



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลลาดแค

อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

งานกาารเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลลาดแค

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งมีโครงสร้าง การแบ่งงาน ระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การกำหนดโครงสร้าง รวมถึงกรอบอัตรากำลังที่ต้องการในส่วนราชการ ให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยมีการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลได้อย่างเหมาะสม นั้น

เทศบาลตำบลตลาดแค จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้เป็นไปแนวทางและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องจนแล้วเสร็จ และกำหนดใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้ขึ้น มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคนในเทศบาล อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้ง ให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น นำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังตำแหน่งใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ซึ่งจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย คำนึงถึงการสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงาน และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกตำแหน่งมีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ ตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมสำหรับตำแหน่งและบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทางราชการเป็นบุคลากรที่ดี ที่มีคุณธรรมต่อไป

เทศบาลตำบลตลาด

แค

ตุลาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|--|------|
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๒. วัตถุประสงค์ | ๑ |
| ๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญ และกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๓ |
| ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลตลาดแค | ๒๐ |
| - สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลตลาดแค | ๒๐ |
| - การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในเทศบาลตำบลตลาดแค แบบบันได ๘ ชั้น | ๓๕ |
| - การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพโดยเทคนิค SWOT | ๕๙ |
| ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลตลาดแค | ๖๘ |
| ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลตลาดแคจะดำเนินการ | ๘๒ |
| ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง | ๘๓ |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ | ๘๖ |
| - โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลตลาดแค | ๘๓ |
| - การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง | ๘๘ |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น | ๙๒ |
| ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๑๐๒ |
| ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ | ๑๑๓ |
| ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | ๑๒๖ |
| ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง | ๑๓๑ |
| ๑๔. ภาคผนวก | ๑๓๙ |
| - คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๑๔๐ |
| - คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล | ๑๔๒ |
| - ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ | ๑๔๓ |
| - ประกาศโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลตลาดแค | ๑๔๔ |
| - คำสั่งแต่งตั้งพนักงาน พนักงานครูเทศบาลลงตามตำแหน่งที่กำหนดในโครงสร้างใหม่ | ๑๕๘ |
| - คำสั่งแต่งตั้งลูกจ้างประจำลงตามตำแหน่งที่กำหนดในโครงสร้างใหม่ | ๑๖๓ |
| - คำสั่งแต่งตั้งพนักงานจ้างลงตามตำแหน่งที่กำหนดในโครงสร้างใหม่ | ๑๖๕ |
| - รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๑๗๐ |

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

เทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐทุกหน่วยงาน เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลตลาดแค จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้น เทศบาลตำบลตลาดแค จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา มีหลักการและเหตุผลที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นม.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นม.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลตลาดแค มีวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามเหตุผลและความจำเป็นของเทศบาลตำบลตลาดแค ดังนี้

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลตลาดแค มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลตลาดแค มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลตลาดแค ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นม) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลตลาดแค

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลตลาดแค สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลตลาดแค เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลตลาดแค สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลตลาดแค มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลตลาดแค

๒.๑.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลตลาดแค สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลตลาดแค มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๑. กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้น จะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในควาหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในควาหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไรและรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และ

คัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใด ทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒. แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

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

เทศบาลตำบลตลาดแค โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เทศบาลตำบลตลาดแค ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลตลาดแค เป็นประธาน ปลัดเทศบาลตำบลตลาดแค หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย ไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลตลาดแค ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลตลาดแค เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลตลาดแค บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลตลาดแค ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ

รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยใน ส่วนนี้จะค้ำนึ่ง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนด ระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานเทศบาล พนักงาน ครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนด อัตราค่าจ้างราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่ กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของ งบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้้อตราค่าจ้าง คนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณ เวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนใน ภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนที่คำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณา ปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจ เป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความ จำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการ ทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้ มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนด โครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สาร

บรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่ซึ่งรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติการ และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์หรืออย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๒) กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดทำประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสม ให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลตลาดแค ดังนี้

พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความ

ต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล และรองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล และผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานครูเทศบาล : สายงานบริหารสถานศึกษา มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย และบริหารกิจการของสถานศึกษาในด้านวิชาการ กิจการนักเรียน บุคลากร อาคารสถานที่ ธุรการ การเงินและพัสดุ ความสัมพันธ์กับชุมชน กำหนดตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลสายงานบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

- ผู้อำนวยการสถานศึกษา
- รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ชื่อวิทยฐานะ

- ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ ชำนาญการ
- ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ
- ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ เชี่ยวชาญ
- ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ เชี่ยวชาญพิเศษ

พนักงานครูเทศบาล : สายงานการสอน ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน การพัฒนาผู้เรียน การอบรมปมนิสัยให้ผู้เรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การปฏิบัติงานทางด้านวิชาการของสถานศึกษา การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชน และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ กำหนดตำแหน่งพนักงานครูเทศบาล สายงานการสอนไว้ ดังนี้

- ครูผู้ดูแลเด็ก
- ครูผู้ช่วย

- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- ครู

ชื่อวิทยฐานะ

- ครูชำนาญการ

- ครูเชี่ยวชาญ

- ครูชำนาญการพิเศษ

- ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนด พนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่เทศบาลตำบลตลาดแคเป็นเทศบาลสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัย หลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ

- พนักงานจ้างทั่วไป

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลตลาดแค ได้พิจารณาด้วยว่า

อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหาร กำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิ การศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่ เรื่องอำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ สายงานเลขานุการและจัดการงานทั่วไป สายปฏิบัติการธุรการ สายงานการเจ้าหน้าที่ งานจัดการงานทะเบียนและบัตร สายงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สายงานจัดการงานเทศกิจ การรักษาความสงบเรียบร้อยและมั่นคง และสายงานวิชาการการเกษตร ฯลฯ ส่วนวุฒิ การศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการบริหารงานคลัง สายงานวิชาการเงินและบัญชี สายงานวิชาการพัสดุ การปฏิบัติงานจัดเก็บและพัฒนารายได้ และงานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง วิศวกรโยธา จัดการงานช่าง ปฏิบัติงานช่างโยธา งานช่างเขียนแบบ งานช่างสำรวจ งานช่างไฟฟ้า การออกแบบ การประมาณ การราคา และงานธุรการ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด

ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานวิชาการสาธารณสุข วิชาการสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ และสายปฏิบัติงานธุรการ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองวิชาการและแผนงาน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองวิชาการและแผนงาน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานบริหารทั่วไป เกี่ยวกับงานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานแผนและงบประมาณ งานประชาสัมพันธ์ งานนิติการ และงานธุรการ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา บุคลากรสนับสนุนการศึกษา และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงานบริหารการศึกษา การวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษางานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานการเงินและบัญชี งานธุรการ งานโรงเรียนเทศบาล และงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้

คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงาน และพนักงานครูเทศบาล รวมถึงบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรสนับสนุนการศึกษา แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการประปา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการประปา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายปฏิบัติงานประปา งานการผลิตและบริการ งานซ่อมบำรุง งานการเงินและบัญชี งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ และงานพัสดุและทรัพย์สิน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

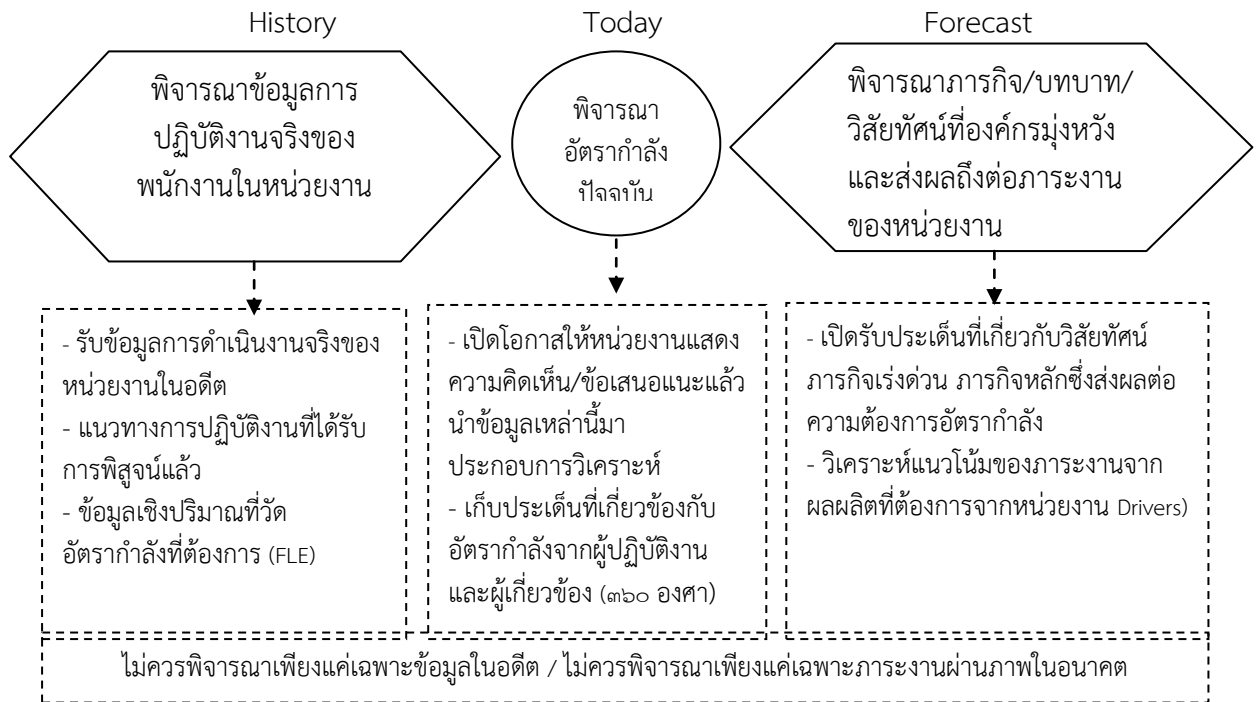
- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานบริหารสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชน และงานธุรการ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานตรวจสอบภายใน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน

กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

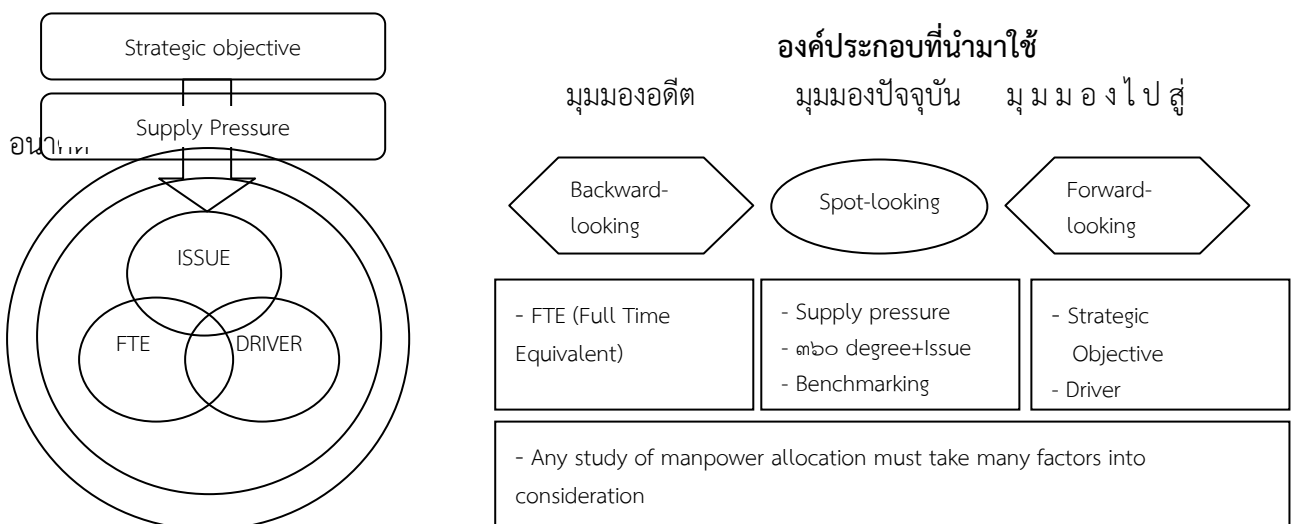
(๓) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลลาดแค ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์ที่อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังในเทศบาลตำบลตลาดแคที่มีอยู่ ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลตลาดแค บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้การเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลตลาดแค จะพิจารณาคณะวุฒิกการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองการศึกษา เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลตลาดแค ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลตลาดแค ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรากำลังระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับในส่วนของกองการศึกษา ซึ่งเทศบาลตำบลตลาดแค มีโรงเรียนในสังกัด และมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาล จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานครูเทศบาล สายงานผู้บริหารสถานศึกษา และสายงานการสอน รวมถึงบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรสนับสนุนการศึกษาไว้ในกองการศึกษาด้วย ซึ่งการกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับ

บัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์
สำคัญ

ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็น

เทศบาลตำบลตลาดแค นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย
ซึ่งประกอบด้วย

- เงินเดือน
- เงินประจำตำแหน่ง
- เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
- เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)

เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการ
สาธารณสุข (พ.ต.ส.) เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลตลาดแค มาคำนวณเป็นภาระ
ค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้วิธีการ
คำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิธีการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครอง
ตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่ง
ในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการ
ประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ชั้น

| รายการ | รวม | เงินเดือน (๑) | เงิน ตำแหน่ง (๒) | เงินตอบ แทนอื่น (๓) | เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ชั้น) | | | ค่าใช้จ่ายรวม | | |
|---------------------|----------------|------------------|------------------------|---------------------------|---|--------|--------|---------------|---------|---------|
| | | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |
| วิชาการ มีคนครอง | ๑ เดือน | ๓๐,๒๒๐ | - | - | ๑,๑๒๐ | ๑,๑๑๐ | ๑,๑๑๐ | - | - | - |
| | ๑๒ เดือน | ๓๖๒,๖๔๐ | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | - | - | - |
| | รวมทั้งปี | ๓๖๒,๖๔๐ | | | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๓๗๖,๐๘๐ | ๓๘๙,๔๐๐ | ๔๐๒,๗๒๐ |
| รายการ | รวม | เงินเดือน (๑) | เงิน ตำแหน่ง (๒) | เงินตอบ แทนอื่น (๓) | เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ชั้นต่ำสุด+๒ ชั้นสูงสุด)/๒ | | | ค่าใช้จ่ายรวม | | |
| วิชาการ (ว่าง) | ขั้น ต่ำสุด | ๙,๗๔๐ | - | - | ๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐ | | | - | - | - |
| | | ๔๙,๔๘๐ | | | ๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๙๐=๑,๔๙๐ | | | - | - | - |
| | | ๒๙,๖๑๐ | | | (๕๑๐+๑,๔๙๐)/๒=๑,๐๐๐ | | | - | - | - |
| | ๑๒ เดือน | ๓๕๕,๓๒๐ | - | - | ๑,๐๐๐x๑๒=๑๒,๐๐๐ | | | - | - | - |
| | รวมทั้งปี | ๓๕๕,๓๒๐ | | | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๓๖๗,๓๒๐ | ๓๗๙,๓๒๐ | ๓๙๑,๓๒๐ |

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตรา
เงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือน
ขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและ
บริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงิน
ดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ชั้น

| รายการ | รวม | เงินเดือน | เงิน | เงินตอบ | เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ชั้น) | ค่าใช้จ่ายรวม |
|--------|-----|-----------|------|---------|-----------------------------|---------------|
|--------|-----|-----------|------|---------|-----------------------------|---------------|

| | | (๑) | ตำแหน่ง (๒) | แทนอื่น (๓) | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |
|---------------------------------|----------------|------------------|------------------------|---------------------------|---|--------|--------|---------------|---------|---------|
| ปลัดกลาง (มีเงิน ตำแหน่ง) | ต่อเดือน | ๔๓,๓๐๐ | ๗,๐๐๐ | ๗,๐๐๐ | ๑,๖๓๐ | ๑,๖๓๐ | ๑,๖๔๐ | - | - | - |
| | ๑๒ เดือน | ๕๑๙,๖๐๐ | ๘๔,๐๐๐ | ๘๔,๐๐๐ | ๑๙,๕๖๐ | ๑๙,๕๖๐ | ๑๙,๖๘๐ | - | - | - |
| | รวมทั้งปี | ๓๖๒,๖๔๐ | | | ๑๙,๕๖๐ | ๑๙,๕๖๐ | ๑๙,๕๖๐ | ๗๐๗,๑๖๐ | ๗๒๖,๗๒๐ | ๗๔๖,๔๐๐ |
| รายการ | รวม | เงินเดือน (๑) | เงิน ตำแหน่ง (๒) | เงินตอบ แทนอื่น (๓) | เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ชั้นต่ำสุด+๒ ชั้นสูงสุด)/๒ | | | ค่าใช้จ่ายรวม | | |
| | | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |
| ปลัดกลาง (ว่าง) | ขั้น ต่ำสุด | ๒๒,๗๐๐ | - | - | ๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐ | | | - | - | - |
| | ขั้นสูงสุด | ๖๘,๖๔๐ | - | - | ๖๘,๖๔๐-๖๖,๔๙๐=๒,๑๕๐ | | | - | - | - |
| | ค่ากลาง | ๔๕,๖๗๐ | - | - | (๑,๑๓๐+๒,๑๕๐)/๒=๑,๖๔๐ | | | - | - | - |
| | ๑๒ เดือน | ๕๔๘,๐๔๐ | ๘๔,๐๐๐ | ๘๔,๐๐๐ | ๑,๖๔๐x๑๒=๑๙,๖๘๐ | | | - | - | - |
| | รวมทั้งปี | ๗๑๖,๐๔๐ | | | ๑๙,๖๘๐ | ๑๙,๖๘๐ | ๑๙,๖๘๐ | ๗๓๕,๗๒๐ | ๗๕๕,๔๐๐ | ๗๗๕,๐๘๐ |

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

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑-๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลัก ในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

| รายการ | รวม | เงินเดือน (๑) | เงิน ตำแหน่ง (๒) | เงินตอบ แทนอื่น (๓) | เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น) | | | ค่าใช้จ่ายรวม | | |
|-------------------|-------------|------------------|------------------------|---------------------------|-----------------------------|-------|-------|---------------|---------|---------|
| | | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |
| ผช.... | ๑เดือน | ๑๕,๐๐๐ | - | - | ๖๐๐ | ๖๓๐ | ๖๕๐ | - | - | - |
| | ๑๒ เดือน | ๑๘๐,๐๐๐ | - | - | ๗,๒๐๐ | ๗,๕๖๐ | ๗,๘๐๐ | - | - | - |
| | รวมทั้งปี | ๑๘๐,๐๐๐ | | | ๗,๒๐๐ | ๗,๕๖๐ | ๗,๘๐๐ | ๑๘๗,๒๐๐ | ๑๙๗,๗๖๐ | ๒๐๒,๕๖๐ |
| ผช..... (ปวส.) | ๑เดือน | ๑๕,๐๐๐ | - | - | ๔๖๐ | ๔๘๐ | ๕๐๐ | - | - | - |
| | ๑๒ เดือน | ๑๘๐,๐๐๐ | - | - | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ | ๖,๐๐๐ | - | - | - |
| | รวมทั้งปี | ๑๘๐,๐๐๐ | | | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ | ๖,๐๐๐ | ๑๘๖,๕๒๐ | ๑๙๓,๒๘๐ | ๑๙๕,๒๘๐ |

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป (ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

| รายการ | รวม | เงินเดือน | เงิน | เงินตอบ | เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น) | ค่าใช้จ่ายรวม |
|--------|-----|-----------|------|---------|-----------------------------|---------------|
|--------|-----|-----------|------|---------|-----------------------------|---------------|

| | | (๑) | ตำแหน่ง (๒) | แทนอื่น (๓) | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |
|-----------------------|-------------|---------|----------------|----------------|------|------|------|---------|---------|---------|
| พนักงาน จ้างทั่วไป | ๑เดือน | ๙,๐๐๐ | - | - | - | - | - | - | - | - |
| | ๑๒ เดือน | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | - | - | - | - | - | - |
| | รวมทั้งปี | ๑๐๘,๐๐๐ | | | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ |

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร วิธีการการคำนวณการจ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี การคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก. ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี

| รายการ | รวม | เงินเดือน (๑) | เงิน ตำแหน่ง (๒) | เงินตอบ แทนอื่น (๓) | เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น) | | | ค่าใช้จ่ายรวม | | |
|----------------------------------|-------------|------------------|------------------------|---------------------------|-----------------------------|-------|-------|---------------|--------|--------|
| | | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |
| นาง ก. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | ๑เดือน | ๑๔,๘๕๐ | ๙,๔๐๐ | ๕,๔๕๐ | ๖๐๐ | ๖๒๐ | ๖๕๐ | - | - | - |
| | ๑๒ เดือน | | - | ๖๕,๔๐๐ | ๗,๒๐๐ | ๗,๔๔๐ | ๗,๘๐๐ | - | - | - |
| | รวมทั้งปี | ๖๕,๔๐๐ | | | ๗,๒๐๐ | ๗,๔๔๐ | ๗,๘๐๐ | ๗๒,๖๐๐ | ๘๐,๐๔๐ | ๘๗,๘๔๐ |

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และพนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของหน่วยงาน แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามจะคำนวณต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบล
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และ คำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลตลาดแค ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติ ราชการ ดังนี้

| |
|---|
| จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี X ๖ ชั่วโมง = เวลาปฏิบัติราชการ (ชั่วโมง : ปี) |
| <u>แทนค่า</u> ๒๓๐ X ๖ ชั่วโมง = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง : ปี หรือ ๑,๓๘๐ ชั่วโมง X ๖๐ นาที = ๘๒,๘๐๐ นาที |

หมายเหตุ

- ๑) ๒๓๐ คือ จำนวนวันใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
- ๒) ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
- ๓) ๑,๓๘๐ คือ จำนวนวัน คูณด้วยจำนวนชั่วโมง/๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
- ๔) ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมงมี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ X ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลตลาดแค มายึดโยงกับจำนวนรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดย เน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการสอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาล ตำบล (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐ องศา และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมา พิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการ แบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนด โครงสร้างส่วนราชการ หรือกำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมา ไม่ว่าจะเป็นระดับ หัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่นๆ ซึ่งเทศบาลตำบลตลาดแค พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดย ปัจจุบันมี ๘ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม กองวิชาการและแผนงาน กองการศึกษา กองการประปา กองสวัสดิการสังคม และหน่วย ตรวจสอบภายใน

เทศบาลตำบลตลาดแค ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ ความสามารถ เฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วน เป็นเครื่องมือสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วน ราชการและหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้

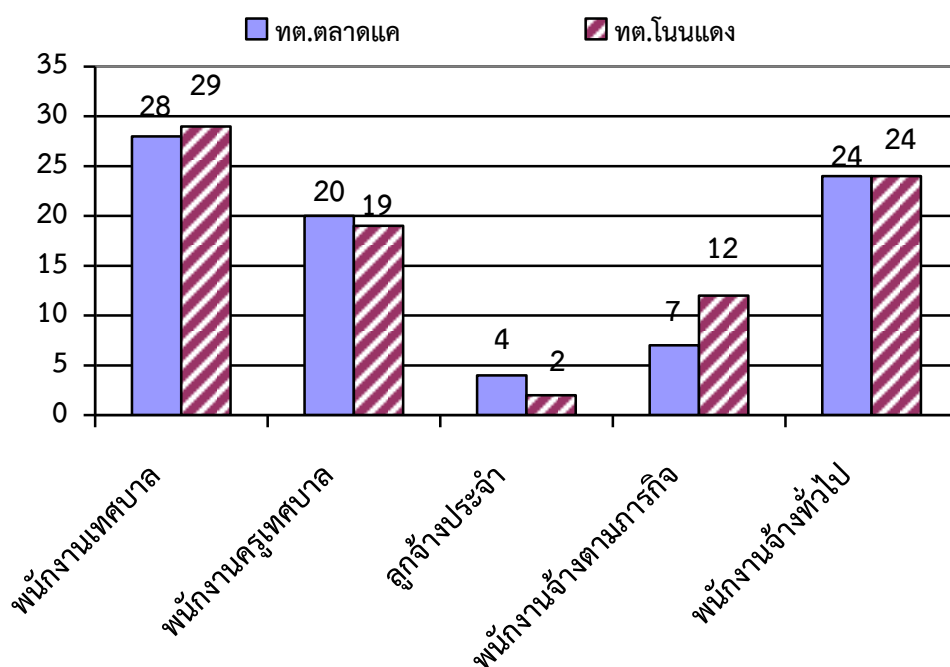
- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** ต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบ อัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่จำเป็นที่จะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับ ตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากร ปฏิบัติงานต่อเนื่องและสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้า เกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจาก แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ หรือการประชุมผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบลตลาดแค รองนายกเทศมนตรีตำบลตลาดแค หรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วย ปลัดเทศบาลตำบลตลาดแค และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๘ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน การ

