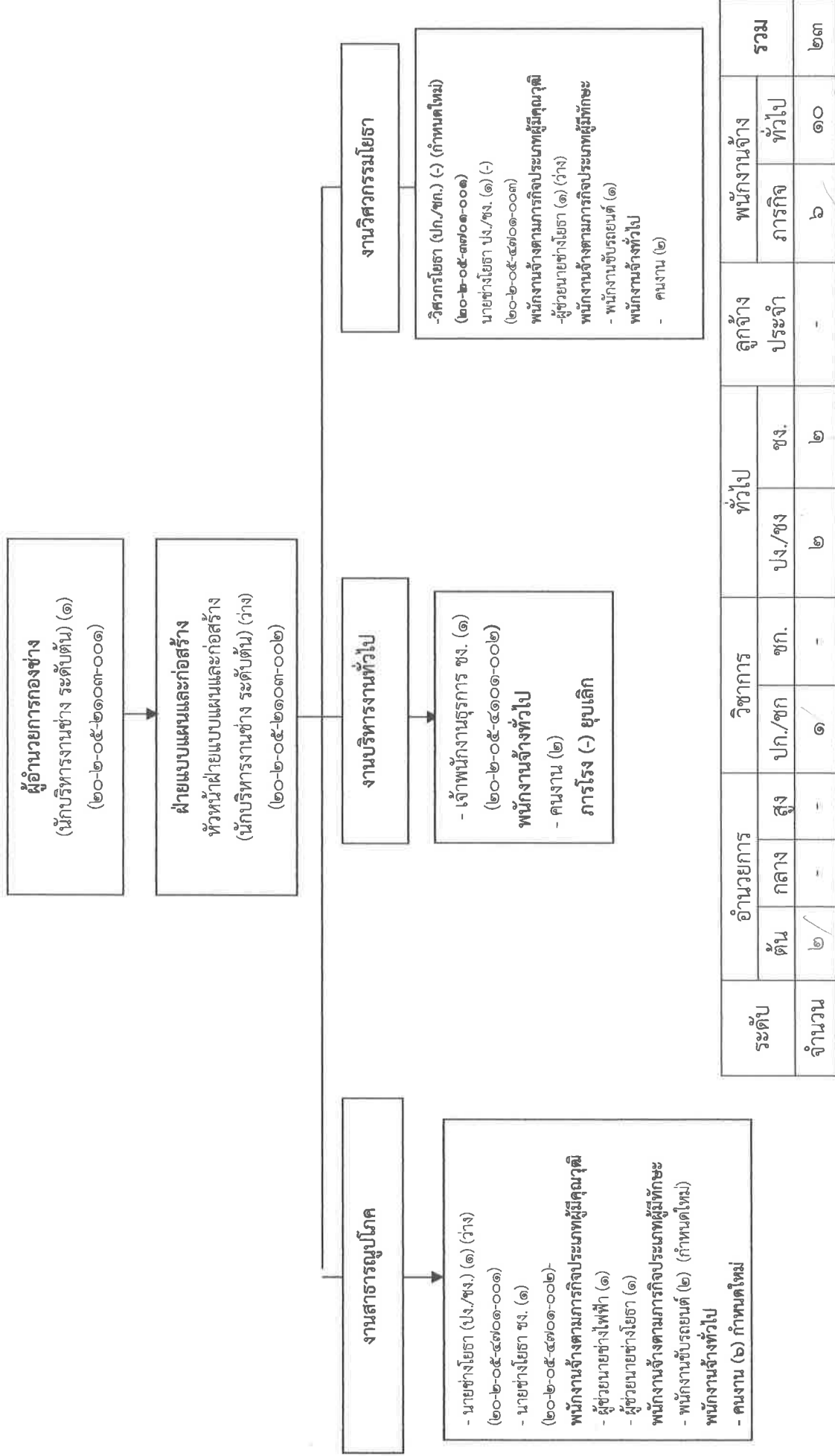


ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ	ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง		ปง.		ชง.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-		-	-	-	-	๑