สอบถาม การสัมภาษณ์ หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบล ตลาดแค เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนด ทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจัดด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบล ที่มีขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ลักษณะงานใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลโนนแดง อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่อยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา มีลักษณะ งาน และภารกิจของเทศบาลใกล้เคียงกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกัน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลตลาดแค และเทศบาลตำบล โนนแดง ซึ่งเป็นเทศบาลที่อยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา มีลักษณะงาน และภารกิจของเทศบาล ใกล้เคียงกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกัน มีโรงเรียนในสังกัด และมีกอง การประปา จะพบว่ามีการกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันมากนัก ซึ่ง เทศบาลตำบลโนนแดงมี

อัตรากำลัง ณ ปัจจุบันภาพรวมมากกว่า ๒ อัตรานั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับ ทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของ เทศบาลตำบลตลาดแค จึงยังมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง และเพิ่มตำแหน่งในส่วนของการกิจด้าน การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ในส่วนของกองคลัง การเก็บขยะในส่วนของการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และด้านงานช่าง เนื่องจากจำนวนอัตรากำลังที่มีขณะปัจจุบัน ไม่เพียงพอรองรับภารกิจ ให้สามารถที่จะ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลตลาดแค

สายงานผู้บริหารได้รายงานให้ ก.ท. สรรหา ส่วนสายงานผู้ปฏิบัติได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสรรหาสายงานผู้บริหารและจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในสายงานวิชาการและปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

**ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน
จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกัน**

| ข้อมูลทั่วไป | เทศบาลตำบลตลาดแค | เทศบาลตำบลโนนแดง |
|---|--|--|
| พื้นที่ของเทศบาล | ๖.๘๙ ตารางกิโลเมตร | ตารางกิโลเมตร |
| การตรารายจ่ายตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ | ๕๗,๘๐๐,๐๐๐ บาท | ๕๓,๘๔๓,๑๐๐ บาท |
| การตรารายจ่ายตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ | ๕๕,๕๒๐,๐๐๐ บาท | ๕๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท |
| จำนวนส่วนราชการภายในเทศบาล | ๙ ส่วนราชการ (๑ สำนัก ๗ กอง และ ๑ หน่วย) | ๖ ส่วนราชการ (๑ สำนัก ๕ กอง) |
| | โรงเรียน ๑ แห่ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง | โรงเรียน ๒ แห่ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - แห่ง |
| จำนวนฝ่ายทั้งหมดในเทศบาล | - ฝ่าย | ๖ ฝ่าย |
| กรอบอัตรากำลังของพนักงานทุกประเภทรวมทั้งหมด | ๘๔ อัตรา | ๘๖ อัตรา |

เทศบาลตำบลตลาดแค มีกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละส่วนราชการ เป็นดังนี้

| ส่วนราชการ | พนักงานเทศบาล | พนักงานครูเทศบาล | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | รวม |
|-------------------------------|---------------|------------------|--------------|----------------------|-------------------|-----|
| - ปลัดเทศบาล | ๑ | - | - | - | - | ๑ |
| - รองปลัดเทศบาล | ๒ | - | - | - | - | ๒ |
| ๑. สำนักปลัดเทศบาล | ๖ | - | ๓ | ๑ | ๙ | ๒๓ |
| ๒. กองคลัง | ๕ | - | - | - | ๑ | ๑๑ |
| ๓. กองช่าง | ๒ | - | - | - | ๔ | ๘ |
| ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | ๓ | - | - | ๑ | ๖ | ๑๒ |
| ส่วนราชการ | พนักงานเทศบาล | พนักงานครูเทศบาล | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | รวม |
| ๕. กองวิชาการและแผนงาน | ๓ | - | - | - | - | ๓ |
| ๖. กองการศึกษา | ๒ | ๒๐ | - | ๓ | ๓ | ๑๕ |
| ๗. กองการประปา | ๒ | - | ๑ | ๑ | ๒ | |
| ๘. กองสวัสดิการสังคม | ๒ | - | - | ๑ | - | |

| | | | | | | |
|----------------------|----|----|---|---|----|----|
| ๙. หน่วยตรวจสอบภายใน | - | - | - | - | - | - |
| รวม | ๒๘ | ๒๐ | ๔ | ๗ | ๒๔ | ๘๔ |

เทศบาลตำบลโนนแดง มีกรอบอัตรากำลังแยกแต่ละส่วนราชการ เป็นดังนี้

| ส่วนราชการ | พนักงานเทศบาล | พนักงานครูเทศบาล | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป | รวม |
|---------------------------------|---------------|------------------|--------------|----------------------|-------------------|-----|
| ปลัดเทศบาล | ๑ | - | - | - | - | ๑ |
| รองปลัดเทศบาล | ๑ | - | - | - | - | ๑ |
| ๑. สำนักปลัดเทศบาล | ๘ | - | - | - | ๕ | ๑๓ |
| ๒. กองคลัง | ๘ | - | ๑ | - | - | ๙ |
| ๓. กองช่าง | ๓ | - | - | ๑ | - | ๔ |
| ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | ๓ | - | - | ๑ | ๑๓ | ๑๗ |
| ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | ๓ | ๑๙ | - | ๑๐ | ๔ | ๓๖ |
| ๖. กองการประปา | ๒ | - | ๑ | - | ๒ | ๕ |
| รวม | ๒๙ | ๑๙ | ๒ | ๑๒ | ๒๔ | ๘๖ |

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลตลาดแค กับเทศบาลตำบลโนนแดง ซึ่งเป็นเทศบาลตำบลที่ลักษณะงานและภารกิจใกล้เคียงกัน มีบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่จังหวัดเดียวกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังใกล้เคียงกัน แตกต่างกัน เทศบาลตำบลตลาดแค กรอบอัตรากำลังตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา เทศบาลตำบลตลาดแค มีตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๒ อัตรา และเทศบาลตำบลตลาดแค มีโครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง มากกว่าเทศบาลตำบลตลาดแค ๒ ส่วนราชการ คือ กองวิชาการและแผนงาน และกองสวัสดิการสังคม ซึ่งเทศบาลตำบลโนนแดงรวมภารกิจของกองดังกล่าว ไว้ในสำนักปลัดเทศบาล ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลตลาดแค มีความจำเป็นต้องเพิ่มตำแหน่ง และจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน เพื่อให้สามารถที่จะรองรับภารกิจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้มากขึ้น ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลตลาดแค จะดำเนินการสรรหาบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยวิธีการขอใช้บัญชีสอบแข่งขันได้ และจากการรายงานให้ ก.ท. สรรหา ในตำแหน่งสายงานผู้บริหาร การสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสาย

งาน การคัดเลือก การสอบคัดเลือก การโอน (ย้าย) การรับโอน และวิธีการอื่น ทั้งนี้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานเทศบาลจากการสรรหาดังกล่าว และทำให้

พนักงานเทศบาลมีจำนวนเพิ่มขึ้นครบตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลตลาดแค ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารของเทศบาลตำบลตลาดแค รวมถึงสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลตลาดแค

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลตลาดแค โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ในเทศบาลตำบลตลาดแค

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลตลาดแค

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้เทศบาลตำบลตลาดแค สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดการ การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคน จึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลตลาดแค สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ทำให้เทศบาลตำบลตลาดแคสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลตลาดแค จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลตลาดแค จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาในด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลตลาดแค สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลตลาดแค บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลตลาดแค โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลตลาดแค เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลตลาดแค

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลตลาดแค เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลตลาดแค และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลตลาดแค ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลตลาดแค ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลตลาดแค จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอและจังหวัดและส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลตลาดแค

| วัน เดือน ปี | รายการที่ดำเนินการ | หมายเหตุ |
|-----------------------|--|--|
| กรกฎาคม ๒๕๖๓ | แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | เพื่อดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ |
| กรกฎาคม ๒๕๖๓ | จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลยังส่วนราชการต่างๆ ในสังกัด | เพื่อรวบรวมข้อมูล เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี |
| สิงหาคม ๒๕๖๓ | ประชุมเชิงปฏิบัติการส่วนราชการ ในสังกัด | เพื่อรวบรวมข้อมูล สภาพปัญหา ความต้องการ การวิเคราะห์ SWOT |
| สิงหาคม ๒๕๖๓ | จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท.ที่มีลักษณะงานและภารกิจใกล้เคียง (เทศบาลตำบลโนนแดง) | เพื่อให้ได้ข้อมูลอัตรากำลัง สำหรับนำมาเปรียบเทียบอัตรากำลัง ตามภารกิจ ลักษณะงาน ที่ใกล้เคียงกัน |
| สิงหาคม ๒๕๖๓ | ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม |
| ภายใน ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ | ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.ท.จ.นม. และ ก.ท.จ.นม. | เสนอ ก.ท.จ.นครราชสีมา |
| กันยายน ๒๕๖๓ | ก.ท.จ.นม. ประชุมเพื่อพิจารณาเห็นชอบและแจ้งมติให้ อปท.ทราบ | ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผลใช้บังคับ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป |
| ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ | แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้ | เทศบาลตำบลตลาดแคประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ |

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลตลาดแค

๑. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลตลาดแค

๑.๑ ด้านกายภาพ

ประวัติความเป็นมา เทศบาลตำบลตลาดแค เดิมมีฐานะเป็นสุขาภิบาลตลาดแค โดยจัดตั้งตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๑๔ ในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๘๘ หน้า ๑๓๙๑ ลงวันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๑๔ ต่อมาได้เปลี่ยนแปลงฐานะเป็น "เทศบาลตำบลตลาดแค" ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๒ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ โดย นายชัยรัตน์ กิตติหิรัญวัฒน์ เป็นนายกเทศมนตรีคนแรกจนถึงปัจจุบัน

ที่ตั้ง เทศบาลตำบลตลาดแคตั้งอยู่ในเขตอำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา มีระยะทางห่างจากกรุงเทพมหานครไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒ ประมาณ ๒๖๒ กิโลเมตร และห่างจากตัวจังหวัดนครราชสีมาออกไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒ ประมาณ ๔๙.๕๐ กิโลเมตร

พื้นที่ เทศบาลตำบลตลาดแคมีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๖.๘๙ ตารางกิโลเมตร หรือ ๔,๓๐๖.๒๕ ไร่

อาณาเขต

ทิศเหนือ ตั้งแต่หลักเขตที่ ๑ ซึ่งตั้งอยู่ริมลำน้ำธารปราสาทฝั่งเหนือ ห่างจากปากลำสระแพดฝั่งใต้ ระยะ ๑,๑๕๐ เมตร เลียบตามริมลำน้ำธารปราสาทฝั่งเหนือไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือถึงหลักเขตที่ ๒ ซึ่งตั้งอยู่ตรงปากลำสระแพดฝั่งเหนือริมคลองนาฝั่งเหนือ

จากหลักเขตที่ ๒ เลียบตามริมคลองนาฝั่งเหนือไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือถึงหลักเขตที่ ๓ ซึ่งตั้งอยู่ริมทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒ ตอนนครราชสีมา – พล ฝั่งตะวันตกตรง กม. ๕๐.๖๔๐

จากหลักเขตที่ ๓ เป็นเส้นตรงแนวตั้งฉากกับศูนย์กลางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒ ตอนนครราชสีมา-พล ตรง กม. ๕๐.๖๔๐ ไปทางทิศตะวันออกห่างจากหลักเขตที่ ๓ ระยะ ๑,๐๐๐ เมตร ถึงหลักเขตที่ ๔

ทิศเหนือ ติดต่อเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลธารปราสาท อำเภอโนนสูง และองค์การบริหารส่วนตำบลตาจั่น อำเภอคง จังหวัดนครราชสีมา

ทิศใต้ จากหลักเขตที่ ๔ เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ถึงหลักเขตที่ ๖ ซึ่งตั้งอยู่ห่างจากศูนย์กลางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒ ตอนนครราชสีมา – พล ตามแนวเส้นตั้งฉากตะวันออกเฉียงใต้ ระยะ ๑,๐๐๐ เมตร

ทิศใต้ ติดต่อเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลธารปราสาท อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

ทิศตะวันออก จากหลักเขตที่ ๔ เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ถึงหลักเขตที่ ๕ ซึ่งตั้งอยู่ริมทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๖ ฝั่งเหนือตรง กม.๔๒

ทิศตะวันออก ติดต่อเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลธารปราสาท อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

ทิศตะวันตก จากหลักเขตที่ ๖ เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ถึงหลักเขตที่ ๗ ซึ่งตั้งอยู่ริมทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒ ตอนนครราชสีมา – พล ฝั่งใต้ตรง กม. ๔๘ จากหลักเขตที่ ๗ เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือบรรจบหลักเขตที่ ๑

ทิศตะวันตก ติดต่อพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลธารปราสาท อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

สัญลักษณ์ประจำเทศบาล

ดวงตราเครื่องหมายเทศบาลตำบลตลาดแค ทำด้วยโลหะรูปทรงกลม เส้นผ่าศูนย์กลาง ๓.๘๐ ซม. เส้นรอบวงกลมนอก ๒ เส้น ห่างเส้นรอบวงนอกเข้าไปด้านในอีก ๐.๘๐ ซม. ทำเป็นวงกลมเล็กกระหว่างเส้นรอบวงทั้งสองนี้ ขอบบนมีชื่อเทศบาลว่า “**เทศบาลตำบลตลาดแค**” และขอบล่างว่า “**จังหวัดนครราชสีมา**” ช่องว่างระหว่างข้อความทั้งสองทำรูป ช่อชัยพฤกษ์ ข้างละ ๑ ช่อ เนื้อที่ในวงกลมเล็กมีรูปปราสาทเพชร ๓ ยอด เปล่งรัศมี ๑๑ แฉก



องค์กรเทศบาล เทศบาลตำบลตลาดแค จัดอยู่ในประเภทเทศบาลสามัญ โครงสร้างการบริหารงานประกอบด้วย

๑. ฝ่ายนิติบัญญัติ มีสมาชิกสภาเทศบาลจำนวน ๑๒ คน ประกอบด้วย

๑. นายอนันต์

ภักดีชายแดน

ประธานสภาเทศบาลตำบลตลาดแค

| | | | |
|-----|--------------|--------------|----------------------------|
| ๒. | นางจุไรรัตน์ | ต้นตมณีรัตน์ | รองประธานสภาเทศบาลตำบลตลาด |
| ๓. | นายณรงค์รัช | นาดี | สมาชิกสภาเทศบาลตำบลตลาดแค |
| ๔. | นางฉลอง | ศิริทรัพย์ | สมาชิกสภาเทศบาลตำบลตลาดแค |
| ๕. | นางวรัญญา | ต้นตมณีรัตน์ | สมาชิกสภาเทศบาลตำบลตลาดแค |
| ๖. | นางศรัญญา | แสนประเสริฐ | สมาชิกสภาเทศบาลตำบลตลาดแค |
| ๗. | นางวรรณภา | นานอก | สมาชิกสภาเทศบาลตำบลตลาดแค |
| ๘. | นายเสนอ | เพชรแท้ | สมาชิกสภาเทศบาลตำบลตลาดแค |
| ๙. | นางละเอียด | ชูสูงเนิน | สมาชิกสภาเทศบาลตำบลตลาดแค |
| ๑๐. | นางจำลอง | แผนโคกสูง | สมาชิกสภาเทศบาลตำบลตลาดแค |
| ๑๑. | นางสาวบรรจง | เพชรพิมาย | สมาชิกสภาเทศบาลตำบลตลาดแค |
| ๑๒. | นางวิน | ต้นยาง | สมาชิกสภาเทศบาลตำบลตลาดแค |

๒. ฝ่ายบริหาร อยู่ในรูปแบบของนายกเทศมนตรีที่มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนโดยตรง มี นายชัยรัตน์ กิตติศิริวัฒน์ เป็นนายกเทศมนตรีที่ได้รับเลือกตั้งคนแรกมาตั้งแต่ปี ๒๕๔๗ จนถึงปัจจุบัน และมีรองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษาและเลขานุการนายกเทศมนตรี ดังนี้

| | | | |
|----|-------------|----------------|-------------------------------|
| ๑. | นายณัฐนันท์ | ตั้งธนาเกียรติ | รองนายกเทศมนตรีตำบลตลาดแค |
| ๒. | นางวิมลศรี | คงแสน | รองนายกเทศมนตรีตำบลตลาดแค |
| ๓. | นายแสวง | คงแสน | ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีตำบลตลาด |

แค

| | | | |
|----|------------|--------------|---------------------------------|
| ๔. | นายวิวัฒน์ | หล่อพัฒนเกษม | เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลตลาดแค |
|----|------------|--------------|---------------------------------|

การแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลตลาดแค แบ่งเป็น ๑ หน่วยตรวจสอบ ๑ สำนัก ๗ กอง ดังนี้

๑. **หน่วยงานตรวจสอบภายใน** ประกอบด้วย งานตรวจสอบภายใน
๒. **สำนักปลัดเทศบาล** ประกอบด้วย งานบริหารงานทั่วไป งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมการเกษตร และงานรักษาความสงบเรียบร้อย
๓. **กองคลัง** ประกอบด้วย งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ และงานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
๔. **กองช่าง** ประกอบด้วย งานแบบแผนและก่อสร้าง งานการโยธา และงานธุรการ
๕. **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ประกอบด้วย งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ และงานส่งเสริมสุขภาพ
๖. **กองวิชาการและแผนงาน** ประกอบด้วย งานแผนและงบประมาณ งานประชาสัมพันธ์ งานธุรการ และงานนิติการ
๗. **กองการศึกษา** ประกอบด้วย งานบริหารการศึกษา งานธุรการ งานการเงินและบัญชี - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ โรงเรียนเทศบาลตลาดแค และงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลตลาดแค
๘. **กองการประปา** ประกอบด้วย งานผลิตและบริการ งานซ่อมบำรุง งานการเงินและบัญชี

งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ และงานพัสดุและทรัพย์สิน

๙. กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย งานพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานสวัสดิการและเยาวชน และงานธุรการ

อัตรากำลัง อัตรากำลังพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง มีดังนี้

| | | | |
|---------------------|--------------|-----------|-----------|
| ๑. พนักงานเทศบาล | จำนวน | ๒๘ | คน |
| ๒. พนักงานครูเทศบาล | จำนวน | ๑๐ | คน |
| ๓. ลูกจ้างประจำ | จำนวน | ๔ | คน |
| ๔. พนักงานจ้าง | จำนวน | ๓๒ | คน |
| รวมทั้งสิ้น | จำนวน | ๘๔ | คน |

(ข้อมูล : งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลตลาดแค ณ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓)

ลักษณะภูมิประเทศ ตำบลธารปราสาท สภาพพื้นที่เป็นลักษณะที่ราบลุ่ม ลาดเอียงจากทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ไปทางตะวันตกเล็กน้อย ความลาดเอียงประมาณ ๑.๓ เปอร์เซ็นต์ เมื่อดูตามเส้นแนวระดับความสูงของพื้นที่ปรากฏว่ามีเส้นระดับความสูง ๒ เส้น คือ เส้นระดับความสูงจากระดับน้ำทะเลประมาณ ๑๖๕ และ ๑๗๐ เมตร

ลักษณะภูมิอากาศ มีลักษณะภูมิอากาศคล้ายคลึงกับจังหวัดใกล้เคียงในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี ๓ ฤดู

| | | |
|---------|-----------------|--------------------|
| ฤดูหนาว | อากาศหนาวประมาณ | ๑๐-๒๐ องศาเซลเซียส |
| ฤดูร้อน | อากาศร้อนประมาณ | ๓๕-๔๑ องศาเซลเซียส |
| ฤดูฝน | อากาศร้อนประมาณ | ๓๐-๓๘ องศาเซลเซียส |

มีปริมาณน้ำฝนประมาณ ๙๕๐.๘ มิลลิเมตร/ปี มีฝนตกในบางฤดูกาลและในฤดูฝนมักจะมีฝนทิ้งช่วงทำให้การทำงานไม่ได้ผลเท่าที่ควร โดยมีห้วงระยะเวลา ที่ฝนตกและห้วงระยะเวลาที่ฝนทิ้งช่วง ดังนี้

๑. ห้วงระยะเวลาที่ฝนตก ระหว่าง เดือนพฤษภาคม – กันยายน

๒. ห้วงระยะเวลาที่ฝนทิ้งช่วง ระหว่างเดือนมกราคม – เดือนเมษายน เดือนกรกฎาคม

และเดือนตุลาคม ถึง เดือนธันวาคม

ลักษณะของดิน จากการสำรวจของกรมทรัพยากรธรณี กระทรวงอุตสาหกรรม พบว่าภายในเขตพื้นที่ใกล้เคียง (ตำบลกระเบื้องใหญ่ อำเภอพิมาย) และพื้นที่เทศบาลตำบลตลาดแค มีแร่ธาตุ จำพวกเกลือหินที่สามารถนำมาใช้ในกระบวนการผลิตภาคอุตสาหกรรมจำนวนมาก ซึ่งในปัจจุบันมีบริษัทเกลือพิมาย จำกัด เป็นผู้ผลิต ตั้งอยู่ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องใหญ่ ซึ่งเป็นพื้นที่ใกล้เคียงกับเทศบาลตำบลตลาดแค

ลักษณะของแหล่งน้ำ

๑. แม่น้ำ/ลำธาร จำนวน ๑ แห่ง/สาย ประกอบด้วย

| ลำดับ | ชื่อแหล่งน้ำ | พื้นที่ใช้ประโยชน์ | ชุมชนที่ใช้ประโยชน์ |
|-------|--------------|--------------------|---------------------|
| ๑ | ลำธารปราสาท | ที่สาธารณะ | ทุกชุมชนในเขตเทศบาล |

๒. สระน้ำ จำนวน ๒ แห่ง ประกอบด้วย

| ลำดับ | ชื่อแหล่งน้ำ | พื้นที่ใช้ประโยชน์ | ชุมชนที่ใช้ประโยชน์ |
|-------|--------------|--------------------|---------------------|
|-------|--------------|--------------------|---------------------|

| | | | |
|---|--------------|------------|---------------------|
| ๑ | สระหนองสระแก | ที่สาธารณะ | ทุกชุมชนในเขตเทศบาล |
| ๒ | สระหนองข่อย | ที่สาธารณะ | ทุกชุมชนในเขตเทศบาล |

๓. บ่อน้ำ จำนวน ๑ บ่อ ประกอบด้วย

| ลำดับ | ชื่อแหล่งน้ำ | พื้นที่ใช้ประโยชน์ | ชุมชนที่ใช้ประโยชน์ |
|-------|-----------------|--|---------------------|
| ๑ | บ่อบำบัดน้ำเสีย | จำนวน ๔ บ่อ พื้นที่ ๑๕ ไร่ หรือ ๒๔,๐๐๐ ตร.ม. | ทุกชุมชนในเขตเทศบาล |

(ข้อมูล: กองช่าง เทศบาลตำบลตลาดแค ณ เดือน สิงหาคม ๒๕๖๓)

ลักษณะของไม้และป่าไม้ ในเขตเทศบาลตำบลตลาดแคไม่มีทรัพยากรป่าไม้

๑.๒ ด้านการเมือง การปกครอง

เขตการปกครอง เทศบาลตำบลตลาดแค แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๖ หมู่บ้าน ๑๐ ชุมชน ดังนี้

- หมู่ที่ ๑ บ้านสำโรง มี ๒ ชุมชน คือ
 - ชุมชนสำโรงตะวันออก
 - ชุมชนสำโรงตะวันตก
- หมู่ที่ ๒ บ้านตลาดแค มี ๒ ชุมชน คือ
 - ชุมชนตลาดแค
 - ชุมชนชาววัง
- หมู่ที่ ๔ บ้านตะขบ มี ๑ ชุมชน คือ - ชุมชนตะขบ
- หมู่ที่ ๑๑ บ้านสระแทต มี ๑ ชุมชน คือ - ชุมชนสระแทต
- หมู่ที่ ๑๒ บ้านสามแยกตลาดแค มี ๒ ชุมชน คือ
 - ชุมชนโนนหนามแดง
 - ชุมชนโนนพิมาน
- หมู่ที่ ๑๕ บ้านตลาดแคตะวันออก มี ๒ ชุมชน คือ
 - ชุมชนตลาดแคตะวันออกฝั่งเหนือ
 - ชุมชนตลาดแคตะวันออกฝั่งใต้

การเลือกตั้ง ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลตลาดแค มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองและการบริหาร คือ ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย และแผนการบริหารงานท้องถิ่น โดยการจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนประจำแต่ละชุมชน การแสดงความคิดเห็นและมีข้อเสนอแนะในการประชาคมในโอกาสต่าง ๆ เช่น การประชาคมเพื่อการวางแผนพัฒนาเทศบาล การประชาคมเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน หรือการประชุมตามโครงการเทศบาลพบประชาชน นอกจากนี้เทศบาลยังได้เปิดช่องทางเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน โดยการจัดตั้งศูนย์รับเรื่องร้องเรียน ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร สายด่วน (Hotline) นายกฯ จัดทำ Website ของเทศบาลเอง ชื่อ “www.taladkae.go.th” จัดทำ Facebook ของเทศบาล ชื่อ “เทศบาลตำบลตลาดแค” และมีตู้รับความคิดเห็น

๑.๓ ประชากร

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

| ลำดับที่ | ชุมชน | ชาย | หญิง | รวม |
|----------|-------|-----|------|-----|
|----------|-------|-----|------|-----|

| | | | | |
|-----|-------------------------|-------|-------|-------|
| ๑ | สำโรงตะวันออก | ๓๖๘ | ๓๕๙ | ๗๒๗ |
| ๒ | สำโรงตะวันตก | ๑๘๖ | ๒๐๖ | ๓๙๒ |
| ๓ | ตลาดแค | ๑๘๘ | ๒๒๓ | ๔๑๑ |
| ๔ | ชาววัง | ๘๒ | ๗๙ | ๑๖๑ |
| ๕ | ตะขบ | ๑๒๖ | ๑๒๒ | ๒๔๘ |
| ๖ | สระแพด | ๘๕ | ๑๒๙ | ๒๑๔ |
| ๗ | โนนพิมาน | ๒๕๓ | ๒๖๓ | ๕๑๖ |
| ๘ | โนนหนามแดง | ๑๓๓ | ๑๓๖ | ๒๖๙ |
| ๙ | ตลาดแคตะวันออกฝั่งเหนือ | ๑๐๘ | ๑๔๘ | ๒๕๖ |
| ๑๐ | ตลาดแคตะวันออกฝั่งใต้ | ๗๕ | ๙๔ | ๑๖๙ |
| รวม | | ๑,๖๐๔ | ๑,๗๕๙ | ๓,๓๖๓ |

ช่วงอายุและจำนวนประชากร

| ที่ | หมู่บ้าน | จำนวน หลังคา เรือน | จำนวนประชากรอายุ (ปี) | | | | | รวม | เพศ | |
|-----|--------------------|--------------------------|-----------------------|--------|-------|-------|------|-------|-------|-------|
| | | | ๐- ๖ | ๗ - ๑๒ | ๑๓-๑๗ | ๑๘-๖๐ | < ๖๐ | | ชาย | หญิง |
| ๑ | สำโรง | ๓๗๗ | ๕๖ | ๖๓ | ๕๗ | ๖๓๓ | ๑๙๖ | ๑,๐๐๕ | ๔๙๐ | ๕๑๕ |
| ๒ | ตลาดแค | ๒๒๒ | ๓๒ | ๔๒ | ๓๗ | ๓๗๐ | ๑๒๓ | ๖๐๔ | ๒๙๐ | ๓๑๔ |
| ๓ | ตะขบ | ๘๔ | ๑๖ | ๒๐ | ๑๖ | ๑๖๒ | ๔๓ | ๒๕๗ | ๑๓๒ | ๑๒๕ |
| ๔ | สระแพด | ๕๒ | ๑๕ | ๑๑ | ๑๗ | ๑๓๖ | ๓๗ | ๒๑๖ | ๘๕ | ๑๓๑ |
| ๕ | สามแยก ตลาดแค | ๓๙๕ | ๓๘ | ๕๗ | ๔๙ | ๕๑๙ | ๑๗๔ | ๘๓๗ | ๔๑๕ | ๔๒๒ |
| ๖ | ตลาดแค ตะวันออก | ๑๗๔ | ๒๐ | ๒๖ | ๑๕ | ๒๗๒ | ๑๐๐ | ๔๓๓ | ๑๘๕ | ๒๔๘ |
| รวม | | ๑,๓๐๖ | ๑๗๗ | ๒๑๙ | ๑๙๑ | ๒,๐๙๒ | ๖๗๓ | ๓,๓๕๒ | ๑,๕๙๗ | ๑,๗๕๕ |

(ข้อมูล:สำนักทะเบียนท้องถิ่น เทศบาลตำบลตลาดแค ณ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓)

จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งตามเพศและอายุ

| ที่ | หมู่บ้าน | อายุ ๑๘ ปี ขึ้นไป (รวม) | ชาย | หญิง |
|-----|----------------|----------------------------|-------|-------|
| ๑ | สำโรง | ๘๒๙ | ๔๐๘ | ๔๒๑ |
| ๒ | ตลาดแค | ๔๙๓ | ๒๓๒ | ๒๖๑ |
| ๓ | ตะขบ | ๒๐๕ | ๑๐๓ | ๑๐๒ |
| ๔ | สระแพด | ๑๗๓ | ๖๖ | ๑๐๗ |
| ๕ | สามแยกตลาดแค | ๖๙๓ | ๓๓๔ | ๓๕๙ |
| ๖ | ตลาดแคตะวันออก | ๓๗๒ | ๑๕๙ | ๒๑๓ |
| รวม | | ๒,๗๖๕ | ๑,๓๐๒ | ๑,๔๖๓ |

(ข้อมูล : สำนักทะเบียนท้องถิ่น เทศบาลตำบลตลาดแค ณ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๓)

จำนวนประชากรแยกตามชุมชนที่อาศัยอยู่จริง

| ลำดับ | หมู่บ้าน | ครัวเรือน | ชาย | หญิง | รวม |
|-------|--------------|-----------|-----|------|-----|
| ๑ | สำโรงตะวันตก | ๗๘ | ๑๕๓ | ๑๗๒ | ๓๒๕ |

| | | | | | |
|-----|-------------------------|-----|-------|-------|-------|
| ๒ | สำโรงตะวันออก | ๑๕๓ | ๒๙๓ | ๓๐๗ | ๖๐๐ |
| ๓ | ตลาดแค | ๑๐๐ | ๑๕๗ | ๑๘๖ | ๓๔๓ |
| ๔ | ชาววัง | ๓๕ | ๖๔ | ๕๘ | ๑๖๖ |
| ๕ | ตะขบ | ๖๓ | ๑๐๒ | ๙๗ | ๑๙๙ |
| ๖ | สระแพด | ๔๓ | ๖๕ | ๑๐๘ | ๑๗๓ |
| ๗ | โนนพิมาน | ๑๒๔ | ๒๒๔ | ๒๔๖ | ๕๗๐ |
| ๘ | โนนหนามแดง | ๖๙ | ๒๐๕ | ๑๐๘ | ๙๗ |
| ๙ | ตลาดแคตะวันออกฝั่งเหนือ | ๙๗ | ๑๐๖ | ๑๓๑ | ๒๓๗ |
| ๑๐ | ตลาดแคตะวันออกฝั่งใต้ | ๕๔ | ๘๖ | ๙๕ | ๑๘๑ |
| รวม | | ๗๙๖ | ๑,๓๕๘ | ๑,๔๙๗ | ๒,๘๕๕ |

(ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐานระดับตำบล (จปฐ.) ปี ๒๕๖๒)

๑.๔ สภาพทางสังคม

การศึกษา เทศบาลตำบลตลาดแค มีโรงเรียนในสังกัด คือ **โรงเรียนเทศบาลตลาดแค** เปิดทำการเรียนการสอนในระดับชั้นปฐมวัยถึงระดับชั้นประถมศึกษาจำนวนนักเรียน

| ระดับชั้น | จำนวนห้องเรียน | ชาย | หญิง | รวม |
|--------------------|----------------|------------|------------|------------|
| อนุบาล ๑ | ๒ | ๑๒ | ๑๘ | ๓๐ |
| อนุบาล ๒ | ๒ | ๑๒ | ๑๙ | ๓๑ |
| อนุบาล ๓ | ๒ | ๒๓ | ๑๕ | ๓๘ |
| รวม | ๖ | ๔๗ | ๕๒ | ๙๙ |
| ประถมศึกษาปีที่ ๑ | ๑ | ๑๐ | ๘ | ๑๘ |
| ประถมศึกษาปีที่ ๒ | ๑ | ๗ | ๑๑ | ๑๘ |
| ประถมศึกษาปีที่ ๓ | ๒ | ๑๙ | ๑๙ | ๓๘ |
| ประถมศึกษาปีที่ ๔ | ๒ | ๑๖ | ๑๕ | ๓๑ |
| ประถมศึกษาปีที่ ๕ | ๒ | ๒๑ | ๑๒ | ๓๓ |
| ประถมศึกษาปีที่ ๖ | ๒ | ๑๘ | ๒๑ | ๓๙ |
| รวม | ๑๐ | ๙๑ | ๘๖ | ๑๗๗ |
| รวมทั้งสิ้น | ๑๖ | ๑๓๘ | ๑๓๘ | ๒๗๖ |

(ข้อมูลสถิติโรงเรียนเทศบาลตลาดแค ณ เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลตลาดแค จัดตั้งเมื่อวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๓ เปิดรับนักเรียนในระดับก่อนปฐมวัยเป็นปีแรก ในปี พ.ศ.๒๕๕๕ จำนวนนักเรียน

| ช่วงอายุ | จำนวนห้องเรียน | ชาย | หญิง | รวม |
|------------|----------------|-----------|-----------|-----------|
| ๒ ขวบ | ๒ | ๑๑ | ๑๔ | ๒๕ |
| รวม | ๒ | ๑๓ | ๑๔ | ๒๕ |

(ข้อมูล:กองการศึกษา ณ เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓)

โรงเรียนเทศบาลตลาดแคมีอาคารสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวกและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้

๑. อาคาร ๑ (อนุบาล ๘ ห้องเรียน)

จำนวน

๑

หลัง

| | | | |
|--|-------|---|------|
| ๒. อาคาร ๒ (อนุบาล ๔ ห้องเรียน) | จำนวน | ๑ | หลัง |
| ๓. อาคาร ๓ (๔/๑๒ ห้องเรียน) | จำนวน | ๑ | หลัง |
| ๔. อาคาร ๕ (๔/๑๒ ห้องเรียน) | จำนวน | ๑ | หลัง |
| ๕. อาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขนาดไม่เกิน ๕๐ คน | จำนวน | ๑ | หลัง |
| ๖. อาคาร ๔ (อาคารอเนกประสงค์) | จำนวน | ๑ | หลัง |
| ๗. โรงประกอบอาหาร | จำนวน | ๑ | หลัง |
| ๘. ห้องสมุดโรงเรียน | จำนวน | ๑ | หลัง |

นอกจากนี้ ในเขตเทศบาลตำบลตลาดแคยังมีโรงเรียนอีก ๒ แห่ง คือ

๑. **โรงเรียนธารปราสาทเพชรวิทยา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต ๒ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เปิดการเรียนการสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖

๒. **โรงเรียนอนุบาลตลาดแค** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต ๑ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เปิดการเรียนการสอนระดับชั้นอนุบาล ๑ ถึงอนุบาล ๓ และระดับประถมศึกษาปีที่ ๑ ถึงระดับประถมศึกษาปีที่ ๖

สาธารณสุข เทศบาลตำบลตลาดแค มีเป้าหมายในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับประชาชน ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจที่สมบูรณ์ ควบคู่ไปกับการพัฒนาทางสาธารณสุขให้มีคุณภาพและการบริการอย่างทั่วถึง โดยผลการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

๑. อบรมให้ความรู้กลุ่มเสี่ยง

๒. กวดขันการดูแลรักษาความสะอาดภายในตลาดสดและดูแลสภาพแวดล้อมในเขตพื้นที่ให้มีความสะอาดเรียบร้อย

๓. รณรงค์ป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า และโรคติดต่ออื่นๆ

๔. โครงการสร้างเสริมสุขภาพ เทศบาลตำบลตลาดแค ได้เล็งเห็นความสำคัญของการมีสุขภาพที่ดีของประชาชนซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเทศบาลให้มีความเจริญ จึงได้มีโครงการดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชนตั้งแต่แรกเกิด และต่อเนื่องจนถึงวัยสูงอายุ เช่น โครงการเยี่ยมทารกและมารดาหลังคลอด/โครงการส่งเสริมสุขภาพด้วยการออกกำลังกายแบบเต้นแอโรบิก ในกลุ่มผู้สนใจ (ทุกเพศทุกวัย) และโครงการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะมีการเต้นแอโรบิก ทุกวันจันทร์ – ศุกร์ ที่ลานอเนกประสงค์ หน้าสำนักงานเทศบาลตำบลตลาดแค

ด้านสถานที่ ปัจจุบันในเขตเทศบาลตำบลตลาดแคมีสถานที่ให้บริการด้านสาธารณสุข ดังนี้

| | | | |
|------------------------|-------|---|------|
| - ศูนย์บริการสาธารณสุข | จำนวน | ๑ | แห่ง |
| - สถานพยาบาลเอกชน | จำนวน | ๒ | แห่ง |
| - ร้านขายยาแผนปัจจุบัน | จำนวน | - | แห่ง |

ด้านการรักษาพยาบาล ประชาชนประมาณร้อยละ ๘๕ ใช้บริการของศูนย์บริการสาธารณสุข (โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตลาดแค)

การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการป้องกันและระงับเหตุ เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนป้องกันและระงับภัยที่เกิดขึ้นในแต่ละประเภทเป็นการเฉพาะ ภัยประเภทต่างๆ ดังกล่าวได้แก่ อัคคีภัย วาตภัย อุทกภัย อุบัติภัย ภัยจากสารเคมี ภัยจากเหตุประท้วงของมือบต่างๆ ภัยจากสงคราม เป็นต้น ซึ่งภัยประเภทต่างๆ เหล่านี้มีสาเหตุและพื้นที่ที่เกิดเหตุไม่เฉพาะแต่ภายในเขตเทศบาลตำบลตลาดแคเท่านั้น แต่ยังสามารถเกิดขึ้นได้ในพื้นที่ติดต่อและ

ใกล้เคียงเขตเทศบาลอีกด้วย ซึ่งเทศบาลตำบลลาดแค จำเป็นต้องออกให้ความช่วยเหลือเมื่อมีการร้องขอ และมีคำสั่งให้ปฏิบัติ

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีการเตรียมความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ทั้งก่อนเกิดภัย ขณะเกิดภัย และหลังเกิดภัยไว้เป็นการล่วงหน้า

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีรถยนต์ที่ใช้ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๗ คัน

- รถดับเพลิงชนิดถังน้ำในตัว จำนวน ๒ คัน
- รถบรรทุกน้ำ จำนวน ๓ คัน
- รถตรวจการณ์ จำนวน ๑ คัน
- รถบรรทุกเทท้ายติดตั้งเครนไฮดรอลิกพร้อมกระเช้าซ่อมไฟฟ้า จำนวน ๑ คัน

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เทศบาลตำบลลาดแคอยู่ในเขตความรับผิดชอบของที่ทำการตำรวจชุมชนตำบลธารปราสาท ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน โดยมีเจ้าหน้าที่ประจำการที่เป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน ๕ นาย ที่พร้อมปฏิบัติงานตลอด

การสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม เทศบาลตำบลลาดแค มีการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสที่อยู่ในพื้นที่ให้มีหลักประกันทางสังคมและเศรษฐกิจขั้นพื้นฐาน โดยการขยายหลักประกันทางรายได้ขั้นพื้นฐานให้กับคนพิการและผู้สูงอายุให้มีโอกาสในการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมขั้นพื้นฐาน ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ ซึ่งเทศบาลตำบลลาดแค ได้ดำเนินการ ดังนี้

- จ่ายเบี้ยยังชีพผู้พิการ จำนวน ๑๒๖ คน จำนวนเงินคนละ ๘๐๐ บาท ต่อเดือน
- จ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ จำนวน ๖๖๒ คน
- อายุ ๖๐ – ๖๙ ปี จำนวน ๓๑๘ คน จำนวนเงินคนละ ๖๐๐ บาท ต่อเดือน
- อายุ ๗๐ – ๗๙ ปี จำนวน ๑๖๕ คน จำนวนเงินคนละ ๗๐๐ บาท ต่อเดือน
- อายุ ๘๐ – ๘๙ ปี จำนวน ๙๙ คน จำนวนเงินคนละ ๘๐๐ บาท ต่อเดือน
- อายุ ๙๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๗ คน จำนวนเงินคนละ ๑,๐๐๐ บาท ต่อเดือน

- รายชื่อผู้สูงอายุและคนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (ไม่ปรากฏ)

นอกจากนี้ ในเขตเทศบาลตำบลลาดแคยังมีศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ ๑ แห่ง (ข้อมูล: กองสวัสดิการสังคม ณ เดือน สิงหาคม ๒๕๖๓)

๑.๕ ระบบบริการพื้นฐาน

การคมนาคมขนส่ง การคมนาคมติดต่อภายในเขตเทศบาลตำบลลาดแค ประชาชนส่วนใหญ่อาศัยการคมนาคมทางบก โดยมีถนนคอนกรีต ถนนหินคลุก ถนนลูกรัง และถนนดิน สภาพการโดยรวมใช้การได้ดี รวมความยาวของถนนทุกประเภทเป็นระยะทาง ๑๘.๙๑ กิโลเมตร และยังมีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒ ตัดผ่านเขตเทศบาล ตามแนวเหนือ – ใต้ ถนนภายในเขตเทศบาลตำบลลาดแค ประกอบด้วย

| ลำดับ | ชื่อสายทาง | ประเภทถนน | ระยะทาง | กว้าง | พิกัดเริ่มต้น | พิกัดสิ้นสุด |
|-------|------------|-----------|---------|-------|---------------|--------------|
|-------|------------|-----------|---------|-------|---------------|--------------|

| | | | | | | |
|--------------|-------------------|------------------|---------------------------------|-----------------------|--------------------------|--------------------------|
| | | | ทั้งหมด(กม.) | (ม.) | | |
| ๑ | ถนนเทศบาลซอย ๑ | ลาดยาง , คสล. | ๑.๑๐๐ | ๔.๐๐๐ | ๑๕.๒๕๔๓๒๒, ๑๐๒.๔๑๒๐๒๐ | ๑๕.๒๕๔๙๑๕, ๑๐๒.๔๐๔๘๒๒ |
| ๒ | ถนนเทศบาลซอย ๒ | คสล. | ๐.๕๓๐ | ๔.๐๐๐ | ๑๕.๒๕๔๙๒๙, ๑๐๒.๔๑๒๕๑๐ | ๑๕.๒๕๔๙๙๖, ๑๐๒.๔๑๔๐๖๒ |
| ๓ | ถนนเทศบาลซอย ๓ | คสล. | ๐.๔๓๐ | ๔.๐๐๐ | ๑๕.๒๕๔๙๑๕, ๑๐๒.๔๑๓๙๒๐ | ๑๕.๒๕๔๙๑๖, ๑๐๒.๔๑๓๗๓๒ |
| ๔ | ถนนเทศบาลซอย ๔ | ลาดยาง , คสล. | ๑.๐๕๐ | ๕.๐๐๐ | ๑๕.๒๕๔๙๒๒, ๑๐๒.๔๑๕๗๑๕ | ๑๕.๒๕๔๙๔๕, ๑๐๒.๔๑๘๗๗๐ |
| ๕ | ถนนเทศบาลซอย ๔/๑ | คสล. | ๐.๐๒๕ | ๔.๐๐๐ | | |
| ๖ | ถนนเทศบาลซอย ๔/๒ | คสล. | ๐.๐๖๐ | ๔.๐๐๐ | | |
| ๗ | ถนนเทศบาลซอย ๔/๓ | คสล. | ๐.๐๖๕ | ๔.๐๐๐ | | |
| ๘ | ถนนเทศบาลซอย ๔/๔ | คสล. | ๐.๒๓๕ | ๔.๐๐๐ | | |
| ๙ | ถนนเทศบาลซอย ๕ | คสล. | ๐.๓๖๓ | ๕.๐๐๐ | ๑๕.๒๖๐๒๓๑, ๑๐๒.๔๑๖๒๗๒ | ๑๕.๒๖๐๑๘๘, ๑๐๒.๔๑๓๓๔๐ |
| ๑๐ | ถนนเทศบาลซอย ๖ | คสล. | ๐.๗๑๗ | ๕.๐๐๐ | ๑๕.๒๕๕๕๖๒, ๑๐๒.๔๑๖๓๔๒ | ๑๕.๒๖๐๓๖๗, ๑๐๒.๔๑๖๔๒๐ |
| ๑๑ | ถนนเทศบาลซอย ๗ | คสล. | ๐.๙๑๓ | ๕.๐๐๐ | ๑๕.๒๖๑๘๓๔, ๑๐๒.๔๑๗๕๒๐ | ๑๕.๒๖๐๓๐๔, ๑๐๒.๔๑๕๕๖๘ |
| ลำดับ | ชื่อสายทาง | ประเภทถนน | ระยะทาง ทั้งหมด(กม.) | กว้าง (ม.) | พิกัดเริ่มต้น | พิกัดสิ้นสุด |
| ๑๒ | ถนนเทศบาลซอย ๗/๑ | คสล. | ๐.๑๐๐ | ๔.๐๐๐ | | |
| ๑๓ | ถนนเทศบาลซอย ๗/๒ | คสล. | ๐.๐๓๐ | ๔.๐๐๐ | | |
| ๑๔ | ถนนเทศบาลซอย ๗/๓ | คสล. | ๐.๑๑๐ | ๔.๐๐๐ | | |
| ๑๕ | ถนนเทศบาลซอย ๗/๔ | ลูกรัง/หินคลุก | ๐.๐๓๕ | ๔.๐๐๐ | | |
| ๑๖ | ถนนเทศบาลซอย ๘ | คสล. | ๐.๙๐๐ | ๔.๐๐๐ | ๑๕.๒๖๑๐๐๑, ๑๐๒.๔๑๖๗๒๙ | ๑๕.๒๖๕๒๕๕, ๑๐๒.๔๑๑๓๖๕ |
| ๑๗ | ถนนเทศบาลซอย ๙ | ลาดยาง | ๐.๑๖๐ | ๕.๐๐๐ | ๑๕.๒๕๒๘๘๗, ๑๐๒.๔๑๖๓๒๑ | ๑๕.๒๕๒๙๗๐, ๑๐๒.๔๑๒๒๑๕ |
| ๑๘ | ถนนเทศบาลซอย ๙/๑ | ลาดยาง | ๐.๓๒๐ | ๔.๐๐๐ | | |
| ๑๙ | ถนนเทศบาลซอย ๙/๒ | ลาดยาง,คสล. | ๐.๒๙๐ | ๔.๐๐๐ | | |
| ๒๐ | ถนนเทศบาลซอย ๙/๓ | ลาดยาง | ๐.๗๒๐ | ๔.๐๐๐ | | |
| ๒๑ | ถนนเทศบาลซอย ๙/๔ | คสล. | ๐.๐๖๕ | ๔.๐๐๐ | | |
| ๒๒ | ถนนเทศบาลซอย ๙/๕ | คสล. | ๐.๐๓๐ | ๔.๐๐๐ | | |
| ๒๓ | ถนนเทศบาลซอย ๙/๖ | คสล. | ๐.๐๔๐ | ๔.๐๐๐ | | |
| ๒๔ | ถนนเทศบาลซอย ๙/๗ | คสล. | ๐.๐๔๕ | ๔.๐๐๐ | | |
| ๒๕ | ถนนเทศบาลซอย ๙/๘ | คสล. | ๐.๐๓๐ | ๔.๐๐๐ | | |
| ๒๖ | ถนนเทศบาลซอย ๙/๙ | คสล. | ๑.๑๐๐ | ๔.๐๐๐ | | |
| ๒๗ | ถนนเทศบาลซอย ๑๐ | ลาดยาง | ๐.๑๐๖ | ๕.๐๐๐ | ๑๕.๒๕๓๘๒๕, ๑๐๒.๔๑๕๕๕๒ | ๑๕.๒๕๔๓๓๓, ๑๐๒.๔๑๖๑๖๘ |