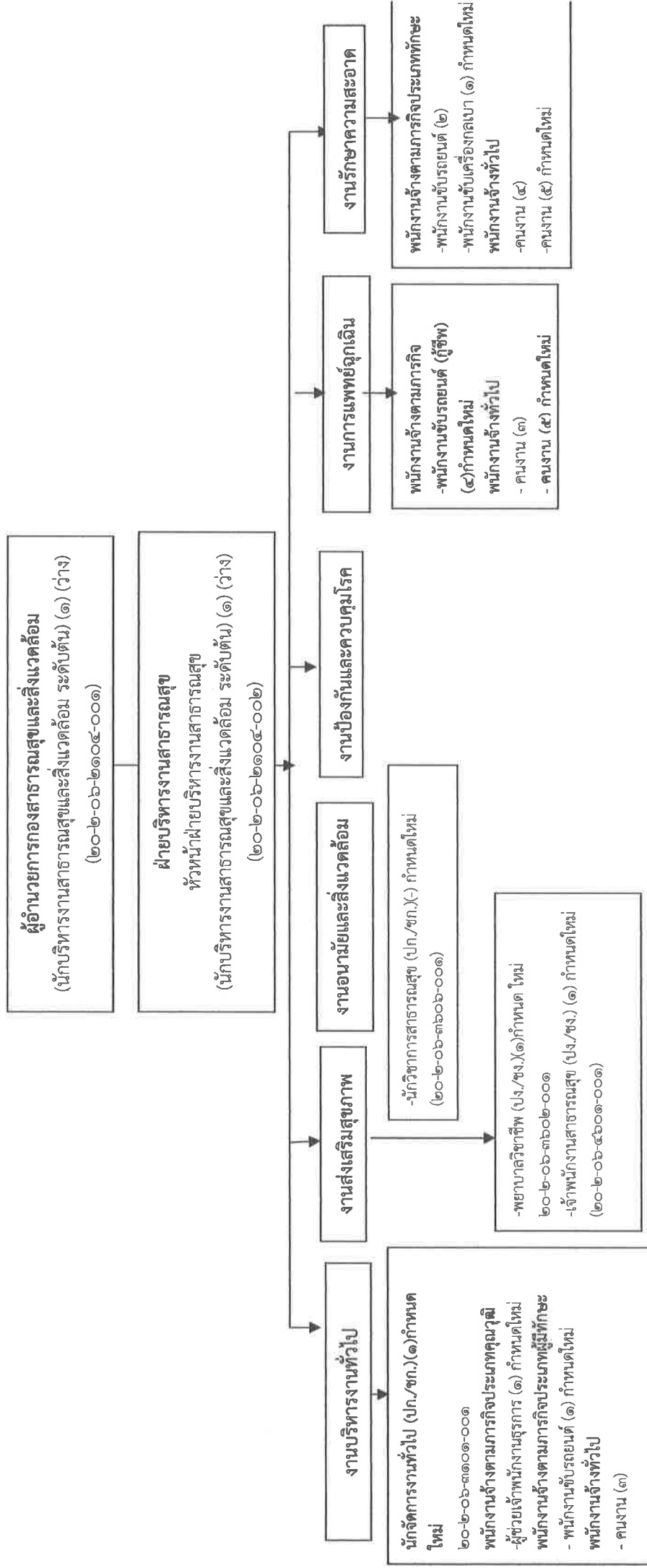
โครงสร้างกองคลัง เทศบาลตำบลวังไทร



โครงสร้างกองช่างเทศบาลตำบลวังไทร

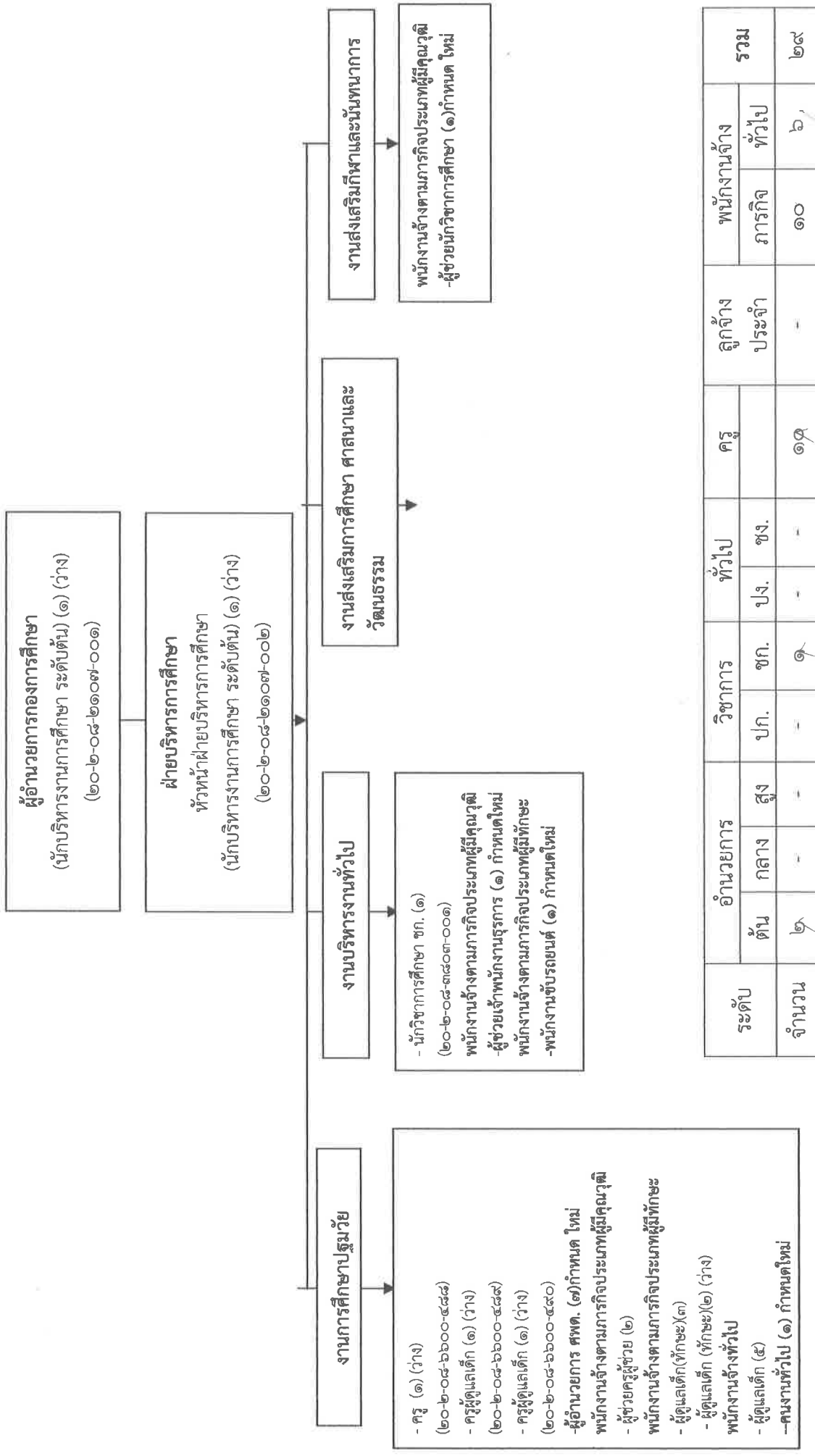


โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลวังไทร



ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ป.ก./ช.ก	ช.ก.	ป.ง./ช.ง	ช.ง.	ช.ง.		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒ /	-	-	๓ /	-	๑	-	-	-	๙ /	๒๐ /	๓๕