| | | | | | | |
|----|-------------------|----------------|-------|-------|--------------------------|--------------------------|
| ๒๘ | ถนนเทศบาลซอย ๑๑ | คสล. | ๐.๑๓๖ | ๕.๐๐๐ | ๑๕.๒๕๒๗๒๒, ๑๐๒.๔๑๗๐๒๐ | ๑๕.๒๕๓๔๖๕, ๑๐๒.๔๑๗๑๖๖ |
| ๒๙ | ถนนเทศบาลซอย ๑๑/๑ | คสล. | ๐.๐๖๐ | ๔.๐๐๐ | | |
| ๓๐ | ถนนเทศบาลซอย ๑๑/๒ | คสล. | ๐.๐๔๓ | ๔.๐๐๐ | | |
| ๓๑ | ถนนเทศบาลซอย ๑๒ | คสล. | ๐.๑๐๐ | ๔.๐๐๐ | ๑๕.๒๕๒๑๔๗, ๑๐๒.๔๑๗๓๕๙ | ๑๕.๒๕๑๒๔๖, ๑๐๒.๔๑๗๕๖๓ |
| ๓๒ | ถนนเทศบาลซอย ๑๓ | คสล. | ๑.๒๐๐ | ๕.๐๐๐ | ๑๕.๒๖๒๗๔๕, ๑๐๒.๔๑๑๔๗๔ | ๑๕.๒๖๐๙๒๑, ๑๐๒.๔๐๐๗๓๘ |
| ๓๓ | ถนนเทศบาลซอย ๑๓/๑ | ลูกรัง/หินคลุก | ๐.๑๔๐ | ๔.๐๐๐ | | |
| ๓๔ | ถนนเทศบาลซอย ๑๓/๒ | ลูกรัง/หินคลุก | ๐.๑๒๐ | ๔.๐๐๐ | | |
| ๓๕ | ถนนเทศบาลซอย ๑๓/๓ | ลูกรัง/หินคลุก | ๐.๐๘๐ | ๔.๐๐๐ | | |
| ๓๖ | ถนนเทศบาลซอย ๑๓/๔ | หินคลุก,คสล. | ๐.๐๕๔ | ๐.๐๐๐ | | |
| ๓๗ | ถนนเทศบาลซอย ๑๔ | คสล. | ๐.๑๐๐ | ๔.๐๐๐ | ๑๕.๒๕๓๒๖๕, ๑๐๒.๔๑๖๓๒๓ | ๑๕.๒๕๔๓๓๖, ๑๐๒.๔๑๖๑๘๔ |
| ๓๘ | ถนนเทศบาลซอย ๑๕ | คสล. | ๐.๔๗๐ | ๔.๐๐๐ | ๑๕.๒๖๓๔๔๓, ๑๐๒.๔๑๑๕๐๙ | ๑๕.๒๖๖๑๔๗, ๑๐๒.๔๑๐๖๘๐ |
| ๓๙ | ถนนเทศบาลซอย ๑๕/๑ | ลูกรัง/หินคลุก | ๐.๑๕๐ | ๓.๕๐๐ | | |

| ลำดับ | ชื่อสายทาง | ประเภทถนน | ระยะทาง ทั้งหมด (กม.) | กว้าง (ม.) | พิกัดเริ่มต้น | พิกัดสิ้นสุด |
|-------|-------------------|----------------|-----------------------------|---------------|--------------------------|--------------------------|
| ๔๐ | ถนนเทศบาลซอย ๑๕/๒ | ลูกรัง/หินคลุก | ๐.๙๐๐ | ๔.๐๐๐ | | |
| ๔๑ | ถนนเทศบาลซอย ๑๖ | คสล. | ๐.๖๖๖ | ๔.๐๐๐ | ๑๕.๒๕๙๖๗๒, ๑๐๒.๔๑๘๕๑๑ | ๑๕.๒๖๐๓๒๗, ๑๐๒.๔๒๒๔๑๕ |
| ๔๒ | ถนนเทศบาลซอย ๑๗ | คสล. | ๐.๓๙๐ | ๔.๐๐๐ | ๑๕.๒๖๒๒๘๖, ๑๐๒.๔๑๗๖๙๙ | ๑๕.๒๖๑๙๖๘, ๑๐๒.๔๒๑๑๕๘ |
| ๔๓ | ถนนเทศบาลซอย ๑๘ | คสล. | ๐.๒๙๖ | ๔.๐๐๐ | ๑๕.๒๖๓๕๓๐, ๑๐๒.๔๑๗๘๕๕ | ๑๕.๒๖๓๐๗๘, ๑๐๒.๔๑๕๑๓๓ |
| ๔๔ | ถนนเทศบาลซอย ๑๙ | คสล. | ๑.๑๐๐ | ๔.๐๐๐ | ๑๕.๒๕๐๓๙๕, ๑๐๒.๔๒๐๐๘๘ | ๑๕.๒๕๙๖๒๗, ๑๐๒.๔๑๘๕๒๓ |
| ๔๕ | ถนนเทศบาลซอย ๒๐ | คสล. | ๐.๒๔๐ | ๕.๐๐๐ | ๑๕.๒๕๙๕๕๕, ๑๐๒.๔๑๕๘๗๗ | ๑๕.๒๕๙๓๓๐, ๑๐๒.๔๑๗๗๙๔ |
| ๔๖ | ถนนเทศบาลซอย ๒๐/๑ | คสล. | ๐.๑๒๐ | ๔.๐๐๐ | | |
| ๔๗ | ถนนเทศบาลซอย ๒๐/๒ | คสล. | ๐.๑๒๐ | ๔.๐๐๐ | | |
| ๔๘ | ถนนเทศบาลซอย ๒๐/๓ | คสล. | ๐.๐๘๕ | ๔.๐๐๐ | | |
| ๔๙ | ถนนเทศบาลซอย ๒๑ | ลาดยาง | ๐.๑๓๒ | ๕.๐๐๐ | ๑๕.๒๕๗๘๕๙, ๑๐๒.๔๑๔๙๖๒ | ๑๕.๒๕๘๑๐๗, ๑๐๒.๔๑๓๙๕๘ |
| ๕๐ | ถนนเทศบาลซอย ๒๒ | คสล. | ๐.๑๒๗ | ๔.๐๐๐ | ๑๕.๒๖๑๑๓๔, ๑๐๒.๔๐๔๘๘๘ | ๑๕.๒๖๒๑๘๔, ๑๐๒.๔๐๔๘๓๖ |
| ๕๑ | ถนนเทศบาลซอย ๒๓ | คสล. | ๐.๑๕๐ | ๔.๐๐๐ | ๑๕.๒๖๑๗๕๒, ๑๐๒.๔๐๖๙๙๙ | ๑๕.๒๖๒๕๓๒, ๑๐๒.๔๐๖๑๐๕ |
| ๕๒ | ถนนเทศบาลซอย ๒๓/๑ | คสล. | ๐.๑๔๕ | ๔.๐๐๐ | | |

| | | | | | | |
|----|-------------------|---------------------|-------|-------|---------------------------|--------------------------|
| ๕๓ | ถนนเทศบาลซอย ๒๔ | ลูกรัง/หินคลุก | ๐.๑๐๐ | ๓.๕๐๐ | ๑๕.๒๖๑๖๖๗, ๑๐๒.๔๐๗๘๑๗ | ๑๕.๒๖๐๘๒๒, ๑๐๒.๔๐๗๘๖๑ |
| ๕๔ | ถนนเทศบาลซอย ๒๕ | คสล. | ๐.๐๔๒ | ๔.๐๐๐ | ๑๕.๒๕๔๓๘๐, ๑๐๒.๔๑๐๑๐๑ | ๑๕.๒๕๔๓๘๘, ๑๐๒.๔๑๐๐๙๙ |
| ๕๕ | ถนนเทศบาลซอย ๒๖ | คสล. | ๐.๒๖๐ | ๔.๐๐๐ | ๑๕.๒๖๐๕๒๑, ๑๐๒.๔๒๒๔๕๘ | ๑๕.๒๖๐๒๓๔, ๑๐๒.๔๒๔๘๗๙ |
| ๕๖ | ถนนเทศบาลซอย ๒๗ | คอนกรีต/หิน คลุก | ๐.๑๘๐ | ๔.๐๐๐ | ๑๕.๒๕๙๕๕๔๗, ๑๐๒.๔๑๗๖๕๒ | ๑๕.๒๕๗๙๓๓, ๑๐๒.๔๑๗๕๖๖ |
| ๕๗ | ถนนเทศบาลซอย ๒๘ | ดิน | ๐.๑๑๖ | ๖.๐๐๐ | ๑๕.๒๕๔๓๒๓, ๑๐๒.๔๐๙๙๑๖ | ๑๕.๒๕๕๓๘๗, ๑๐๒.๔๐๙๖๔๔ |
| ๕๘ | ถนนถนนวิศาลยติกิจ | ลาดยาง/ คอนกรีต | ๐.๖๗๒ | ๕.๐๐๐ | ๑๕.๒๕๘๔๖๖, ๑๐๒.๔๑๕๑๖๗ | ๑๕.๒๖๓๐๕๓, ๑๐๒.๔๑๕๒๒๘ |

(ข้อมูล : กองช่าง เทศบาลตำบลตลาดแค ณ เดือน สิงหาคม ๒๕๖๓)

การไฟฟ้า ทุกหมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลตลาดแค ประชาชนทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง

๑. ไฟฟ้าส่องสว่างที่ติดตั้งภายในเขตเทศบาลตำบลตลาดแค ประกอบด้วย

| ลำดับ | บริเวณที่ติดตั้ง/จุด | ชุมชนที่ได้รับประโยชน์ |
|-------|--|------------------------------|
| ๑ | ถนนเทศบาลซอย ๑ - เขตติดต่อ อบต.ธารปราสาท | ชุมชนโนนพิมาน |
| ๒ | ถนนเทศบาลซอย ๒ - ถนนวิศาลยติกิจ | ชุมชนโนนหนามแดง |
| ๓ | ถนนเทศบาลซอย ๓ - ถนนวิศาลยติกิจ | ชุมชนโนนหนามแดง |
| ๔ | ถนนเทศบาลซอย ๔ - ทางหลวงหมายเลข ๒๐๖ (ตลาดแค-พิมาย) | ชุมชนสำโรงตะวันออก |
| ๕ | ถนนเทศบาลซอย ๕ - ถนนวิศาลยติกิจ | ชุมชนตลาดแค |
| ๖ | ถนนเทศบาลซอย ๖ - ฝายน้ำล้นชุมชนตลาดแคตะวันออกฝั่งใต้ | ชุมชนตลาดแคตะวันออกฝั่งใต้ |
| ๗ | ถนนเทศบาลซอย ๗ - สุดเขตเทศบาล | ชุมชนตลาดแคตะวันออกฝั่งเหนือ |
| ๘ | ถนนเทศบาลซอย ๘ - ถนนเทศบาลซอย ๗ | ชุมชนชาววัง |
| ๙ | ถนนเทศบาลซอย ๙ - ถนนเทศบาลซอย ๙/๑ | ชุมชนสำโรงตะวันตก |
| ๑๐ | ถนนเทศบาลซอย ๙/๑ - ถนนเทศบาลซอย ๑ | ชุมชนโนนพิมาน |
| ๑๑ | ถนนเทศบาลซอย ๙/๒ - ทางเข้าบ้านนายสัมฤทธิ์ ชาติโนนสูง | ชุมชนโนนพิมาน |
| ๑๒ | ถนนเทศบาลซอย ๙/๓ - ถนนเทศบาลซอย ๙/๒ | ชุมชนโนนพิมาน |
| ๑๓ | ถนนเทศบาลซอย ๙/๔ - บ้านนายไพล ภูอินทร์ | ชุมชนโนนพิมาน |
| ๑๔ | ถนนเทศบาลซอย ๙/๕ - บ้านนายคำ ห่างกลาง | ชุมชนโนนพิมาน |
| ๑๕ | ถนนเทศบาลซอย ๙/๗ - บ้านนายเทียน ศรีนาค | ชุมชนโนนพิมาน |
| ๑๖ | ถนนเทศบาลซอย ๙/๘ - บ้านนายมานิตย์ เป็นขอ | ชุมชนโนนพิมาน |
| ๑๗ | ถนนเทศบาลซอย ๑๐ - ถนนเทศบาลซอย ๔ | ชุมชนสำโรงตะวันออก |
| ๑๘ | ถนนเทศบาลซอย ๑๑ - ถนนเทศบาลซอย ๔ | ชุมชนสำโรงตะวันออก |
| ๑๙ | ถนนเทศบาลซอย ๑๒ - บ้านนายเชิด สีนใหม่ | ชุมชนสำโรงตะวันตก |
| ๒๐ | ถนนเทศบาลซอย ๑๓ - เขตติดต่อ อบต.ธารปราสาท | ชุมชนตะขบ |
| ๒๑ | ถนนเทศบาลซอย ๑๓/๑ - ซอยตัน | ชุมชนตะขบ |
| ๒๒ | ถนนเทศบาลซอย ๑๓/๒ - ริมลำธารปราสาท | ชุมชนตะขบ |

| | | |
|--------------|---|-------------------------------|
| ๒๓ | ถนนเทศบาลซอย ๑๓/๓ - บ้านนางเพ็ญ สาทกลาง | ชุมชนตะขบ |
| ๒๔ | ถนนเทศบาลซอย ๑๓/๔ - ซอยตัน | ชุมชนตะขบ |
| ๒๕ | ถนนเทศบาลซอย ๑๔ - ถนนเทศบาลซอย ๑๐ | ชุมชนสำโรงตะวันออก |
| ๒๖ | ถนนเทศบาลซอย ๑๕ - เขตติดต่อ อบต.ธารปราสาท | ชุมชนสระแถม |
| ๒๗ | ถนนเทศบาลซอย ๑๗ - บ้านนายสวัสดิ์ สุญกลาง | ชุมชนตลาดแคตะวันออกฝั่งเหนือ |
| ๒๘ | ถนนเทศบาลซอย ๑๘ - ถนนเทศบาลซอย ๘ | ชุมชนชาววัง |
| ๒๙ | ถนนเทศบาลซอย ๒๐ - ถนนวิศาลติกิจ | ชุมชนตลาดแค |
| ๓๐ | ถนนเทศบาลซอย ๒๐/๑ - ถนนเทศบาลซอย ๕ | ชุมชนตลาดแค |
| ๓๑ | ถนนเทศบาลซอย ๒๐/๒ - ถนนเทศบาลซอย ๒๐/๑ | ชุมชนตลาดแค |
| ๓๒ | ถนนเทศบาลซอย ๒๐/๓ - ถนนเทศบาลซอย ๒๐/๒ | ชุมชนตลาดแค |
| ๓๓ | ถนนเทศบาลซอย ๒๑ - ถนนเทศบาลซอย ๒ | ชุมชนโนนหนามแดง |
| ๓๔ | ถนนเทศบาลซอย ๒๒ - ริมธารปราสาท | ชุมชนตะขบ |
| ๓๕ | ถนนเทศบาลซอย ๒๓ - สะพานข้ามลำธารปราสาท | ชุมชนตะขบ |
| ๓๖ | ถนนเทศบาลซอย ๒๓/๑ - ริมธารปราสาท | ชุมชนตะขบ |
| ๓๗ | ถนนเทศบาลซอย ๒๖ - สุดเขตเทศบาล | ชุมชนตลาดแคตะวันออกฝั่งใต้ |
| ๓๘ | ถนนเทศบาลซอย ๒๗ - บ้านนางสาวดวงศิลา ขาวนอก | ชุมชนตลาดแคตะวันออกฝั่งใต้ |
| ลำดับ | บริเวณที่ติดตั้ง/จุด | ชุมชนที่ได้รับประโยชน์ |
| ๓๙ | ถนนเทศบาลซอย ๑๙ - ทางเข้าบ่อบำบัดเทศบาลตำบลตลาดแค | ชุมชนสำโรงตะวันออก |
| ๔๐ | โหล่ทางถนนมิตรภาพ - ช่วงบ้านคุณสมบัติ ตันติภคตระกูล | ชุมชนสำโรงตะวันออก |

(ข้อมูล : กองช่าง เทศบาลตำบลตลาดแค ณ เดือน สิงหาคม ๒๕๖๓)

การประปา ในปัจจุบันเทศบาลตำบลตลาดแคมีระบบประปาจำนวน ๑ แห่ง ซึ่งให้บริการประชาชนผู้ใช้น้ำในเขตเทศบาลจำนวน ๖ หมู่บ้าน และนอกเขตพื้นที่บางส่วนซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- ปริมาณการใช้น้ำของประชาชนในพื้นที่ให้บริการประมาณ ๖๐๐ ลูกบาศก์เมตร/วัน
- จำนวนครัวเรือนที่มีน้ำประปาใช้ทั้งหมด จำนวน ๑,๒๔๙ ครัวเรือน
- จำนวนครัวเรือนพื้นที่ใช้น้ำประปาใกล้เคียงหรือนอกเขตเทศบาลฯ จำนวน ๑๙๗ ครัวเรือน
- ปริมาณการผลิตน้ำประปาที่สามารถผลิตได้ประมาณ ๑,๐๐๐ ลูกบาศก์เมตร/วัน
- อัตราค่าน้ำประปา หน่วยละ ๖ บาท
- การบริหารจัดการประปาของเทศบาลตำบลตลาดแค ดำเนินการตามเทศบัญญัติ เรื่องการบริหาร

กิจการประปา ของเทศบาลตำบลตลาดแค พ.ศ.๒๕๖๑

(ข้อมูล:กองการประปา เทศบาลตำบลตลาดแค ณ เดือน สิงหาคม ๒๕๖๓)

การสื่อสาร เครือข่ายอินเทอร์เน็ต โทรศัพท์ และไปรษณีย์

- ในปัจจุบันมีที่ทำการไปรษณีย์ จำนวน ๑ แห่ง ให้บริการประชาชนภายในเขตตำบลธารปราสาท
- มีโทรศัพท์สาธารณะที่ให้บริการประชาชน จำนวน ๖ จุด
- โทรศัพท์เคลื่อนที่ (มือถือ) มีเกือบทุกครัวเรือนโดยเฉพาะปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและก้าวเข้าสู่ระบบ 4G ซึ่งเป็นเครือข่ายที่มีระบบความเร็วสูง จึงทำให้การติดต่อสื่อสารมีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

- มีเครือข่ายวิทยุสื่อสาร จำนวน ๓ เครือข่าย ซึ่งเป็นของที่ทำกำรตำรวจมุมชนตำบลธารปราสาท หมวดกำรทงอำเอวโนนสูง (ตลาดแค) และสำนักรงนเทศบาลตำบลตลาดแค ซึ่งมีไว้ใช้ในงนป้องกันและ บรรเทษษษษษษษ
- มีเสียงไร้สายเทศบาลตำบลตลาดแค (ภษคส่ง ๑ จุด ภษครับ ๖ จุด)

๑.๖ ระบบเศรษฐกิจ

การเกษตร ประชากรประกอบอาชีพเกษตรกรรม (ทำนา) ซึ่งเป็นรายได้หลักของประชาชน โดยมีพื้นที่สำหรับใช้ทำเกษตรกรรมจำนวนประมาณ ๓,๔๕๕ ไร่ มีจำนวนครัวเรือนที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม (ทำนา) จำนวน ๗๙๐ ครัวเรือน หรือประมาณ ๒,๕๐๐ คน ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญคือ ข้าวเจ้า มีมูลค่าผลผลิตประมาณ ๓๐๐ กิโลกรัมต่อไร่ ส่วนการจ้างงานในภาคเกษตรกรรมจะมีส่วนน้อยมาก เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่จะได้มาจากสมาชิกในครอบครัวและปัจจุบันประชาชนจะนำเครื่องทุ่นแรงเข้ามาใช้ ไม่ว่าจะเป็นรถไถนา รถเกี่ยวข้าว ซึ่งจะช่วยให้ทำงานได้เร็วขึ้น มีผลให้ความต้องการแรงงานลดลง

การประมง ในเขตเทศบาลตำบลตลาดแคทำการจับปลาจากแหล่งน้ำธรรมชาติไว้บริโภคในครัวเรือน

การปศุสัตว์ ประชากรที่ประกอบอาชีพปศุสัตว์ ส่วนใหญ่จะทำในรูปอาชีพเสริม นอกเหนือจากการประกอบอาชีพหลัก โดยจะเลี้ยงไว้เพื่อการบริโภคในครัวเรือน เช่น สุกร ไก่ เป็ด ปลา และโค ส่วนที่เหลือจากการบริโภคจึงจะนำออกจำหน่ายเป็นรายได้เสริมต่อไป

การบริการ

| | | | |
|---------------------------|-------|----|------|
| ๑. คลินิก | จำนวน | - | แห่ง |
| ๒. ร้านตัดผม | จำนวน | ๑๔ | แห่ง |
| ๓. ธุรกิจจำหน่ายสิ่งพิมพ์ | จำนวน | ๑ | แห่ง |
| ๔. ร้านถ่ายรูป | จำนวน | ๑ | แห่ง |
| ๕. โรงพิมพ์ | จำนวน | ๑ | แห่ง |

การท่องเที่ยว ในเขตเทศบาลตำบลตลาดแคไม่มีแหล่งท่องเที่ยว

อุตสาหกรรม ภายในเขตเทศบาลไม่มีโรงงานอุตสาหกรรม

การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ ประชากรที่ประกอบอาชีพด้านการพาณิชย์กรรมส่วนใหญ่จะทำในรูปของร้านค้าจำพวกอาหารและการค้าปลีกของเบ็ดเตล็ดต่าง ๆ ประเภทธุรกิจการค้ามีจำนวน ๘๑ แห่ง โดยแยกเป็น

| | | | |
|---|-------|----|------|
| ๑. ธุรกิจร้านค้าอาหาร | จำนวน | ๒๑ | แห่ง |
| ๒. ธุรกิจร้านขายของชำ | จำนวน | ๒๗ | แห่ง |
| ๓. ธุรกิจร้านขายปลีก-ส่ง และเครื่องอุปโภค-บริโภค | จำนวน | ๑ | แห่ง |
| ๔. ธุรกิจจำหน่ายรถจักรยานยนต์และรถยนต์ | จำนวน | ๓ | แห่ง |
| ๕. ธุรกิจจำหน่ายอุปกรณ์ชิ้นส่วนรถยนต์และซ่อมรถยนต์รถจักรยานยนต์ | จำนวน | ๑๑ | แห่ง |
| ๖. ธุรกิจบริการปั้มน้ำมันเชื้อเพลิง | จำนวน | ๒ | แห่ง |
| ๗. ธุรกิจจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง | จำนวน | ๒ | แห่ง |
| ๘. โรงสีข้าว | จำนวน | ๒ | แห่ง |
| ๙. คลินิก | จำนวน | - | แห่ง |
| ๑๐. ร้านตัดผม | จำนวน | ๑๔ | แห่ง |

| | | | |
|----------------------------|-------|---|------|
| ๑๑. ธุรกิจจำหน่ายสิ่งพิมพ์ | จำนวน | ๑ | แห่ง |
| ๑๒. ร้านถ่ายรูป | จำนวน | ๑ | แห่ง |
| ๑๓. โรงพิมพ์ | จำนวน | - | แห่ง |

อื่นๆ นอกเหนือจากที่กล่าวมาให้ระบุ
(ข้อมูล: กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลตลาดแค ณ เดือนสิงหาคม ๒๕๖๓)

แรงงาน ประชากรส่วนใหญ่จะทำงานที่บริษัท เกลือพิมาย จำกัด และบริษัท อุตสาหกรรมเกลือ บริสุทธิ์ จำกัด อำเภอพิมาย ซึ่งทั้งสองบริษัทจะเป็นบริษัทที่เกี่ยวกับการผลิตและจำหน่ายเกลือทั้งที่ใช้เพื่อการ บริโภค และเกลือที่ใช้ในอุตสาหกรรม และประชาชนอีกส่วนหนึ่งจะไปทำงานที่เขตอุตสาหกรรมสุรนารี อำเภอ เมือง จังหวัดนครราชสีมา

๑.๗ เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านเกษตรกรรมและแหล่งน้ำ)

ข้อมูลด้านการเกษตร เทศบาลตำบลตลาดแคมีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๖.๘๙ ตารางกิโลเมตร หรือ ๔๓๐๖.๒๕ ไร่ ใช้ประโยชน์เป็นพื้นที่ทำการเกษตร จำนวน ๘๐% หรือ จำนวนประมาณ ๖, ๘๘๕ ไร่

| | | | |
|--------------------------------|-------|-------|-----|
| - พื้นที่ทำการเกษตร หมู่ที่ ๑ | จำนวน | ๑,๓๒๕ | ไร่ |
| - พื้นที่ทำการเกษตร หมู่ที่ ๒ | จำนวน | ๒๓๐ | ไร่ |
| - พื้นที่ทำการเกษตร หมู่ที่ ๔ | จำนวน | ๕๖๐ | ไร่ |
| - พื้นที่ทำการเกษตร หมู่ที่ ๑๑ | จำนวน | ๑,๖๓๕ | ไร่ |
| - พื้นที่ทำการเกษตร หมู่ที่ ๑๒ | จำนวน | ๘๕๐ | ไร่ |
| - พื้นที่ทำการเกษตร หมู่ที่ ๑๕ | จำนวน | ๒,๓๗๕ | ไร่ |

ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร ประชาชนในเขตเทศบาลมีลำธารปราสาทใช้ในการเกษตรกรรม

ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค) เทศบาลใช้สระหนองสระแก ผลิตน้ำประปา เพื่ออุปโภคและบริโภค จำหน่ายให้กับประชาชนหมู่บ้านในเขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาล

๑.๘ ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

การนับถือศาสนา ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลตลาดแคส่วนใหญ่ นับถือศาสนาพุทธ มีวัดตลาด แคเป็นศูนย์รวมในการประกอบพิธีกรรมทางศาสนา และมีศาลเจ้า ๑ แห่ง

ประเพณีและงานประจำปี

| | | |
|--------------------------------|-------------|--------------------|
| - ประเพณีวันขึ้นปีใหม่ | ประมาณเดือน | มกราคม |
| - ประเพณีทำบุญกลางบ้าน | ประมาณเดือน | มีนาคม - เมษายน |
| - ประเพณีสู้ขงขวัญข้าว | ประมาณเดือน | มีนาคม |
| - ประเพณีวันสงกรานต์ | ประมาณเดือน | เมษายน |
| - ประเพณีลอยกระทง | ประมาณเดือน | ตุลาคม - พฤศจิกายน |
| - ประเพณีวันเข้าพรรษา ออกพรรษา | ประมาณเดือน | กรกฎาคม ตุลาคม |

พฤศจิกายน

| | | |
|-----------------------|-------------|---------|
| - งานศาลเจ้าพ่อตลาดแค | ประมาณเดือน | ธันวาคม |
|-----------------------|-------------|---------|

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาลิ้น ประชาชนในเขตเทศบาลได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ วิธีการ ทำเครื่องจักสารใช้สำหรับในคร้วเรือ วิธีการทอเสื่อจากต้นจันทบูร วิธีการทำไม้กวาดดอกหญ้า และวิธีการ จับปลาธรรมชาติ การใช้ปุ๋ยคอก ปุ๋ยหมัก ภาษาลิ้น พุดภาษาโคราช

สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก ประชาชนในเขตเทศบาลได้ผลิตของใช้พื้นเมืองขึ้นใช้ในครัวเรือน และเหลือเอาไว้จำหน่ายบ้าง ได้แก่ เสื้อที่ทอจากต้นจันทบูร ตะกร้าเชือกฟาง ไม้กวาดดอกหญ้า

๑.๙ ทรัพยากรธรรมชาติ

น้ำ

- มีสระน้ำสาธารณะ จำนวน ๓ แห่ง
- มีสระน้ำที่เป็นบ่อน้ำตื้น จำนวน ๕๘ แห่ง
- มีลำน้ำธารปราสาท กว้าง ๒๙ เมตร ความยาว ๒.๗๐ กิโลเมตร ไหลผ่านหมู่บ้าน ๔ หมู่บ้าน
- มีฝายน้ำล้น จำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ ๑๕ บ้านตลาดแคตะวันออก
- การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรแหล่งน้ำ เทศบาลใช้สระหนองสระแกผลิตน้ำประปา เพื่ออุปโภคและบริโภค จำหน่ายให้กับประชาชนหมู่บ้านในเขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาล สำหรับบ่อน้ำตื้นและลำน้ำธารปราสาท ประชาชนใช้ในการทำการเกษตรกรรมและทำการประมง

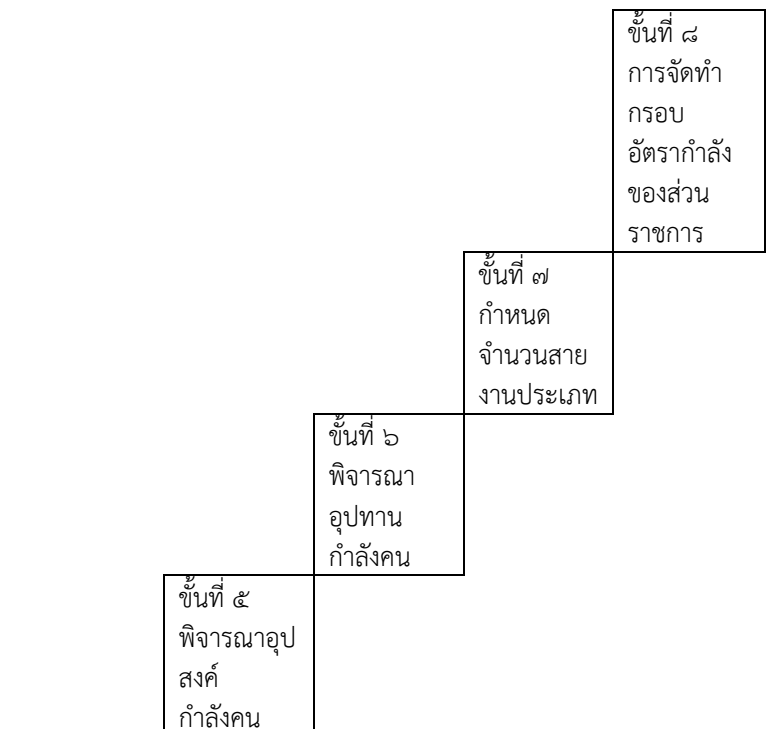
ป่าไม้ ในเขตเทศบาลตำบลตลาดแคไม่มีทรัพยากรป่าไม้

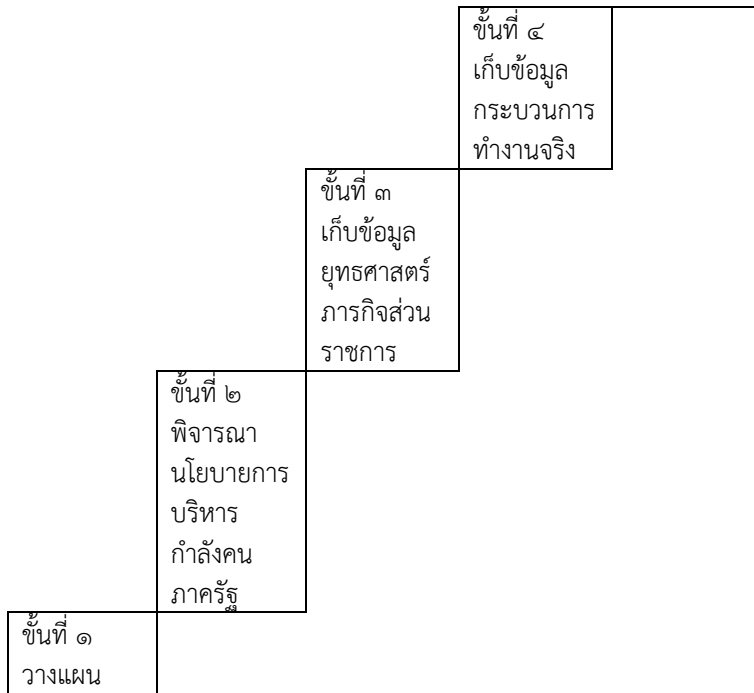
ภูเขา ในเขตเทศบาลตำบลตลาดแคไม่มีภูเขา

คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ คุณภาพแหล่งน้ำและอากาศภายในพื้นที่เขตเทศบาลตำบลตลาดแคจัดว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ดี จากที่ผ่าน ๆ มาไม่ปรากฏว่ามีปัญหาด้านคุณภาพของแหล่งน้ำ และอากาศเป็นมลพิษแต่อย่างใด

- ปริมาณขยะมูลฝอยในปัจจุบัน ประมาณ ๔ ตัน/วัน มีการดำเนินการด้านการรักษาความสะอาด การปรับปรุงประสิทธิภาพการเก็บขยะ การส่งเสริมและการรณรงค์การปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่างๆ การอนุรักษ์พันธุ์ทรัพยากรธรรมชาติ การส่งเสริมให้เกษตรกรลดการใช้สารเคมี ส่งเสริมการทำปุ๋ยสูตรธรรมชาติ โดยการจัดอบรมให้ความรู้และการศึกษาดูงานด้านระบบระบายน้ำ การจัดการขยะแบบครบวงจร โดยประสานงานร่วมกับสิ่งแวดล้อมภาค ๑๑ ในการให้ความรู้จัดเก็บขยะแบบถูกวิธี การร่วมกันดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมร่วมกับประชาชนในชุมชน

๒. การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในเทศบาลตำบลตลาดแค แบบบันได ๘ ขั้น





บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผน

เทศบาลตำบลตลาดแค แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลตลาดแค | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลตลาดแค | กรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบลตลาดแค | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการกองการประปา | กรรมการ |
| ๑๐. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๑๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๒. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลตลาดแค ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นใดสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลตลาดแค

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลตลาดแค โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำในเทศบาล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลตลาดแค

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายตามการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลตลาดแค จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ใช้หลักการดำเนินการควบคุมกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลตลาดแค มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่ดี สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ การจัดการศึกษา ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๑๐ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลตลาดแค ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านเกษตรกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การกีฬาและนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ โครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ ส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อเทศบาลตำบลตลาดแค มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และเทศบาลตำบลตลาดแคจะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันเทศบาลตำบลตลาดแค มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเกลี่ยตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการทั้ง ๙ ส่วนราชการ ประกอบด้วย ๑ สำนัก ๗ กอง และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลตลาดแค ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการ ที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล แบ่งส่วนราชการภายนอกเป็น ๗ งาน คือ

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป มีหน้าที่เกี่ยวกับ ติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติที่ประชุมหรือผลการปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าส่วนราชการ หรือมีลักษณะงาน ที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุม และการบริหารงานหลายๆ ด้านด้วยกันเช่น งานระเบียบแบบแผน งานรวบรวมข้อมูลสถิติ งานสัญญา เป็นต้น งานบริหารงานงบประมาณ ประสานและจัดงานรัฐพิธีหรืองานราชพิธี การจัดการเลือกตั้ง งานประชุมสภาเทศบาล คณะผู้บริหารงานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ การติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ งานพัสดุทั่วไป เช่น จัดหา จัดซื้อ จัดจ้าง การเบิกจ่าย การเก็บรักษา ซ่อมแซมและบำรุงรักษาพัสดุของเทศบาลตามระเบียบว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒ งานธุรการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานสารบรรณของเทศบาล งานเลขานุการและงานประชุมพนักงานเทศบาล งานสาธารณกุศล และหน่วยงานต่าง ๆ ที่ขอความร่วมมือ งานการตรวจสอบแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ งานจัดทำคำสั่งและประกาศของเทศบาล งานพัสดุทั่วไป เช่น จัดหา จัดซื้อ จัดจ้าง การเบิกจ่าย การเก็บรักษา ซ่อมแซมและบำรุงรักษาพัสดุของเทศบาลตามระเบียบว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล และลูกจ้าง งานบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ งานการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก และการคัดเลือกงานทะเบียนประวัติและบัตรประวัติคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงาน และลูกจ้าง งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เจริญจักรพรรดิมาลาและผู้ทำคุณประโยชน์ งานปรับปรุง

ประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล งานประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี งานขออนุมัติปรับปรุง ตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง งานพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาและดูงาน การศึกษาต่อ การขอรับทุนการศึกษา งานพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานและลูกจ้าง การให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณี พิเศษงานสวัสดิการพนักงาน/ลูกจ้าง งานการลาพักผ่อนประจำปีและการลาอื่น ๆ งานสอบสวน ตรวจสอบ พิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัยพนักงานเทศบาล และการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ งานแจ้งมติ ก.ท., ก.ท.จ. ให้กองหรือฝ่ายต่าง ๆ ทราบ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๔ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานตาม พระราชบัญญัติทะเบียนราษฎร งานจัดเตรียมการเลือกตั้ง งานข้อมูลงานทะเบียนราษฎร และงานอื่นที่ เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานรักษาความปลอดภัย ของสถานที่ราชการ งานป้องกันและระงับอัคคีภัย งานวิเคราะห์และพิจารณา ทำความเห็น สรุป รายงาน เสนอแนะ รวมทั้งดำเนินการ ด้านกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันและระงับอัคคี ภัยธรรมชาติและ สาธารณภัยอื่น เช่น อุทกภัย วาตภัย งานตรวจสอบ ควบคุมดูแลในการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวก ในการป้องกันบรรเทาและระงับสาธารณภัยต่างๆ งานจัดทำแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานฝึกซ้อมและดำเนินการตามแผน งานเกี่ยวกับวิทยุสื่อสาร งานการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานวิชาการเกษตร งานศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการเกษตร เช่น การเพาะปลูก การปรับปรุงพันธุ์ การขยายพันธุ์ การตัดพันธุ์ ด้านทางโรคและศัตรูพืช การวิเคราะห์ดิน งานจัดและรักษามาตรฐานพันธุ์พืช งานการศึกษา วิเคราะห์วิจัย เพื่อควบคุมพันธุ์พืช วัตถุมีพิษ และปุ๋ยเคมี งานการให้คำปรึกษาแนะนำและสาธิตงานวิชาการเกษตร และ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๑.๗ งานรักษาความสงบเรียบร้อยและมั่นคง มีหน้าที่เกี่ยวกับ งาน/กิจกรรมปกป้อง สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ งานศึกษาและวิเคราะห์ข่าวเพื่อเสนอแนะวางแผนหรือโครงการที่ เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของชาติ งานประสานงานกับจังหวัดและอำเภอในการรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคง

งานมวลชนต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรมลูกเสือชาวบ้าน ฯลฯ งานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด งาน ตรวจสอบและจัดระเบียบในตลาดสด หาบเร่ แผงลอย รวมทั้งกิจการค้าที่นำรังเกียจและอาจเป็นอันตราย ต่อสุขภาพ งานควบคุมตรวจสอบและดำเนินการให้เป็นไปตามเทศบัญญัติ ข้อบังคับและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

สำนักปลัดเทศบาล คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้ง ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่ เรื่องอำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ สายงานเลขานุการและจัดการงานทั่วไป สายปฏิบัติการธุรการ สายงานการเจ้าหน้าที่ งานจัดการงานทะเบียนและบัตร สายงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สายงาน จัดการงานเทศกิจ การรักษาความสงบเรียบร้อยและมั่นคง และสายงานวิชาการการเกษตร ฯลฯ ส่วนวุฒิ การศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้

พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชี ทุกระเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทร่องประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่นๆ แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ

๒.๑ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานเกี่ยวกับการเงินและบัญชี การรวบรวมรายละเอียดและดำเนินงานเกี่ยวกับงบประมาณของส่วนราชการ เช่น การวางฎีกาเตรียมการเบิกจ่ายเงิน และสิ่งแทนตัวเงิน การรวบรวมข้อมูลต่าง ในการจัดทำงบประมาณ งานตรวจสอบหลักฐาน ใบสำคัญจ่ายเงิน ลงบัญชีและทำรายงานบัญชี รวบรวมรายละเอียดข้อมูลเกี่ยวกับการขอจัดตั้งงบประมาณรายรับ-รายจ่ายประจำปี ทำหนังสือชี้แจงโต้ตอบด้านงบประมาณและการพิจารณาจัดสรรเงินงบประมาณรายจ่าย งานวิเคราะห์งบประมาณ ฐานะทางการเงินและบัญชี งานตรวจสอบความถูกต้องของผู้ลงบัญชีเงินสด บัญชีเงินฝากธนาคาร และบัญชีแยกประเภท งานรายงานสถานะเงินสดประจำวันเสนอผู้บริหาร งานรายรับ-รายจ่าย เงินสด งานการจ่ายตามงบประมาณ การจัดทำบุคคลแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน-หนี้สิน งบโครงการ งบเงินสะสม และจัดทำรายงานสถานะการเงินประจำวัน งานจัดทำบัญชีแยกทั่วไป บัญชีแยกประเภทย่อย จัดทำบทร่องประจำเดือน/ประจำปี จัดทำบัญชีคุมงบประมาณรายจ่าย ทะเบียนคุมลูกหนี้-เจ้าหนี้ ตลอดจนทะเบียนเงินยืมตรงจ่าย งานตรวจสอบควบคุมเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ งานพิจารณาจรรจจ่าย เงินเดือน ค่าจ้าง บำเหน็จบำนาญ เงินทดแทน เงินทำขวัญและเงินประเภทอื่นในลักษณะเดียวกัน งานควบคุมและดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องเงินกู้ การยืมเงินสะสมเทศบาล เงินยืมตรงจ่าย เงินฝากและเงินอุดหนุน งานควบคุมและดำเนินการเกี่ยวกับการเบิกตัดปี การกันเงินไว้เหลืออปี และการขยายเวลาตัดปีตัดฝากเงินงบประมาณ งานอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานพัสดุทั่วไป เช่น จัดหา จัดซื้อ จัดจ้าง การเบิกจ่าย การเก็บรักษา ซ่อมแซมและบำรุงรักษาพัสดุของเทศบาลตามระเบียบว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ งานจัดทำบัญชีและทะเบียนพัสดุเก็บรักษาใบสำคัญ หลักฐานและเอกสารเกี่ยวกับพัสดุ จำหน่ายพัสดุที่ชำรุด งานจัดทำสัญญา ต่ออายุสัญญาและเปลี่ยนแปลงสัญญาซื้อหรือสัญญาจ้าง งานเก็บรักษาทรัพย์สินมีค่าของเทศบาล งานตรวจสอบพัสดุย่อยของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง งานจัดทำทะเบียนอสังหาริมทรัพย์และสังหาริมทรัพย์ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานวางแผนการจัดเก็บรายได้ และการ แก้ไขปัญหาอุปสรรคในการจัดเก็บรายได้ งานวางแผนและโครงการเกี่ยวกับการจัดหารายได้ของเทศบาล งานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษี งานจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่างๆ และรายได้อื่นของเทศบาล งานตรวจรับและแสดงรายการคำร้องหรือคำขอของผู้เสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น งานเร่งรัดหนี้สินและการจัดเก็บค่าธรรมเนียมต่างๆเช่น การออกหมายเรียกหนังสือเชิญพบ ฯลฯ งานสำรวจตรวจสอบและประเมินภาษี ตลอดจนการดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์ภาษี งานเก็บรักษา และการนำส่งเงิน งานศึกษา

วิเคราะห์ วิจัยและเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการจัดเก็บภาษีอากรและค่าธรรมเนียม และรายได้อื่นของเทศบาล งานพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินและกำหนดค่ารายปีของภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้างและรายได้อื่น งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานตรวจสอบและปรับข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินให้เป็นปัจจุบัน งานเตรียมการใช้แผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินในการจัดเก็บรายได้ งานควบคุมและบำรุงรักษาแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินงานศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการใช้แผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานอำนวยความสะดวกแก่หน่วยงานอื่นในการใช้แผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานบันทึกและปรับข้อมูลในเครื่องคอมพิวเตอร์ งานจัดทำรายงานสรุปผลการปรับข้อมูลและข้อขัดข้องต่างๆ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการบริหารงานคลัง สายงานวิชาการ เงินและบัญชี สายงานวิชาการพัสดุ การปฏิบัติงานจัดเก็บและพัฒนารายได้ และงานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ของแต่ละคนมี

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน คือ

๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานออกแบบ คำนวณด้านวิศวกรรม งานวางโครงการและการก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม งานให้คำปรึกษาแนะนำและบริการเกี่ยวกับงานทางด้านวิศวกรรม งานตรวจสอบแบบแปลนการขออนุญาตปลูกสร้างอาคารทางด้านวิศวกรรม งานประมาณราคาค่าก่อสร้างทางด้านวิศวกรรม งานควบคุมการก่อสร้างในสาขาวิศวกรรม งานออกแบบ เขียนแบบด้านสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ งานวางโครงการ จัดทำผังและควบคุมการก่อสร้างทางสถาปัตยกรรม มัณฑนศิลป์ งานให้คำปรึกษาแนะนำด้านสถาปัตยกรรม มัณฑนศิลป์ งานตรวจสอบแบบแปลนการขออนุญาตก่อสร้างด้านสถาปัตยกรรมตามกฎหมาย งานจัดทำผังเมืองรวม งานพัฒนาและปรับปรุงชุมชนแออัด งานควบคุมแนวเขตถนน ทางสาธารณะและที่ดินสาธารณะประโยชน์ งานสำรวจรวบรวมข้อมูลทางด้านผังเมือง งานควบคุมให้ปฏิบัติตามผังเมืองรวม งานเวนคืนและจักรกรรมสิทธิ์ที่ดิน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๒ งานการโยธา มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานด้านการก่อสร้างอาคาร ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ทางระบายน้ำเขื่อน และสิ่งติดตั้งอื่น ฯลฯ งานวางโครงการและควบคุมการก่อสร้างงานซ่อม