โครงสร้างกองการศึกษา เทศบาลตำบลวังไทร



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำ ตำแหน่ง (x๑๒)	ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่ม อื่น ๆ (x๑๒)	
๑	ว่าง		๒๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานเทศบาล (ปลัดเทศบาล)	กลาง	๒๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๑๘,๙๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	ว่างเดิม
๒	นายดำรงศรีรักษ์ กิจปานนท์	ปริญญาโท	๒๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานเทศบาล (รองปลัดเทศบาล)	ต้น	๒๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐	๕๒,๐๐๐	-	๓๗,๙๖๐
หน่วยตรวจสอบภายใน												
๓	ว่าง		๒๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๒๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๙๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
สำนักปลัด												
๔	นางบังอร รุนดารัตน์	ปริญญาโท	๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๕,๒๒๐
๕	นายผดุงศักดิ์ ปาทา	ปริญญาโท	๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๓,๐๐๐
๖	ว่าง		๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๗	ว่าง		๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม
๘	นางสาวอัยวิวัฒน์ ทองไพลิน	ปริญญาโท	๒๐-๒-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักจัดงานงานทะเบียนและบัตร ราษฎร์	ชก.	๒๐-๒-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักจัดงานงานทะเบียนและบัตร ราษฎร์	ชก.	๔๒๙,๒๔๐	-	-	๓๕,๗๗๐
๙	นายพิศณุรักษ์ พยัคฆพงษ์	ปริญญาตรี	๒๐-๒-๐๑-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๐-๒-๐๑-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๘๙,๔๐๐	-	-	๓๒,๔๕๐
๑๐	ว่าง		๒๐-๒-๐๑-๓๔๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๒๐-๒-๐๑-๓๔๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๑๑	นางอนันต์จิราพร ศิรินทร์เพนเทศ	ปริญญาโท	๒๐-๒-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๐-๒-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๔๓๕,๘๕๒	-	-	๓๖,๓๑๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำ ตำแหน่ง (x๑๒)	ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่ม อื่น ๆ (x๑๒)	
๑๒	ว่าง		๒๐-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๒๐-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๑๓	ว่าง		๒๐-๒-๐๑-๓๘๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๒๐-๒-๐๑-๓๘๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๑๔	นายระพีณ วันเปี้ยงทา	ปริญญาโท	๒๐-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ก.	๒๐-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ก.	๓๐๕,๖๔๐	-	-	๒๕,๔๗๐
๑๕	นางสาวพิชญณี นิมนาม	ปริญญาตรี	๒๐-๒-๐๑-๔๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๐-๒-๐๑-๔๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๖๘,๓๖๐	-	-	๑๔,๐๓๐
๑๖	ว่าง		๒๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๒๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๒๔๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๗			-	-	-	๒๐-๒-๐๑-๔๐๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ป.ง./ช.ง.	๒๔๗,๙๐๐	-	-	กำหนดใหม่
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๘	นางสาวนิลยา วงษ์ทน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๕๒๐	-	-	๓๑,๙๖๐
๑๙	นางสุกัญญา ศรีสุข	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๕,๖๘๐	-	-	๓๗,๑๔๐
๒๐	นางสาวณัฐริญา มงคลศิริวัฒน์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๒,๐๔๐	-	-	๑๕,๑๗๐
๒๑	นายถาวร ลั่นหมื่นไวย์	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๑,๐๐๐	-	-	๑๔,๒๕๐
๒๒	นายวิชาญ คำผิง	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๒,๑๖๐	-	-	๑๐,๑๘๐
๒๓	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	กำหนดใหม่
๒๔	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	กำหนดใหม่

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำ ตำแหน่ง (x๑๒)	ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ (x๑๒)		
พนักงานจ้างทั่วไป													
๒๕	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	
๒๖	นางสาวนันทมล รอดพันธุ	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	
๒๗	นางรัชณี จีระเศรษฐ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	
๒๘	นางสาวปทุมทิพย์ เหลาดี	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	
๒๙	นางสาวศศิธร ลาอ่อน	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	
๓๐	-	-	-	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดใหม่	
๓๑	-	-	-	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดใหม่	
๓๒	-	-	-	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดใหม่	
๓๓	-	-	-	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดใหม่	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำ ตำแหน่ง (x๑๒)	ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่ม อื่น ๆ (x๑๒)		
กองคลัง													
๓๔	นางสาวสมจิตร์ เปียสูงเนิน	ปริญญาโท	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๙๐,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๐,๙๐๐	
๓๕	นางสาวมยุรี จันทร์หอม	ปริญญาโท	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๗,๔๑๐	
๓๖	ว่าง	-	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักวิชาการการคลัง)	ป.ก./ช.ก.	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (นักวิชาการการคลัง)	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง	
๓๗	ว่าง	-	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง (นักวิชาการพัสดุ)	ป.ก./ช.ก.	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง (นักวิชาการพัสดุ)	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง	
๓๘	ว่าง	=	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ (นักวิชาการจัดเก็บรายได้)	ป.ก./ช.ก.	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ (นักวิชาการจัดเก็บรายได้)	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง	
๓๙	นายพิเชษฐ์ นามเวช	-	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๒๕,๙๗๐	
๔๐	นายบุญมี มีเพียร	-	๒๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	๒๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ช.ง.	๒๕๙,๔๔๐	-	-	๒๑,๖๒๐	
๔๑	ว่าง	-	๒๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๒๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	-	-	-	ว่างเดิม	
ลูกจ้างประจำ													
๔๒	นางพรทิพา พรอินทร์	ปวท.	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๕๒,๑๒๐	-	-	๒๑,๐๑๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๔๓	นางสาวภัทรวดี คชหลัก	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	๑๑๗,๓๖๐	-	-	๙,๗๘๐	
๔๔	นางสาวปติตดา เยสูงเนิน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๑,๕๐๐	
๔๕	นางสาววิริยา กิจปานนท์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๕๒๐	-	-	๑๑,๙๖๐	
๔๖	นายปิยกุล ชมจันทร์	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๙,๔๐๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำตำแหน่ง (x๑๒)	คำตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ (x๑๒)	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง					
พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๗	นางสาวกัญจน์ชญา โสกา	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๘,๐๐๐
๔๘	นางสาวสุชาดา เทศมหา	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๘,๐๐๐
๔๙	นางสาวกรรณิการ์ พลจันทร์	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๘,๐๐๐
กองช่าง											
๕๐	นายอรรถดา นอกระโทก	ปริญญาโท	๒๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๒๘๖,๑๖๐
๕๑	ว่าง		๒๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๕๒			-	-		๒๐-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	กำหนดใหม่
๕๓	นายอดิสร พร้อมสันเทียบะ	ปวส.	๒๐-๒-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๒๐-๒-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๓๒๔,๓๖๐	-	๒๗,๐๓๐
๕๔	นายสมภพ จำรัสดี	ปริญญาตรี	๒๐-๒-๐๕-๕๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐-๒-๐๕-๕๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๑๓,๔๔๐	-	๒๖,๑๒๐
๕๕	ว่าง		๒๐-๒-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	๒๐-๒-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	๒๘๗,๙๐๐	-	ว่างเดิม
๕๖	ว่าง		๒๐-๒-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	๒๐-๒-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๓	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	๒๘๗,๙๐๐	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๗	นายธีรวัธ อุทธา	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๗๕,๒๐๐	-	๑๔,๖๐๐
๕๘	นางสาวจิราพร เกิดศิริ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑๑,๕๐๐
๕๙	นายสิทธิชัย พงษ์สถิตย์	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๙,๔๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำ ตำแหน่ง (x๑๒)	ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ (x๑๒)	
๖๐	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
๖๑	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	กำหนด ใหม่
๖๒	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	กำหนด ใหม่
พนักงานจ้างทั่วไป												
๖๓	นายสมใจ กาสกุล	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๖๔	นางสาวพิศุภณ์ บุดีป้อง	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๖๕	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๖๖	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๖๗	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนด ใหม่
๖๘	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนด ใหม่
๖๙	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนด ใหม่
๗๐	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนด ใหม่
๗๑	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนด ใหม่
๗๒	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนด ใหม่