บำรุงรักษาอาคาร ถนน สะพาน เขื่อน ท่อระบายน้ำ ทางเท้า งานให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานก่อสร้าง งานติดตั้งและบำรุงรักษาไฟฟ้าสาธารณะ งานประมาณการ งานซ่อมบำรุงรักษา งานจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่นสวนสาธารณะ สวนสัตว์ สวนหย่อม ฯลฯ งานควบคุมดูแล บำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ งานควบคุมการใช้ยานพาหนะและเครื่องจักรกล งานตรวจสอบ ซ่อมบำรุงรักษายานพาหนะและเครื่องจักรกล และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.๓ งานธุรการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานสารบรรณ งานจัดทำคำสั่งและประกาศของเทศบาล งานพัสดุทั่วไป เช่น จัดหา จัดซื้อ จัดจ้าง การเบิกจ่าย การเก็บรักษา ซ่อมแซมและบำรุงรักษาพัสดุของเทศบาลตามระเบียบว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง วิศวกรโยธา จัดการงานช่าง ปฏิบัติงานช่างโยธา งานช่างเขียนแบบ งานช่างสำรวจ งานช่างไฟฟ้า การออกแบบ การประมาณการราคา และงานธุรการ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและอนามัย การป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม และงานอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้ตั้งกองแพทย์ จะมีงานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการ สาธารณสุขและงานทันตสาธารณสุข การจัดการสิ่งแวดล้อม วัสดุที่ใช้แล้ว(ขยะ) งานการจัดการคุณภาพน้ำ การกวาดล้างทำความสะอาด การเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย การขนถ่ายขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล การควบคุมออกแบบและก่อสร้างอาคารโรงงานที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การควบคุมดูแลรักษาตรวจสอบระบบบำบัดน้ำเสียและมลพิษในด้านอื่นๆ แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ

๔.๑ งานสุขาภิบาล และอนามัยสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานควบคุมด้านสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม งานสุขาภิบาลอาหารและโภชนาการ งานควบคุมประกอบการค้าที่น้ำรั้งเกี่ยวหรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ งานป้องกันควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ งานสุขาภิบาลโรงงาน งานอาชีวอนามัย งานฉาปนกิจ งานควบคุมการฆ่าสัตว์และโรงฆ่าสัตว์ งานจัดการสิ่งแวดล้อม งานการจัดการคุณภาพน้ำ งานรักษาความสะอาด งานเก็บรวบรวม และกำจัดขยะมูลฝอย งานขนถ่ายขยะมูลฝอย และกำจัดสิ่งปฏิกูล และงานด้านวัสดุที่ใช้แล้ว(ขยะ) งานท่อระบายน้ำ งานการควบคุมออกแบบและก่อสร้างอาคารโรงงาน ที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม งานการควบคุมดูแลรักษาตรวจสอบระบบบำบัดน้ำเสียและมลพิษในด้านอื่นๆ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานป้องกันและสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค งานควบคุมแมลงและพาหะนำโรค งานควบคุมป้องกันโรคติดต่อ งานป้องกันการติดยาและสารเสพติด งานควบคุมและรับผิดชอบโรคสัตว์ งานควบคุมและรับผิดชอบโรคที่เกิดจากสัตว์เลี้ยงหรือสัตว์ป่า ที่ น ม ก เ ลี ย ง ห รื อ สั ต ว์ ที่อยู่อาศัยตามธรรมชาติ งานการระวังและรับผิดชอบโรคในกลุ่มบุคคลซึ่งประกอบอาชีพซึ่งเสี่ยงต่อการติด โรค สัตว์ งานควบคุมการฆ่าสัตว์และโรงฆ่าสัตว์ งานควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า งานป้องกันโรคติดต่อหรืออันตราย

หรือเหตุรำคาญจากสัตว์ งานรายงานข้อมูลและการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับงานด้านสัตวแพทย์ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๔.๓ ส่งเสริมสุขภาพ มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานด้านสุขศึกษา งานอนามัยโรงเรียน งานอนามัยแม่และเด็ก งานวางแผนครอบครัว งานสาธารณสุขมูลฐาน งานโภชนาการ งานสุขภาพจิต และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๔.๔ งานธุรการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานสารบรรณ งานจัดทำคำสั่งและประกาศของเทศบาล งานพัสดุทั่วไป เช่น จัดหา จัดซื้อ จัดจ้าง การเบิกจ่าย การเก็บรักษา ซ่อมแซมและบำรุงรักษาพัสดุของเทศบาลตามระเบียบว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานวิชาการสาธารณสุข วิชาการสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ และสายปฏิบัติการงานธุรการ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๕. กองวิชาการและแผนงาน มีหน้าที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผนซึ่งมีลักษณะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบายจัดทำแผนต่างๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบายแผนงานและโครงการ การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหารหรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นนโยบายแผนงานของเทศบาล และโครงการระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรม หรือระดับจังหวัดแล้วแต่กรณี และปฏิบัติหน้าที่อื่น ที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน คือ

๕.๑ งานแผนและงบประมาณ มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานรวบรวมวิเคราะห์ และให้บริการข้อมูลสถิติที่จำเป็นต้องนำมาใช้ในการวางแผนและการประเมินตามแผนทุกระดับ งานจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบการพิจารณาวางแผนของเทศบาลและหน่วยงาน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง งานวิเคราะห์และพยากรณ์การเจริญเติบโตของประชากรในเขตเมือง และความพอเพียงของบริการสาธารณสุขภาคหลัก พิจารณาวางหลักเกณฑ์ปรับปรุงและแก้ไขระเบียบวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสมและสัมพันธ์กับนโยบายของประเทศ งานวิเคราะห์และคาดคะเนรายได้ - รายจ่ายของเทศบาลในอนาคต งานศึกษาหาฐานรายได้ใหม่ๆ ของเทศบาล งานจัดทำและเรียบเรียงแผนพัฒนา การกำหนดเค้าโครงของแผนพัฒนาระยะปานกลางและแผนประจำปี งานวิเคราะห์ความเหมาะสมของโครงการเพื่อเสนอหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง งานประสานงานกับหน่วยงานในเทศบาลและหน่วยงานอื่นที่เสนอบริการสาธารณสุขภาค ในเขตเทศบาลและหน่วยงานใกล้เคียงเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาการปฏิบัติตามแผนและการประเมินผลงานตามแผน งานจัดเตรียมเอกสารแนวทางในการปฏิบัติงานประจำปีให้หน่วยงานต่างๆ ทราบ และดำเนินการ งานรวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณงานเสนอแนะและให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีของเทศบาล และงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม (ถ้ามี) และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๕.๒ งานประชาสัมพันธ์ มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานบริการข้อมูลข่าวสารของเทศบาล งานเผยแพร่สนับสนุนผลงาน นโยบายของเทศบาล จังหวัด และรัฐบาล งานเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของชาติ และท้องถิ่น งานศึกษา วิเคราะห์ วิจัย วางแผนด้านการประชาสัมพันธ์ โดยรวบรวมข้อคิดเห็นของประชาชน

หรือปัญหาข้อขัดข้องต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เพื่อเสนอแนะฝ่ายบริหารพิจารณาวางหลักเกณฑ์ ปรับปรุงและแก้ไขระเบียบวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสม และสัมพันธ์กับนโยบายของประเทศ งานรวบรวม สถิติต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการประชาสัมพันธ์ งานสารนิเทศ งานด้านติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้าน ต่าง ๆ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๕.๓ งานนิติการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานทางกฎหมายเกี่ยวกับการพิจารณาวินิจฉัย ปัญหาข้อกฎหมายร่างและพิจารณา ตรวจร่างเทศบัญญัติ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้อง งาน จัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการตามกฎหมาย งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ และร้องเรียน งานจัดทำเทศบัญญัติที่ไม่ใช่เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดำเนินการเกี่ยวกับวินัย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และการดำเนินคดีของหน่วยงาน ศึกษาวิเคราะห์และวิจัยเพื่อปรับปรุง กฎหมายและระเบียบ ข้อบัญญัติ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งต่าง ๆ ที่รับผิดชอบเพื่อให้ทันกับสถานการณ์ และอำนวยความสะดวกในการทำงาน งานสอบสวนและเปรียบเทียบการกระทำที่ละเมิดเทศบัญญัติ และงาน อื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๕.๔ งานธุรการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานสารบรรณ งานจัดทำคำสั่งและประกาศของ เทศบาลงานพัสดุทั่วไป เช่น จัดหา จัดซื้อ จัดจ้าง การเบิกจ่าย การเก็บรักษา ซ่อมแซมและบำรุงรักษาพัสดุ ของเทศบาลตามระเบียบว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ตามที่ได้รับมอบหมาย

กองวิชาการและแผนงาน คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและ แต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองวิชาการและแผนงาน ส่วนใหญ่จะเน้นที่ เรื่องสายงานบริหารทั่วไป เกี่ยวกับงานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานแผนและงบประมาณ งาน ประชาสัมพันธ์ งานนิติการ และงานธุรการ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะ ใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๖. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาการ ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการ ศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา งานศาสนาและวัฒนธรรม โรงเรียนเทศบาลตลาดแค และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งาน ๑ โรงเรียน ๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คือ

๖.๑ งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานการเจ้าหน้าที่ งานบรรจุแต่งตั้ง โอน ย้าย และเลื่อนระดับ งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหรียญจักรพรรดิมาลาและผู้ทำ คุณประโยชน์ งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ งานการศึกษาปฐมวัย งานโรงเรียน งานส่งเสริม คุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา และงานอื่นที่ เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๖.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานการศึกษา นอกโรงเรียนตามอัธยาศัย งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งาน กีฬาและนันทนาการ งานกิจการศาสนา งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๖.๓ งานกีฬาและนันทนาการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานกีฬาและนันทนาการ ทั้งกีฬาเพื่อสุขภาพ กีฬาเพื่อการแข่งขัน และกีฬาเพื่ออาชีพ งานประสานงานหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาเด็กและเยาวชน นอกระบบ และเด็กเร่ร่อน งานสำรวจข้อมูลสถิติเด็กและเยาวชนกีฬาและนันทนาการติดตามประเมินผลกิจกรรมเยาวชน งานบริหารงานศูนย์เยาวชนและบำรุงรักษาอุปกรณ์สนามกีฬา ส่งเสริมความประพฤตินักเรียนนักศึกษาศึกษาค้นคว้าทางวิชาการวิเคราะห์วิจัย พัฒนา ประเมินผล ป้องกัน แก้ไขปัญหาความประพฤติ พฤติกรรมที่พึงประสงค์อย่างมีมาตรฐาน งานประสานนโยบายและจัดทำยุทธศาสตร์ของเทศบาลและร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อคุ้มครองพิทักษ์สิทธิเด็กและเยาวชน งานรณรงค์ปลูกฝังแนวคิดในการส่งเสริม

อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแก่เด็กและเยาวชน งานส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม คุณภาพและทักษะชีวิต สำหรับนักเรียน นักศึกษา และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๖.๔ งานธุรการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานสารบรรณ งานจัดทำคำสั่งและประกาศ งานพัสดุทั่วไป เช่น จัดหา จัดซื้อ จัดจ้าง การเบิกจ่าย การเก็บรักษา ซ่อมแซมและบำรุงรักษาพัสดุของเทศบาล ตามระเบียบว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ งานจัดทำบัญชีและทะเบียนพัสดุเก็บรักษาใบสำคัญ หลักฐานและเอกสารเกี่ยวกับพัสดุ จำหน่ายพัสดุที่ชำรุด งานตรวจสอบพัสดุย่อยของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๖.๕ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานเกี่ยวกับการเงินและบัญชี การรวบรวมรายละเอียดและดำเนินงานเกี่ยวกับงบประมาณ เช่น การวางฎีกาเตรียมการเบิกจ่ายเงินและสิ่งแทนตัวเงิน การรวบรวมข้อมูลต่าง ในการจัดทำงบประมาณ งานวิเคราะห์งบประมาณ ฐานะทางการเงินและบัญชี งานตรวจสอบความถูกต้องของผู้ลงบัญชีเงินสด บัญชีเงินฝากธนาคาร และบัญชีแยกประเภท งานตรวจสอบควบคุมเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ งานพิจารณาตรวจจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง บำเหน็จบำนาญ เงินทดแทน เงินทำขวัญและเงินประเภทอื่นในลักษณะเดียวกัน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย

๖.๖ โรงเรียนเทศบาลตลาดแค มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานวิชาการ งานธุรการ การเงิน งานอาคารสถานที่ งานบุคลากร งานกิจกรรมนักเรียน งานความสัมพันธ์กับชุมชน งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๖.๗ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลตลาดแค มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานวิชาการ งานธุรการ การเงิน งานอาคารสถานที่ งานบุคลากร งานกิจกรรมนักเรียน งานความสัมพันธ์กับชุมชน และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา บุคลากรสนับสนุนการศึกษา และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงานบริหารการศึกษา การวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษาส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานการเงินและบัญชี งานธุรการ งานโรงเรียนเทศบาล และงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงาน และพนักงานครูเทศบาล รวมถึงบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรสนับสนุนการศึกษา แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๗. กองการประปา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุม การผลิตและการจำหน่ายน้ำประปา การติดตั้งประปา การควบคุมการดำเนินการเกี่ยวกับการงบประมาณรายได้ รายจ่าย การบัญชี การพัสดุ การวางแผนปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ของการประปา รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งาน คือ

๗.๑ งานผลิตและบริการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานควบคุมดูแล และรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ และรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานผลิต งานจำหน่ายและบริการ และงานมาตรวัดน้ำ งานวิเคราะห์น้ำ งานสูบน้ำแรงสูงและสูบน้ำแรงต่ำ งานกรองน้ำ จ่ายสารเคมี ล้างถังกรองน้ำ ถังตกตะกอน งานบำรุงรักษาและซ่อมแซมเครื่องยนต์ เครื่องไฟฟ้า เครื่องจักรกล และอุปกรณ์ต่างๆ และอาคารสถานที่ที่ใช้ในกิจการประปา งานบำรุงรักษาอ่างเก็บน้ำ งานรักษาความสะอาด ความปลอดภัยของน้ำประปาและสถานที่ทำการประปา งานเตรียมน้ำสำรองไว้เพื่อการดับเพลิง งานตรวจแก้ไขแรงดันน้ำและระบายตะกอนในท่อประปา และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๗.๒ งานซ่อมบำรุง มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานบำรุงรักษาและซ่อมแซมเครื่องยนต์ เครื่องไฟฟ้า เครื่องจักรกล และอุปกรณ์ต่างๆ และอาคารสถานที่ที่ใช้ในกิจการประปา งานบำรุงรักษาอ่างเก็บน้ำ งานรักษาความสะอาด ความปลอดภัยของน้ำประปาและสถานที่ทำการประปา งานบำรุงรักษาและซ่อมแซมท่อระบายน้ำ งานตรวจรักษาท่อระบายน้ำ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๗.๓ งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานจัดทำงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการประจำปีของกองหรือฝ่ายการประปา งานควบคุมตรวจสอบการเบิกจ่ายให้เป็นไปตามงบประมาณ งานตรวจสอบฎีกาเบิกเงินและจ่ายเงินจากเงินรายได้ของกองหรือฝ่ายการประปา งานรับเบิก-จ่ายเงิน ตรวจสอบและเก็บรักษาเงินของการประปา งานจัดทำบัญชีเงินสดประจำวัน และบัญชีแยกประเภท งานสารบรรณ งานจัดทำคำสั่งและประกาศของเทศบาล งานจัดทำงบประมาณรายรับ - รายจ่ายประจำเดือน และงบประมาณสิ้นปี และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๗.๔ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานวางแผนการจัดเก็บรายได้ และการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการจัดเก็บรายได้ งานวางแผนและโครงการเกี่ยวกับการจัดหารายได้ งานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระค่าน้ำประปา งานจัดเก็บค่าน้ำประปาและค่าธรรมเนียมต่างๆ และรายได้อื่น งานตรวจรับและแสดงรายการคำร้องหรือคำขอของผู้ใช้น้ำ ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น งานเร่งรัดหนี้สินและการจัดเก็บค่าธรรมเนียมต่างๆ เช่น การออกหมายเรียกหนังสือเชิญพบ ฯลฯ งานสำรวจตรวจสอบและประเมินอัตราค่าบริการตลอดจนการดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์ งานเก็บรักษา และการนำส่งเงิน งานศึกษาวิเคราะห์ วิจัยและเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการจัดเก็บค่าน้ำประปาและค่าธรรมเนียม และรายได้อื่น งานพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การจัดเก็บรายได้ของกองการประปา และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๗.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานพัสดุทั่วไป เช่น จัดหา จัดซื้อ จัดจ้าง การเบิกจ่าย การเก็บรักษา ซ่อมแซมและบำรุงรักษาพัสดุของเทศบาลตามระเบียบว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ งานจัดทำบัญชีและทะเบียนพัสดุเก็บรักษาใบสำคัญ หลักฐานและเอกสารเกี่ยวกับพัสดุ จำหน่ายพัสดุที่ชำรุด งานจัดทำสัญญา ต่ออายุสัญญาและเปลี่ยนแปลงสัญญาซื้อหรือสัญญาจ้าง งานเก็บรักษาทรัพย์สินมีค่าของเทศบาล งานตรวจสอบพัสดุย่อยของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง งานจัดทำทะเบียนอสังหาริมทรัพย์และสังหาริมทรัพย์ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

กองการประปา คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการประปา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง

สายปฏิบัติงานประจำ งานการผลิตและบริการ งานซ่อมบำรุง งานการเงินและบัญชี งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ และงานพัสดุและทรัพย์สิน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๘ . กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการ เด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่น และชุมชนแออัด การจัดให้มีการสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และงานสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการและสังคมและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งานคือ

๘.๑ งานพัฒนาชุมชน มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน เพื่อรับผิดชอบในการปรับปรุงชุมชนของตนเอง งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อนำบริการขั้นพื้นฐานไปบริการแก่ชุมชน งานจัดทำโครงการช่วยเหลือในด้านต่างๆ ให้แก่ชุมชน งานพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ งานดำเนินการพัฒนาชุมชนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา การอนามัยและสุขาภิบาล และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๘.๒ งานสังคมสงเคราะห์ มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานสงเคราะห์ประชาชนผู้ทุกข์ยาก ขาดแคลน ไร้ที่พึ่ง งานสงเคราะห์ผู้ประสบภัยพิบัติ งานสงเคราะห์คนชรา คนพิการและทุพพลภาพ งานสงเคราะห์ครอบครัวและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานส่งเสริมและสนับสนุนองค์การสังคมภาคเอกชน งานสำรวจวิจัยสภาพปัญหาสังคมต่างๆ งานส่งเสริมสวัสดิภาพสตรีและสงเคราะห์หญิงบางประเภท งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสังคมสงเคราะห์ งานให้คำปรึกษา แนะนำในด้านสังคมสงเคราะห์แก่ผู้มาขอรับ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๘.๓ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่ครอบครัวประสบปัญหาความเดือดร้อนต่าง ๆ งานสงเคราะห์เด็กกำพร้า อนุภค ไร้ที่พึ่ง เร่ร่อนจรจัด ถูกทอดทิ้ง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนที่พิการทางร่างกาย สมองและปัญญา งานให้ความช่วยเหลือเด็กนักเรียนที่ยากจนทางด้านอุปกรณ์การเรียน เครื่องแบบนักเรียน อาหารกลางวันทุนการศึกษา ฯลฯ งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ได้แก่ การสอดส่องดูแลและช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่ประพฤติตนไม่สมแก่วัย งานประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน งานให้คำปรึกษา แนะนำแก่เด็กและเยาวชนซึ่งมีปัญหาในด้านต่างๆ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๘.๔ งานธุรการ มีหน้าที่เกี่ยวกับ งานสารบรรณ งานจัดทำคำสั่งและประกาศของเทศบาล งานพัสดุทั่วไป เช่น จัดหา จัดซื้อ จัดจ้าง การเบิกจ่าย การเก็บรักษา ซ่อมแซมและบำรุงรักษาพัสดุของเทศบาลตามระเบียบว่าจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงาน

บริหารสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาชุมชน และงานธุรการ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๙. **หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การตรวจสอบและกลั่นกรองให้ความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานการเงินของเทศบาลและควบคุมการตรวจสอบด้านอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

หน่วยตรวจสอบภายใน คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานตรวจสอบภายใน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

การกำหนดส่วนราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลลาดแค

| ที่ | ยุทธศาสตร์ | ด้าน | แผนงาน | ส่วนราชการรับผิดชอบหลัก | ส่วนราชการสนับสนุน |
|-------------|---------------------------------------|---------------------|---------------------------|----------------------------|---|
| ๑. | การบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพคุณภาพ | บริหารทั่วไป | บริหารงานทั่วไป | สำนักปลัดเทศบาล | ส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ ของเทศบาล ตำบลลาดแค |
| | | | | กองวิชาการและแผนงาน | |
| | | | | กองคลัง | |
| | | บริการชุมชนและสังคม | สาธารณสุข | กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | |
| | | | สร้างความเข้มแข็งของชุมชน | สำนักปลัดเทศบาล | |
| | | | | กองสวัสดิการสังคม | |
| การเศรษฐกิจ | อุตสาหกรรมและการโยธา | กองช่าง | | | |
| | การพาณิชย์ | กองการประปา | | | |
| ๒. | การพัฒนาด้านสาธารณสุข | บริการชุมชนและสังคม | สาธารณสุข | กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | |
| ๓. | การพัฒนาด้านการศึกษา | บริการชุมชนและสังคม | การศึกษา | กองการศึกษา | |
| ๔. | การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม | บริการชุมชนและสังคม | สังคมสงเคราะห์ | กองสวัสดิการสังคม | |
| | | | เคหะและชุมชน | | |
| | | | สร้างความเข้มแข็งของชุมชน | | |
| | | การเศรษฐกิจ | อุตสาหกรรมและการโยธา | | |
| | | การดำเนินงานอื่น | งบกลาง | | |
| ๕. | ด้านการเกษตรกรรม | บริการชุมชนและสังคม | สร้างความเข้มแข็งของชุมชน | สำนักปลัดเทศบาล | |
| ๖. | การกีฬา และนันทนาการ | บริการชุมชนและสังคม | สาธารณสุข | กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | |
| | | | การศึกษา | กองการศึกษา | |
| ๗. | การพัฒนาด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม | บริการชุมชนและสังคม | สาธารณสุข | กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | |
| ๘. | ด้านโครงสร้างพื้นฐาน | บริหารทั่วไป | บริหารทั่วไป | สำนักปลัดเทศบาล | |

| | | | | |
|------------|--|---------------------|----------------------------------|----------------------------|
| | | บริการชุมชนและสังคม | สาธารณสุข | กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม |
| | | | เคหะและชุมชน | สำนักปลัดเทศบาล |
| | | การเศรษฐกิจ | อุตสาหกรรมและการโยธา | กองช่าง |
| | | | การพาณิชย์ | กองการประปา |
| ๙. | ส่งเสริมศาสนาวัฒนธรรม | บริการชุมชนและสังคม | การศึกษา | กองการศึกษา |
| | | | การศาสนาวัฒนธรรมและ นันทนาการ | |
| | | | สร้างความเข้มแข็งของชุมชน | สำนักปลัดเทศบาล |
| ๑๐. | ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน | บริหารทั่วไป | การรักษาความสงบภายใน | สำนักปลัดเทศบาล |
| | | บริการชุมชนและสังคม | สร้างความเข้มแข็งของชุมชน | สำนักปลัดเทศบาล |
| | | | การศาสนาวัฒนธรรมและ นันทนาการ | กองการศึกษา |
| รวม | ๑๐ ยุทธศาสตร์ | ๔ ด้าน | ๑๐ แผนงาน | ๘ กอง |

***โดยมีหน่วยตรวจสอบภายในของเทศบาลตำบลลาดแค เป็นหน่วยงานตรวจสอบ และกลั่นกรองให้
ความเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานการเงินของเทศบาลและควบคุมการตรวจสอบด้านอื่นๆ

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลลาดแค

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ |
|--|-------------------------------------|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารราชการ ให้มีประสิทธิภาพ คุณภาพ | บริหารราชการให้มีประสิทธิภาพ คุณภาพ | <ul style="list-style-type: none"> - ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล <u>สำนักปลัดเทศบาล</u> - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - นักจัดการงานทั่วไป - เจ้าพนักงานธุรการ - นักทรัพยากรบุคคล - นักจัดการงานทะเบียนฯ - นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - พนักงานขับรถยนต์ - พนักงานวิทยุ - นักการ - พนักงานดับเพลิง - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา - คนงาน <u>กองคลัง</u> - ผู้อำนวยการกองคลัง - นักวิชาการเงินและบัญชี - นักวิชาการพัสดุ - จพง.จัดเก็บรายได้ - ผช.จพง.การเงินและบัญชี - คนงาน - เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน <u>กองวิชาการและแผนงาน</u> - ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นิติกร <u>กองช่าง</u> - ผู้อำนวยการกองช่าง - นายช่างโยธา - ผช.นายช่างโยธา - คนงาน <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - นักวิชาการสาธารณสุข - นักวิชาการสุขาภิบาล - ผช.จพง.ธุรการ - คนงานประจำรถขยะ - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา - คนงาน <u>กองการประปา</u> |

| | | |
|--|--|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองการประปา - นักวิชาการเงินและบัญชี - ผช.จพง.การเงินและบัญชี - พนักงานผลิตน้ำประปา - พนักงานจตมาตรวัดน้ำ <p><u>กองสวัสดิการสังคม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้าน สาธารณสุข | พัฒนาด้านสาธารณสุขให้ประชาชนมี สุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง | <ul style="list-style-type: none"> - ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล <p><u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - นักวิชาการสาธารณสุข - นักวิชาการสุขาภิบาล - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา - พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ) - คนงานประจำรถขยะ - คนงาน (กองสาธารณสุขฯ) |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ |
|---|---|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้าน การศึกษา | พัฒนาด้านการศึกษา สร้างแหล่งเรียนรู้ให้ นักเรียนมีความรู้ความสามารถมีศักยภาพ ในการแข่งขันอยู่ในสังคมได้โดยปกติสุข | <ul style="list-style-type: none"> - ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล <p><u>กองการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ผอ.สถานศึกษา - รอง ผอ.สถานศึกษา - ครู /ครู ผดด. - ผช.ผดด/ ผดด - ผช.นักวิชาการศึกษา - ผช.จพง.การเงินและบัญชี - คนงาน (กองการศึกษา) - ภารโรง |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้าน สวัสดิการสังคม | พัฒนาด้านสวัสดิการสังคมให้ประชาชนมี คุณภาพชีวิตที่ดี | <ul style="list-style-type: none"> - ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล <p><u>กองสวัสดิการสังคม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านเกษตรกรรม | พัฒนาด้านเศรษฐกิจ พาณิชยกรรม อุตสาหกรรม เกษตรกรรม ให้ประชาชนมี รายได้เพิ่มขึ้น | <p><u>สำนักปลัดเทศบาล</u> - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักจัดการงานทั่วไป - เจ้าพนักงานธุรการ - พนักงานขับรถยนต์ - คนงาน <p><u>กองสวัสดิการสังคม</u> - ผอ.กองสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การกีฬาและ นันทนาการ | พัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ | <ul style="list-style-type: none"> - ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล <p><u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - นักวิชาการสาธารณสุข - คนงาน (กองสาธารณสุขฯ) <p><u>กองการศึกษา</u> - ผอ.กองการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักวิชาการศึกษา - ผช.นักวิชาการศึกษา - คนงาน (กองการศึกษา) |

| | | |
|--|---|--|
| ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม | พัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมของจังหวัด | <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - นักวิชาการสาธารณสุข - นักวิชาการสุขาภิบาล - พนักงานขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา - พนักงานขับรถยนต์ (รถขยะ) - คนงานประจำรถขยะ - คนงาน (กองสาธารณสุขฯ) |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๘ โครงสร้างพื้นฐาน | พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน | - ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล <u>สำนักปลัดเทศบาล</u> - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - นักจัดการงานทั่วไป - เจ้าพนักงานธุรการ - นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - พนักงานขับรถยนต์ - พนักงานวิทยุ - นักการ - พนักงานดับเพลิง - พนักงานขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา - คนงาน |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๘ โครงสร้างพื้นฐาน (ต่อ) | พัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมของจังหวัด (ต่อ) | <u>กองช่าง</u> - ผู้อำนวยการกองช่าง - นายช่างโยธา - ผช.นายช่างโยธา - คนงาน <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - นักวิชาการสาธารณสุข - นักวิชาการสุขาภิบาล - ผช.จพง.ธุรการ - คนงานประจำรถขยะ - พนักงานขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา - พนักงานขับรถยนต์ - คนงาน <u>กองการประปา</u> - ผู้อำนวยการกองการประปา - นักวิชาการเงินและบัญชี - ผช.จพง.การเงินและบัญชี - พนักงานผลิตน้ำประปา - พนักงานจตมาตรวัดน้ำ |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๙ ส่งเสริมศาสนาและ วัฒนธรรม | พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน | - ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล <u>กองการศึกษา</u> - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ผช.นักวิชาการศึกษา - คนงาน (กองการศึกษา) |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ด้านความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน | เสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน | - ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล <u>สำนักปลัดเทศบาล</u> - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - นักจัดการงานทั่วไป - เจ้าพนักงานธุรการ - นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - พนักงานขับรถยนต์ - พนักงานวิทยุ - นักการ - พนักงานดับเพลิง |

| | | |
|--|--|--|
| | | - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา - คนงาน <u>กองการศึกษา</u> - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ผช.นักวิชาการศึกษา - ผช.จพง.การเงินและบัญชี - คนงาน (กองการศึกษา) |
|--|--|--|

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

เทศบาลตำบลตลาดแค ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (Job Description) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้มาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ พบว่า เทศบาลตำบลตลาดแค มีภารกิจด้านต่างๆ เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะด้านการจัดเก็บและพัฒนารายได้ การจัดซื้อจัดจ้าง การออกแบบประมาณราคางานก่อสร้าง และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้ เนื่องด้วยเหตุผลดังนี้

อัตรากำลังที่ว่างของเทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

| ลำดับ | ส่วนราชการ | ตำแหน่ง | จำนวน | วิธีดำเนินการในตำแหน่งว่าง |
|-------|--------------------------|---|-------|--|
| ๑ | นักบริหารงาน ท้องถิ่น | ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | ๑ | ตำแหน่งรายงาน กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยุบเลิกไม่ได้ |
| ๒ | สำนักปลัดเทศบาล | นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) | ๑ | คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ ไม่สามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งได้ |
| ๓ | | เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | ๑ | คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ ไม่สามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งได้ |
| ๔ | กองคลัง | เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้ (ปง./ชง.) | | คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ ไม่สามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งได้ |
| ๕ | | เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี (ปก./ชก.) | ๑ | ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานเทศบาล และกำหนด ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจเพิ่ม ตำแหน่ง ผช. จพง.การเงินและบัญชี เนื่องจากภารกิจงาน มีอยู่และควบคุมภาระค่าใช้จ่ายฯ |
| ๖ | | คนงาน | ๑ | คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ |

| | | | | |
|----|--------------------------------|----------------------------------|---|---|
| | | | | ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตำแหน่งได้ |
| ๗ | กองช่าง | คนงาน | ๑ | คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตำแหน่งได้ |
| ๘ | กองการศึกษา | นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) | ๑ | คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตำแหน่งได้ |
| ๙ | | ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา | ๑ | คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตำแหน่งได้ |
| ๑๐ | | ครู | ๒ | คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตำแหน่งได้ |
| ๑๑ | | ครูผู้ดูแลเด็ก | ๒ | คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตำแหน่งได้ |
| ๑๒ | กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม | นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) | ๑ | คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตำแหน่งได้ |

**อัตรากำลังที่ยังมีไม่เพียงพอและมีความจำเป็นในภารกิจงาน โดยผ่านการพิจารณาปรับเปลี่ยนตำแหน่ง
จากคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังแล้ว**

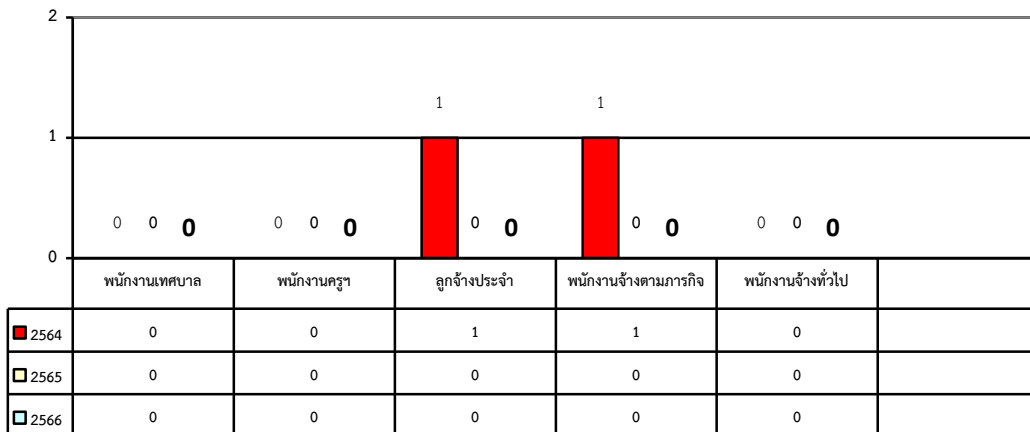
| ลำดับ | ส่วนราชการ | ตำแหน่ง | จำนวน | ปีที่ ต้องการ | เหตุผลและความจำเป็น |
|-------|------------|---------------------------------------|-------|------------------|--|
| ๑ | กองคลัง | ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี | ๑ | ๒๕๖๔ | ปัจจุบันกองคลัง เทศบาลตำบลตลาดแค มีภารกิจเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชีต้องปฏิบัติ การเก็บรักษาหลักฐานทางการเงิน การบัญชี การจัดทำงบการเงิน การควบคุมการเบิกจ่าย และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับต้อง ดำเนินการเกี่ยวกับการบันทึกบัญชีในระบบบัญชี คอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น e-laas ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญ ซึ่งการดำเนิน ภารกิจดังกล่าวนี้ เทศบาลตำบลตลาดแค มี อัตรากำลัง พนักงานเทศบาลตำแหน่ง นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา และเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง. ชง.) จำนวน ๑ อัตรา แต่ได้ขออนุมัติยุบเลิก ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.) และขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้า พนักงานการเงินและบัญชี เพื่อปฏิบัติหน้าที่ ดังกล่าว และเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้าน การบริหารงานบุคคลที่มีแนวโน้มสูงขึ้น ประกอบ กับรายได้ที่มีจำนวนที่ลดลง ดังนั้น จึงต้องกำหนดให้มีพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน |

| | | | | | |
|-------|--|--|-------|------------------|---|
| | | | | | และบัญชี เพื่อตอบสนองภารกิจดังกล่าว |
| ๒ | กองคลัง | เจ้าหน้าที่ทะเบียน ทรัพย์สิน (พนักงานจ้าง ทั่วไป) | ๑ | ๒๕๖๔ | ปัจจุบันกองคลัง มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดเก็บ ภาษี และการให้บริการภาษีนอกที่ตั้ง ประกอบ กับต้องดำเนินการเกี่ยวกับการสำรวจพื้นที่ภาษี ในการจัดเก็บภาษีรูปแบบใหม่ ซึ่งเป็นภารกิจ สำคัญ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนั้น เทศบาล ตำบลตลาดแค มีพื้นที่ขนาดกว้าง มี ๑๐ ชุมชน หมู่บ้าน ๖ หมู่บ้าน ประกอบกับมีอัตรากำลัง พนักงานเทศบาลตำแหน่ง เจ้าหน้าที่จัดเก็บ รายได้ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา แล้ว ดังนั้น จึงต้องกำหนดให้มีพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน เพื่อช่วย ปฏิบัติงานดังกล่าว |
| ลำดับ | ส่วนราชการ | ตำแหน่ง | จำนวน | ปีที่ ต้องการ | เหตุผลและความจำเป็น |
| ๓ | กองช่าง | ผู้ช่วยนายช่าง โยธา | ๑ | ๒๕๖๔ | เทศบาลตำบลตลาดแค มีพนักงานเทศบาล ตำแหน่งนายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา แต่เนื่องด้วยภารกิจงานด้านช่าง ออกออกแบบ ประมาณราคางานก่อสร้าง ของเทศบาลตำบลตลาดแคมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น มีความต้องการอัตรากำลัง ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในสายอาชีพเฉพาะ อัตรากำลังที่มีอยู่จึงไม่เพียงพอต่อความ รับผิดชอบในงานและภารกิจงาน จึงขอกำหนด ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา เพื่อตอบสนองภารกิจที่เพิ่มขึ้นดังกล่าว |
| ๔. | กอง สาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม | พนักงานขับ รถยนต์ | ๑ | ๒๕๖๔ | ปัจจุบัน เทศบาลตำบลตลาดแค ภารกิจด้านการ รักษาความสะอาด โดยมีรถบรรทุกขยะ จำนวน ๒ คัน แต่มีตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกล จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งไม่เพียงพอต่อการดำเนิน ภารกิจด้านการขับซึ่รถเก็บขนขยะ จึงมีความ ต้องการอัตรากำลัง ที่มีความรู้ และทักษะในการ ขับซึ่รถยนต์เพื่อรับผิดชอบในงานและภารกิจ จึงขอกำหนดตำแหน่ง พนักงานงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อตอบสนองภารกิจที่เพิ่มขึ้นดังกล่าว |

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

เทศบาลตำบลตลาดแค มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

แผนภูมิแสดงปีเกษียณอายุราชการของบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)



จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของบุคลากรในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จำนวน ๒ คน เป็นประเภทลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สังกัด งานธุรการ สำนักปลัดเทศบาล จะเกษียณอายุราชการสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา สังกัด งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัดเทศบาล มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ดังนั้น เทศบาลตำบลตลาดแค มีแนวทางในการรองรับกรณีตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการของลูกจ้างประจำ และครบอายุ ๖๐ ปีบริบูรณ์ของพนักงานจ้างตามภารกิจ ทั้ง ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังกล่าว ๒ แนวทาง

๑. ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ การดำเนินการเมื่อตำแหน่งว่างเกิดขึ้นแล้ว เทศบาลตำบลตลาดแคจะยุบเลิกตำแหน่ง และขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สังกัดงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา ทดแทนอัตรากำลังดังกล่าว ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา เทศบาลตำบลตลาดแค จะดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างของเทศบาลแทนตำแหน่งที่ว่างเพื่อรองรับภารกิจงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

เทศบาลตำบลตลาดแค มีพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา สังกัด งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา ปฏิบัติหน้าที่แทนตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวไปพลางก่อน และจะเสนอขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สังกัด งานธุรการ สำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา แทนตำแหน่งลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ เมื่อเทศบาลตำบลตลาดแค โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ได้พิจารณาในโอกาสต่อไป ทั้งนี้ เพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลไม่ให้เกิดร้อยละ ๔๐

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลตลาดแค ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว

และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลตลาดแค ดังนี้

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

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

- **พนักงานครูเทศบาล :** สายงานบริหารสถานศึกษา มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย และบริหารกิจการของสถานศึกษาในด้านวิชาการ กิจกรรมนักเรียน บุคลากร อาคารสถานที่ ธุรการ การเงินและพัสดุ ความสัมพันธ์กับชุมชน กำหนดตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลสายงานบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

- ผู้อำนวยการสถานศึกษา
- รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

ชื่อวิทยฐานะ

- ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ ชำนาญการ
- ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ
- ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ เชี่ยวชาญ
- ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ เชี่ยวชาญพิเศษ

- **พนักงานครูเทศบาล :** สายงานการสอน ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน การพัฒนาผู้เรียน การอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การปฏิบัติงานทางด้านวิชาการของสถานศึกษา การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชน และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ กำหนดตำแหน่งพนักงานครูเทศบาล สายงานการสอนไว้ ดังนี้

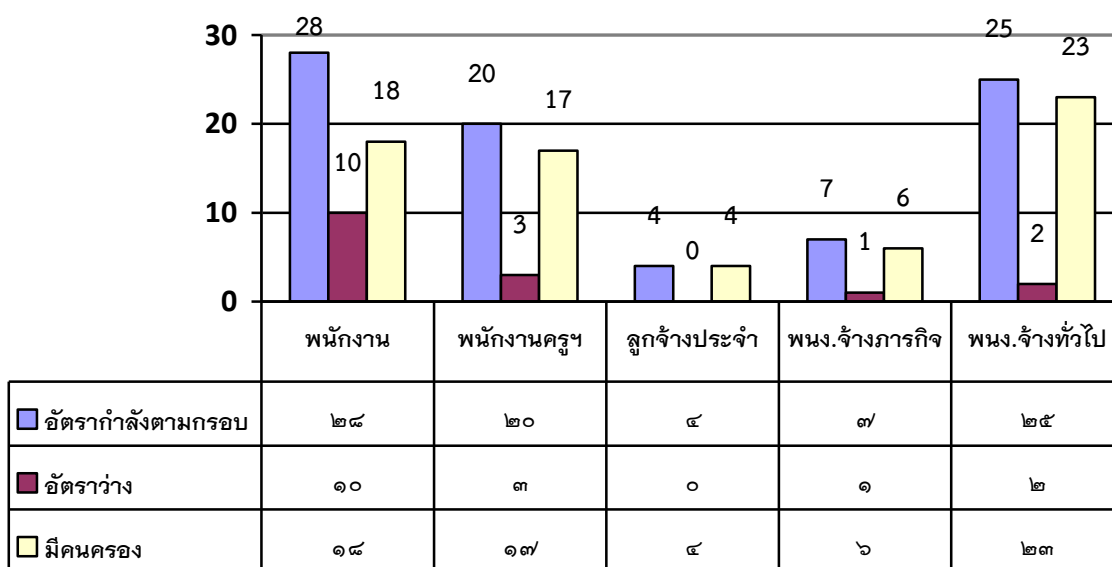
- ครูผู้ดูแลเด็ก
- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ครูผู้ช่วย
- ครู

ชื่อวิทยฐานะ

- ครูชำนาญการ
- ครูชำนาญการพิเศษ
- ครูเชี่ยวชาญ
- ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

- **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออกหรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้
 - กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
 - กลุ่มงานสนับสนุน
 - กลุ่มงานช่าง
- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลตลาดแคเป็นเทศบาลสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
 - พนักงานจ้างทั่วไป
 - พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา



บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลตลาดแค ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลตลาดแค มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งเทศบาลตำบลตลาดแค ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

| ภารกิจ | กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ |
|---|--|
| <p>๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้</p> <p>๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))</p> <p>๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))</p> <p>๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))</p> <p>๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))</p> <p>๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))</p> <p>๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))</p> | <p>ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้านนี้คือ กองช่าง และกองการประปา</p> |
| ภารกิจ | กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ |
| <p>๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))</p> <p>๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))</p> <p>๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))</p> <p>๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))</p> <p>๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))</p> <p>๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))</p> <p>๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))</p> | <p>ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม และสำนักปลัดเทศบาล โดยในส่วน ของสำนักปลัดเทศบาล อยู่ในงานรักษาความสงบเรียบร้อยและมั่นคง</p> |
| <p>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))</p> <p>๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))</p> <p>๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))</p> <p>๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))</p> <p>๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของ</p> | <p>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง สำนักปลัดเทศบาล ในงานป้องกันและ</p> |

| | |
|---|---|
| <p>บ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗)) ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))</p> | <p>บรรเทาสาธารณภัย และงานรักษาความสงบเรียบร้อยและมั่นคง</p> |
| <p>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖)) ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕)) ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗)) ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐)) ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒)) ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑)) ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)) ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))</p> | <p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับ การมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ เป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วน ราชการรองรับด้านนี้ มี การประสานการ ปฏิบัติงานระหว่าง ๔ ส่วนราชการ คือ กองคลัง กองวิชาการและแผนงาน กองสวัสดิการสังคม และสำนักปลัดเทศบาล ใน งาน ส่ง เสริม การ เกษ ตร</p> |
| <p>ภารกิจ</p> | <p>กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ</p> |
| <p>๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗)) ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒)) ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))</p> | <p>ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรและ สิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับ บริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> |
| <p>๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘)) ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕)) ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙)) ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดี งามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))</p> | <p>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและ วัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนด ส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา</p> |
| <p>๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจ ของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นใน การพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓)) ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรร งบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร</p> | <p>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการ ปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้ เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วน ราชการทุกกอง ในเทศบาลตำบลตลาดแค</p> |

| | |
|---|--|
| <p>(มาตรา ๖๗(๙))</p> <p>๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))</p> <p>๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))</p> <p>๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อ ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))</p> | <p>(สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองวิชาการ และแผนงาน กองการศึกษา กองการประปา และกองสวัสดิการสังคม)</p> |
|---|--|

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของ เทศบาลตำบลตลาดแคได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของ ประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลตำบลตลาดแค จะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบาย ของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลตลาดแคจะดำเนินการ มีดังนี้

| ภารกิจหลัก/ภารกิจรอง | การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ |
|--|--|
| <p>ภารกิจหลัก</p> <p>๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต</p> <p>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการ รักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p>๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม</p> <p>๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร</p> <p>๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา</p> <p>๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> | <p>๑. กองช่าง และกองการประปา</p> <p>๒. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม และ สำนัก ปลัดเทศบาล</p> <p>๓. สำนักปลัดเทศบาล กองช่าง และ กองวิชาการและแผนงาน (งานนิติการ)</p> <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕. ทุกส่วนราชการ</p> <p>๖. กองการศึกษา</p> <p>๗. สำนักปลัดเทศบาล</p> |
| <p>ภารกิจรอง</p> <p>๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี</p> <p>๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่ม อาชีพ</p> <p>๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบ อาชีพทางการเกษตร</p> <p>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน</p> | <p>๑. กองการศึกษา</p> <p>๒. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๓. สำนักปลัดเทศบาล และกองสวัสดิการ สังคม</p> |

| | |
|--|-----------------------------------|
| | ๔. กองคลัง และกองวิชาการและแผนงาน |
|--|-----------------------------------|

๓. การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา โดยเทคนิค SWOT Analysis /Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลการพัฒนาอย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ประชาชน ผู้นำชุมชน มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ประชาชน หน่วยงานทั้งภาครัฐเอกชน กลุ่มมวลชนจัดตั้งให้การสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงาน อีกทั้งยังให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา
๓. มีศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุของเทศบาลตำบลตลาดแค ๑ แห่ง
๔. มีตลาดสดของเทศบาล ๑ แห่ง และตลาดไนท์ ๑ แห่ง
๕. มีเส้นทางสัญจรไปมาด้วยความสะดวก เนื่องจากมีถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒
๖. มีเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมต่อระหว่างอำเภอ และจังหวัดใกล้เคียงได้อย่างสะดวก การเดินทางสัญจรมีความสะดวกเนื่องจากมีรถโดยสารประจำทางผ่านเทศบาล
๗. มีโรงเรียนเทศบาลตลาดแค ๑ แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลตลาดแค ๑ แห่ง
๘. แหล่งเก็บน้ำไว้ใช้เพื่อการอุปโภคบริโภคและเกษตรกรรม ได้แก่ หนองสะแก และลำธารปราสาท
๙. มีระบบประปาของเทศบาล ทำให้มีน้ำใช้อุปโภคบริโภคตลอดทั้งปี
๑๐. มีหน่วยงานรัฐ อยู่ในเขตเทศบาล คือ แขวงทางหลวง
๑๑. ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม
๑๒. มีด้านความปลอดภัยและด้านมลพิษ
๑๓. ผู้นำชุมชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๔. มีเสียงไร้สายของเทศบาลประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร ๖ จุด
๑๕. มีศักยภาพเพียงพอที่รองรับการบริการสาธารณะและปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
๑๖. มีร้านค้าชุมชนของเทศบาลตำบลตลาดแค ตั้งอยู่ติดถนนมิตรภาพ ทางหลวงหมายเลข ๒
๑๗. เทศบาลตำบลตลาดแคเป็นเทศบาลสามัญ การกำหนดตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังมีความพร้อมในด้านบุคลากรทางการศึกษา การให้บริการ งบประมาณพอสมควร

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. เทศบาลตำบลตลาดแคขาดงบประมาณในด้านงบประมาณที่จะดำเนินการในโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ และระบบบริการสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการ ที่มีความจำเป็นต้องงบประมาณเป็นจำนวนมาก