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำ ตำแหน่ง (x๑๒)	ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่ม อื่น ๆ (x๑๒)		
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม													
๗๓	ว่าง		๒๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม)	ต้น	๒๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม)	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม		
๗๔	ว่าง		๒๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม)	ต้น	๒๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม)	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม		
๗๕	-	-	-	-	-	๒๐-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	๓๓๕,๓๒๐	-	-	กำหนด ใหม่		
๗๖	-	-	-	-	-	๒๐-๒-๐๖-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	๓๓๕,๓๒๐	-	-	กำหนด ใหม่		
๗๗	-	-	-	-	-	๒๐-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	๓๓๕,๓๒๐	-	-	กำหนด ใหม่		
๗๘	-	-	-	-	-	๒๐-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๒๙๗,๙๐๐	-	-	กำหนด ใหม่		
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๗๙	นายณรงค์ จันทนา	ป.๔	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๕๗,๓๒๐	-	-	๑๙,๑๑๐		
๘๐	นายพงษ์ศักดิ์ โพธิ์ระชาติ	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๙,๔๐๐		
๘๑	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๓๘,๐๐๐	-	-	กำหนด ใหม่		
๘๒	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๑๒,๘๐๐	-	-	กำหนด ใหม่		
๘๓	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ประจำรถใช้ฟ)	๑๑๒,๘๐๐	-	-	กำหนด ใหม่		
๘๔	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ประจำรถใช้ฟ)	๑๑๒,๘๐๐	-	-	กำหนด ใหม่		

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำ ตำแหน่ง (x๑๒)	ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ (x๑๒)
๘๕	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ประจำรถตู้พิพ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-
๘๖	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ประจำรถตู้พิพ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-
๘๗	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-
พนักงานจ้างทั่วไป											
๘๘	นางสาวอภิษฎา สร้อยทอง	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๘๙	นางสาวชญาภรณ์ ไช้แสง	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๙๐	นางสาวณัฏฐา ศรีอภัย	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๙๑	นายฤชดา ไช้แสง	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๙๒	นายสยัณห์ แก้วมะราช	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๙๓	นายรัตนะ ขอสุงเนิน	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๙๔	นายธรรมบุญ กระจ่าง	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๙๕	นายธวัชชัย สิงห์หา	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๙๖	นายพัฒนพงษ์ นภภา	ปวช.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๙๗	นายราชันต์ ทาณสูงเนิน	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๙๘	-	-	-	-	-	-	คนงาน(ประจำรถขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๙๙	-	-	-	-	-	-	คนงาน(ประจำรถขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๑๐๐	-	-	-	-	-	-	คนงาน(ประจำรถขยะ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	
๑๐๑	-	-	-	-	-	-	คณงาน(ประจำราชการ)	-	กำหนดใหม่
๑๐๒	-	-	-	-	-	-	คณงาน(ประจำราชการ)	-	กำหนดใหม่
๑๐๓	-	-	-	-	-	-	คณงาน(พนักงานวิชาชีพ)	-	กำหนดใหม่
๑๐๔	-	-	-	-	-	-	คณงาน(พนักงานวิชาชีพ)	-	กำหนดใหม่
๑๐๕	-	-	-	-	-	-	คณงาน(พนักงานวิชาชีพ)	-	กำหนดใหม่
๑๐๖	-	-	-	-	-	-	คณงาน(พนักงานวิชาชีพ)	-	กำหนดใหม่
๑๐๗	-	-	-	-	-	-	คณงาน(พนักงานวิชาชีพ)	-	กำหนดใหม่
กองการศึกษา									
๑๐๘	ว่าง		๒๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	ว่างเดิม
๑๐๙	ว่าง		๒๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๒๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	ว่างเดิม
๑๑๐	นางสาวพิมพ์ประภา หนีทอง	ปริญญาโท	๒๐-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๐-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๖,๓๑๔
๑๑๑	ว่าง	-	๒๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๘๘	ครู	-	๒๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๘๘	ครู	-	ว่างเดิม
๑๑๒	ว่าง	-	๒๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๘๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๘๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	เงินอุดหนุน
๑๑๓	ว่าง	-	๒๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๙๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๒๐-๒-๐๘-๖๖๐๐-๔๙๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	เงินประจำ ตำแหน่ง (x๑๒)	ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ (x๑๒)	
๑๑๔	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.	-	-	-	-	กำหนด ใหม่
๑๑๕	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.	-	-	-	-	กำหนด ใหม่
๑๑๖	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.	-	-	-	-	กำหนด ใหม่
๑๑๗	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.	-	-	-	-	กำหนด ใหม่
๑๑๘	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.	-	-	-	-	กำหนด ใหม่
๑๑๙	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.	-	-	-	-	กำหนด ใหม่
๑๒๐	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการ ศพด.	-	-	-	-	กำหนด ใหม่
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๒๑	นางรุ่งทิพย์ ลือสัตรู	ปริญญา ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๙๓,๙๒๐	-	-	๑๖,๑๖๐
๑๒๒	นางสาวพัชรี สมบุญนา	ปริญญา ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๐๗,๒๔๐	-	-	๑๗,๐๒๐
๑๒๓	นางบงกชภัทร เรือนหิน	ปริญญา ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๘๖,๑๖๐	-	-	๑๕,๑๘๐
๑๒๔	นางสาวสุรีย์พร มีเพียร	ปริญญา ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๘๗,๔๔๐	-	-	๑๕,๖๒๐
๑๒๕	นางสาวอำภา แสนสามารถ	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๙,๔๐๐
๑๒๖	ว่าง		-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๒๗	ว่าง		-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม
๑๒๘	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	กำหนด ใหม่

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน (x๑๒)	
๑๒๙	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	กำหนด ใหม่
๑๓๐	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	กำหนด ใหม่
พนักงานจ้างทั่วไป										
๑๓๑	นางสาวสุกัญญา วิเศษพรานนท์	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	๙๐๐๐
๑๓๒	นางสาวพุกกษา พันธุ์แก่น	ปริญญา ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๐,๐๐๐	๙๐๐๐
๑๓๓	นางสาวจิระนันท์ พวงเสลา	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	๙๐๐๐
๑๓๔	ว่าง		-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	๙๐๐๐
๑๓๕	ว่าง		-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	๙๐๐๐
๑๓๖	-	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	กำหนด ใหม่

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล

เทศบาลตำบลวังไทร กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลตามที่กฎหมาย กำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะ ของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลวังไทรตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลวังไทรจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามา ตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามี ส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ แทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบใน ลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็จะต้องเชื่อมโยงการทำงานภายใน ภาครัฐด้วยกันเองให้มี เอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทาง ราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชน สามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลได้ตลอดเวลาตามต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสาน กันไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดียหรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับ โลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง ปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงาน สมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของ ตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือ ก.พ. ที่ นร. ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากร ภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนว ทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไป เทศบาลตำบลวังไทร จึงประกาศมาตรฐาน คุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อใช้ยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติงาน และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ดังนี้

๑. พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ มีความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงประโยชน์ ของประชาชนและประเทศชาติเป็นสำคัญ

๒. พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดทนอดกลั้น เอาใจใส่ รับผิดชอบรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓. พึงปฏิบัติงาน โดยยึดหลักประหยัด เหมาะสม คำนึงถึง และมีประสิทธิภาพ

๔. พึงให้บริการที่ดีแก่ผู้มาติดต่อราชการด้วยความเสมอภาค มีอัธยาศัยไมตรี และมีน้ำใจ

๕. พึงปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงาน ด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี

๖. พึงวางตนเป็นกลางทางการเมือง ไม่เลือกปฏิบัติ

๗. พึงละเว้นการแสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ราชการ

๘. พึงวางตัวให้เหมาะสมกับกาลเทศะ เหมาะสมแก่ฐานะานุรูป โดยคำนึงถึงเกียรติยศ และศักดิ์ศรีของข้าราชการ

๙. พึงละเว้นการเข้าไปเกี่ยวข้องกับสิ่งผิดกฎหมาย และศีลธรรมอันดี

๑๐. พึงยกย่องส่งเสริมคนดี และไม่ส่งเสริมคนไม่ดีให้มีอำนาจ รวมทั้งไม่ให้ความช่วยเหลือผู้กระทำความผิด

๑๑. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