๒. สังคมผู้สูงอายุ มีจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น

๓. คนในวัยทำงาน อพยพไปหางานทำในเมือง

๔. ขาดแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อม จากปริมาณขยะ และน้ำเสียที่เพิ่มขึ้นจากการขยายตัวของเมือง และโรงงานอุตสาหกรรมในเขตติดต่อกับเทศบาลตำบลตลาดแค

๖. ประชาชนประกอบอาชีพทางการเกษตร เพียงอย่างเดียว ทำให้ขาดรายได้

๗. ขาดสถานศึกษาระดับฝึกออาชีพ ขาดแหล่งงานรองรับแรงงานว่างงานนอกฤดูกาล

๘. บุคลากรของเทศบาลตำบลตลาดแค บางส่วนยังขาดความรู้ในระบบการบริหารจัดการที่มีความทันสมัย และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศปัจจุบันได้ไม่เต็มที่

๙. บุคลากรที่มีอยู่ยังต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อบู่มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ ทั้งนี้ต้องมีการกำหนดกิจกรรม/โครงการหลายอย่างเพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

๑๐. กลุ่มมวลชนบางกลุ่มยังขาดความเข้มแข็งในการทำกิจกรรมต่าง ๆ คือทำกิจกรรมไม่ต่อเนื่อง และเริ่มเข้าสู่วัยผู้สูงอายุ เช่น อปพร. เป็นต้น

๑๑. พื้นที่เทศบาลตำบลตลาดแค มีแร่ธาตุจำพวกเกลือหินจำนวนมาก จึงมีปัญหาเรื่องดินเค็ม

๑๒. การพังทลายของตลิ่งจากน้ำกัดเซาะ

๑๓. อัตราของจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น

๑๔. ภายในเขตเทศบาลตำบลตลาดแคยังขาดสวนสาธารณะ สวนสุขภาพไว้สำหรับให้ประชาชนออกกำลังกายและพักผ่อนหย่อนใจ

โอกาส (Opportunities : O)

๑. นโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบสาธารณสุขปโภคและสาธารณูปการ ตลอดทั้งโครงการพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่น ให้ทั่วถึง และเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น

๒. พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๙ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. นโยบายของรัฐบาล ให้การส่งเสริมการแก้ไขปัญหาความยากจน สนับสนุนเศรษฐกิจชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จึงมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาในหลายด้านเพื่อส่งเสริมการแก้ไขปัญหาความยากจน มีการสนับสนุนงบประมาณมาจากภาครัฐ ผนวกกับการพัฒนาตนเองตามแผน

แม่บทชุมชน มีกิจกรรมการพัฒนาหลากหลาย นโยบายด้านเศรษฐกิจที่มุ่งเสริมสร้างความเข้มแข็ง และกระตุ้นฟื้นฟูเศรษฐกิจ เช่น การเพิ่มรายได้รายวัน, มาตรการภาษีเพื่อลดภาระการลงทุน, ปรับลดภาษีเงินได้นิติบุคคล เป็นต้น

๔. ปัจจุบันสังคมมีกระแสของการตื่นตัวเรื่องปัญหาโลกร้อนและการอนุรักษ์ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อมสูงขึ้น

๕. เขตพื้นที่ตำบลตลาดแคมีเส้นทางคมนาคม สัญจรเชื่อมต่อกับพื้นที่อื่นได้อย่าง สะดวก สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ

๖. มีเส้นทางคมนาคมสะดวก สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ

๗. รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๘. ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร

๙. ในสังคมอนาคตจะเน้นเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้เกิดช่องทางการประชาสัมพันธ์ ได้มากขึ้น

๑๐. ชุมชนในเขตเทศบาลมีหอกระจายข่าวประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในชุมชนได้รับข้อมูล ข่าวสาร

๑๑. ประชาชนสามารถรวมกลุ่มเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปแบบกลุ่ม อาชีพ

๑๒. มีภูมิประเทศที่มีลำธารปราสาทไหลผ่านและมีความเป็นมาที่สามารถสืบค้นได้ เช่น วัดตลาด

แคที่มีความเป็นมาเป็นร้อยปี ลำธารปราสาทที่เดิมเป็นเส้นทางในการคมนาคมค้าขนส่ง และเป็นตลาดอัน เก่าแก่ชื่อตลาดแคเป็นต้น สามารถนำมาพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้

๑๓. ได้รับการสนับสนุนด้านบุคลากรและงบประมาณ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ นครราชสีมาในการพัฒนาเทศบาล อย่างต่อเนื่อง

อุปสรรค (Threat : T)

๑. ปัจจุบันเทศบาลตำบลตลาดแค เป็นเทศบาลสามัญ มีงบประมาณจำกัดเมื่อเทียบกับ ภารกิจหน้าที่ต่างๆ ตามกฎหมายที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายตามภารกิจถ่าย โอนฯ ตามนโยบายท้องถิ่น นโยบายจังหวัดและนโยบายรัฐบาล

๒. งบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลาง ไม่เพียงพอในการบริหารงาน

๓. กฎระเบียบ ข้อบังคับบางประการไม่เอื้อต่อการพัฒนา เช่น กฎกระทรวงกำหนดบริเวณ ห้ามก่อสร้าง ดัดแปลงหรือเปลี่ยนแปลงการใช้อาคารบางชนิดหรือบางประเภทในพื้นที่บางส่วนในท้องถิ่น

๔. การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา หรือโรคโควิด๑๙ ซึ่งเป็นโรคอุบัติใหม่ ทำให้เกิดผลกระทบในทุกด้าน เช่น สังคม เศรษฐกิจ รายได้ การสาธารณสุข การศึกษา ฯลฯ

๕. การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติ เกิดความ ล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

๖. การพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมาย จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ ต้อง อาศัยความเสียสละของชุมชนเท่านั้น ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากมาก

๗. การขยายตัวของเมืองและการเพิ่มขึ้นของประชาชนให้ระดับความต้องการด้านบริการ สาธารณะสูงขึ้น ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง

๘. มีความเสี่ยงทางเศรษฐกิจจากปัจจัยความไม่แน่นอนหลายประการ เช่น ระบบเศรษฐกิจโลก ความผันผวนของราคาน้ำมัน ราคาทองคำ การแข็งค่าของเงินบาทที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของสินค้าส่งออก เป็นต้น อาจส่งผลกระทบต่ออำนาจการซื้อที่อยู่อาศัยและการตัดสินใจซื้อที่อยู่ของผู้บริโภค

๙. ปัญหาของภัยธรรมชาติ น้ำท่วม ภัยแล้ง

๑๐. สังคมเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทมากขึ้น ทำให้เกิดปัญหาในการสื่อสารระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้น

๑๑. กฎหมายระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน

๑๒. การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความ

ล่าช้า

ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

**การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
(โดยเทคนิค SWOT)**

| <p>จุดแข็ง (Strength:S)/ โอกาส (Opportunities:O)</p> | <p>จุดอ่อน (Weaknesses:W)/ อุปสรรค (Treat:T)</p> |
|---|---|
| <p>๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น</p> <p>๒. ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบมีเส้นทางการคมนาคมที่สะดวกและเชื่อมต่อกับเส้นทางสายหลัก</p> <p>๓. เส้นทางคมนาคมภายในเขตเทศบาลตำบลตลาดแค มีขนาดพื้นที่น้อยทำให้การปรับปรุงการใช้งบประมาณในการดำเนินการก่อสร้างเป็นไปอย่างทั่วถึงทุกชุมชน</p> <p>๔. จำนวนประชากรผู้ใช้น้ำในเขตเทศบาลตำบลตลาดแค มีปริมาณน้อย ทำให้การบริหารจัดการน้ำภายในชุมชนได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง</p> <p>๕. สภาพพื้นที่การปกครอง มีพื้นที่ตั้งอยู่ใกล้เขตชุมชนเมือง และการคมนาคมทางบกสะดวก</p> <p>๖. สถานที่ราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และอำเภอ อยู่ไม่ห่างกัน การติดต่อประสานงานจึงเป็นไปด้วยความสะดวกและรวดเร็ว</p> <p>๗. พื้นที่ตั้งมีสภาพเป็นเส้นทางผ่านไปยังอำเภอ จังหวัดในภาคอีสาน ซึ่งมีผลต่อการจัดเก็บรายได้ของเทศบาล</p> <p>๘. ระบบการประปาของเทศบาลตำบลตลาดแค มีกิจการประปาเป็นของตนเอง จึงสามารถให้บริการได้ครอบคลุมทุกครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และมีระบบน้ำประปาใช้ได้ตลอดทั้งปี</p> | <p>๑. งบประมาณในการจัดสรรมาพัฒนาไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เนื่องจากเทศบาลตำบลตลาดแค งบประมาณอย่างจำกัด</p> <p>๒. การลงทุนก่อสร้างในบางประเภททำได้ยาก เนื่องจากติดขัดในข้อบังคับหรือระเบียบกฎหมาย ซึ่งไม่สอดคล้องกับอัตราการขยายตัวของเมืองอย่างรวดเร็ว</p> <p>๓. การใช้เครื่องมือ เครื่องจักรกลในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอ ต่อความต้องการของชุมชน</p> <p>๔. ลักษณะทางกายภาพและภูมิประเทศของเทศบาลตำบลตลาดแค มีแหล่งกักเก็บน้ำสำรองไม่เพียงพอทำให้ประสบปัญหาภัยแล้ง และทำให้ไม่สามารถประกอบอาชีพเกษตรกรรมได้ ทำให้เกิดปัญหาการแย่งน้ำใช้ในพื้นที่ใกล้เคียง</p> <p>๕. ขาดแคลนทรัพยากร บุคคลในความรู้ด้านเทคนิค การก่อสร้าง การวางผังเมืองรวม และการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>๖. การปฏิบัติงานไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากอัตรากำลัง มีการเปลี่ยนแปลงและมีการโอนย้ายบ่อยครั้ง</p> <p>๗. ชุมชนขาดผู้นำที่มีความรู้ ผู้ประสบการณ์ ในการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน</p> <p>๘. ลักษณะทางกายภาพและภูมิประเทศของเทศบาลตำบลตลาดแค มีลำธารปราสาทไหลผ่านใกล้กับบ้านเรือนประชาชน ทำให้ประสบปัญหาน้ำท่วมในฤดูน้ำหลาก หรือฤดูฝน</p> <p>๙. การบริหารสาธารณะไม่สามารถรองรับได้ทันต่อการขยายตัวของชุมชนที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว</p> |

**การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
(โดยเทคนิค SWOT)**

| <u>จุดแข็ง (Strength:S)/ โอกาส (Opportunities:O)</u> | <u>จุดอ่อน (Weaknesses:W)/ อุปสรรค (Threat:T)</u> |
|--|--|
| <p>๑. มีโอกาสพัฒนาการสร้างสังคมเป็นเมืองน่าอยู่ เป็น แหล่งที่อยู่อาศัย ที่มีความสงบร่มรื่น</p> <p>๒. เทศบาลตำบลตลาดแค เป็นชุมชนที่อยู่ใกล้อำเภอพิมาย ซึ่งเป็นเส้นทางผ่านสู่แหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของอำเภอพิมาย</p> <p>๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนมีความเข้มแข็ง และรักสามัคคีกันในชุมชน</p> <p>๔. ทุกชุมชนมีส่วนร่วมในการรักษาสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕. เทศบาลตำบลตลาดแค มีการพัฒนาการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ สร้างจิตสำนึกและ สร้างโอกาสในการอนุรักษ์พันธุศาสตร์ และวัฒนธรรมแก่ประชาชนและเยาวชน</p> <p>๖. เทศบาลตำบลตลาดแค มีการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมและสนับสนุนสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนในเขตเทศบาล</p> <p>๗. เทศบาลตำบลตลาดแคมีการจัดระบบบริการด้านสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อมที่ดีในชุมชน</p> <p>๘. มีกองทุนระบบหลักประกันสุขภาพเทศบาลตำบลตลาดแคที่ให้การสนับสนุนการดำเนินงานด้านสาธารณสุข ทำให้มีการพัฒนาส่งเสริมด้านสาธารณสุขอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกหมู่บ้าน</p> <p>๙. มีแกนนำชุมชนครบทุกชุมชน และมีระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับด้านสาธารณสุข เป็นเครื่องมือในการนำมาปฏิบัติงาน</p> <p>๑๐. มีการบริการด้านการแพทย์ฉุกเฉินของ รพ.สต.ตลาดแค บริการกู้ภัยเอกชน และบริการแพทย์แผนไทยให้กับประชาชนครอบคลุมทุกหมู่บ้าน</p> <p>๑๑. มีอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ที่ได้รับการเป็นผู้ช่วยเหลือในการดำเนินงานในชุมชน</p> <p>๑๒. การดำเนินชีวิตและพฤติกรรมของผู้สูงอายุ มีการเรียนรู้ตลอดเวลา เป็นโอกาสทำให้เกิดเป็นสังคมแห่งเรียนรู้ ซึ่งมีนโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารเทศบาลเกี่ยวกับผู้สูงอายุที่ชัดเจนในพระราชบัญญัติ กฎหมาย เกี่ยวกับผู้สูงอายุเพิ่มเติมและเอื้อต่อการการบริหารงานและนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๑๓. เทศบาลตำบลตลาดแคมีศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ</p> | <p>๑. การจัดทำฐานข้อมูลประชากรด้านสุขภาพยังไม่ครอบคลุม และเป็นปัจจุบัน</p> <p>๒. การติดตามประเมินผล แผนงาน/โครงการ ยังไม่เป็นรูปธรรม และเกิดความล่าช้า เนื่องจากประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญกับส่วนราชการเท่าที่ควร</p> <p>๓. งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด จึงทำให้ไม่สามารถนำมาจัดซื้อเทคโนโลยีที่ทันสมัยใหม่ในชุมชน ได้</p> <p>๔. เป็นพื้นที่มีโอกาสเสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของยาเสพติดส่งผลให้เยาวชนในชุมชนเกิดปัญหาสังคม</p> <p>๕. ประชาชนให้ความสำคัญด้านสุขภาพอนามัยในระดับต่ำ</p> <p>๖. ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและบรรเทาโรคติดต่อไม่เพียงพอ</p> <p>๗. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงทำให้เกิดความล่าช้า และไม่ทันต่อเหตุการณ์</p> <p>๘. ข้อจำกัดด้านระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและแนวทางการดำเนินการ โครงการต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลทำให้การดำเนินงานล่าช้า</p> <p>๙. จำนวนผู้สูงอายุมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น/ทำให้มีการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ</p> |

**การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านการจัดระเบียบ
ชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย (โดยเทคนิค SWOT)**

| จุดแข็ง (Strength:S)/ โอกาส (Opportunities:O) | จุดอ่อน (Weaknesses:W)/ อุปสรรค (Threat:T) |
|--|--|
| <p>๑. ชุมชนมีการบริหารจัดการขยะที่ดี ทำให้เกิดการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง</p> <p>๒. มีการสอดส่อง ดูแล รักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p> <p>๓. มีบุคลากรด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และพร้อมทั้ง เครื่องมือ เครื่องใช้ในการดับเพลิงเพื่อป้องกันเหตุระงับอัคคีภัย และชุมชนทุกชุมชนมีจิตอาสาภัยพิบัติ</p> <p>๔. มีการรักษาความปลอดภัยในชุมชน ตลอด ๒๔ ชั่วโมง</p> <p>๕. มีการปฏิบัติตามกฎหมาย พ.ร.บ.การควบคุมอาคาร การวางผังเมือง เพื่อบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>๖. หน่วยงานภาครัฐได้จัดให้ชุมชนมีการส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน</p> <p>๗. เทศบาลตำบลตลาดแค มีนโยบายในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น เช่น การจัดประชุมประชาคมหมู่บ้าน</p> <p>๘. เทศบาลตำบลตลาดแคได้จัดทำ พ.ร.บ.ควบคุมการเลี้ยงสัตว์ เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในชุมชน</p> <p>๙. เทศบาลตำบลตลาดแคได้จัดทำพระราชบัญญัติการควบคุมตลาดเพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในชุมชน</p> <p>๑๐. ชุมชนมีการฝึกอบรมราษฎรในหมู่บ้านให้มีความรู้ปลูกจิตสำนึกให้ราษฎรมีความสามัคคี ประองดองสมานฉันท์</p> <p>๑๑. ชุมชนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุบนท้องถนน ฯลฯ</p> <p>๑๒. มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้กับชุมชนได้รับทราบข่าวสารทุกชุมชน</p> | <p>๑. พื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลตลาดแค และเป็นเส้นทางผ่านในการคมนาคมทำให้มีการจราจรบนท้องถนนเป็นจำนวนมาก จึงก่อให้เกิดมลพิษ อากาศเสีย ซึ่งเทศบาลไม่สามารถเข้าไปควบคุมได้</p> <p>๒. งบประมาณของท้องถิ่นยังไม่เพียงพอ ที่จะเข้ามาใช้ในการพัฒนา การจัดระเบียบชุมชน สังคม</p> <p>๓. ประชาชนมีการบุกรุกที่สาธารณะ ทำให้เกิดปัญหาในชุมชนและปัจจุบันยังไม่มีมาตรการเด็ดขาดในการป้องกันแก้ไข</p> <p>๔. ประชาชนในชุมชน ขาดความรู้ในระเบียบกฎหมายใหม่ ทำให้ขาดความรู้ในหลักปฏิบัติ</p> <p>๕. ประชาชนในชุมชนส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงาน ในการประสานงาน การดำเนินการต่าง ๆ ไม่เป็นไปอย่างทั่วถึง เนื่องจากในช่วงเวลาปฏิบัติงานของส่วนราชการนั้น ในวัยทำงานได้ออกไปทำงานนอกบ้าน ทำให้มีแต่ผู้สูงอายุอาศัยอยู่กับบ้าน</p> |

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านการวางแผนการ
ส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรมและการท่องเที่ยว (โดยเทคนิค SWOT)

| <p>จุดแข็ง (Strengths:S)/ โอกาส (Opportunities:O)</p> | <p>จุดอ่อน (Weaknesses:W)/ อุปสรรค (Threats:T)</p> |
|---|--|
| <p>๑. พื้นที่เป็นเส้นทางผ่านไปยังแหล่งท่องเที่ยวเชิง ศิลปะ วัฒนธรรม</p> <p>๒. แรงงานมีอัตราค่าจ้างไม่ตรีเหมาะกับงานด้านบริการ</p> <p>๓. พื้นที่เป็นเส้นทางผ่านแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของ จังหวัดนครราชสีมา</p> <p>๔. มีสินค้าเกษตรกรรมและสินค้าหัตถกรรมที่มีคุณภาพ</p> <p>๕. พื้นที่มีลักษณะเป็นจังหวัดขนาดใหญ่ ส่งผลให้ธุรกิจค้าปลีกมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๖. การขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องของ ภาคอุตสาหกรรมส่งผลให้เกิดการจ้างงานเพิ่มมากขึ้นด้วย</p> <p>๗. มีทรัพยากรที่มีคุณภาพหลากหลาย</p> <p>๘. ชุมชนมีโอกาสเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการลงทุนด้านการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพและผู้สูงอายุ</p> <p>๙. ชุมชนสามารถขยายตลาดและฐานการผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมการส่งออกไปยังภาคต่าง ๆ ได้สะดวก</p> <p>๑๐. เทศบาลตำบลตลาดแคมีร้านค้าชุมชนของเทศบาล เพื่อเพิ่มแหล่งผลิตและจำหน่ายสินค้าชุมชน</p> | <p>๑. แรงงานภาคเกษตรขาดการพัฒนาอย่างครบวงจร</p> <p>๒. ชุมชนขาดการเชื่อมโยงการพัฒนาระหว่างเขตเมืองกับเขตชนบท</p> <p>๓. วิสาหกิจชุมชน และ SME ยังไม่เข้มแข็งมากเพียงพอที่จะแข่งขันในตลาดเสรี</p> <p>๔. ค่านิยมแรงงานในท้องถิ่นชอบหยุดตามประเพณี ทำให้ขาดความทุ่มเทในการทำงาน</p> <p>๕. ขาดการวางแผนการประชาสัมพันธ์ที่ดี และขาดศูนย์รวมข้อมูลข่าวสารที่ครบวงจร</p> <p>๖. ระบบการกระจายสินค้า และการขนส่งยังไม่มีประสิทธิภาพมากเพียงพอทำให้ต้นทุนการผลิตสูงและความสามารถในการแข่งขันลดลง</p> <p>๗. ผู้ประกอบการบางส่วนขาดจิตสำนึกในการทำการค้า มีการลอกเลียนแบบสินค้าและการขายตัดราคา ซึ่งส่งผลต่อราคาในตลาด</p> <p>๘. รัฐบาลมีข้อจำกัดด้านงบประมาณที่จะพัฒนาด้านความจำเป็นสำหรับพื้นที่ห่างไกลชนบท</p> <p>๙. ชุมชนขาดแรงงานที่มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาสินค้า</p> <p>๑๐. ขาดความแน่นอนของสินค้าภาคเกษตร และมาตรฐานสินค้าเกษตรอุตสาหกรรม</p> <p>๑๑. ผู้ประกอบการยังขาดองค์ความรู้ในการพัฒนาศักยภาพการผลิตและผลิตภัณฑ์ใหม่ ทำให้ขาดความได้เปรียบในการแข่งขัน</p> <p>๑๒. เกษตรกรขาดพื้นที่ทำกินและไม่สามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้</p> <p>๑๓. ปัญหาเศรษฐกิจชะลอตัวทำให้ประชาชนไม่มีเงินใช้จ่ายใช้สอย ธนาคารไม่ปล่อยสินเชื่อ</p> <p>๑๔. ปัญหาโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา COVID-๑๙ ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ</p> |

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ
และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (โดยเทคนิค SWOT)

| <p style="text-align: center;"><u>จุดแข็ง (Strength:S)/</u> <u>โอกาส (Opportunities:O)</u></p> | <p style="text-align: center;"><u>จุดอ่อน (Weaknesses:W)/</u> <u>อุปสรรค (Treat:T)</u></p> |
|---|--|
| <p>๑. มีการพัฒนาคุณภาพประชาชน โดยสนับสนุนการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งสามารถทำได้ทุกระดับอายุ</p> <p>๒. มีการใช้มาตรการทางสังคมและกฎหมาย การจัดตั้งกลุ่ม ชุมชน ชมรม เพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการให้ความร่วมมือทั้งด้านพลังกาย พลังใจ พลังความคิด ด้วยจิตสำนึกในควมมีคุณค่าของสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรที่มีต่อตัวเรา</p> <p>๓. ประชาชนมีความต้องการเข้ามามีส่วนร่วมใน การอนุรักษ์และจัดการทรัพยากรในชุมชน</p> <p>๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการอนุรักษ์ทรัพยากรในชุมชน</p> <p>๕. มีหน่วยงานภาครัฐให้การติดตามดูแลให้ คำแนะนำ และให้ทุนสนับสนุน</p> <p>๖. รัฐธรรมนูญกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมใน การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม</p> <p>๗. ทรัพยากรมนุษย์มีความพร้อมที่จะได้รับการพัฒนา</p> | <p>๑. ขาดผู้นำทำให้ขาดความต่อเนื่องของแนวทางการดำเนินงาน</p> <p>๒. การอนุรักษ์ทรัพยากรยังไม่มีแผนการดูแลในระยะยาว</p> <p>๓. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรม</p> <p>๔. ชุมชนยังขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนและจิตสาธารณะ</p> <p>๕. ชุมชนยังมีการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่ เชื่องช้า</p> <p>๖. การเมืองไม่มีเสถียรภาพทางการบริหารประเทศทำให้ ไม่แน่นอนเกิดความ ไม่ต่อเนื่องของการบริหารงานจังหวัด แบบบูรณาการ</p> <p>๗. ปัญหาการเผาไฟในที่โล่งแจ้งของเกษตรกรในพื้นที่ ทำให้เกิดปัญหา PM.๒.๕</p> |

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น (โดยเทคนิค SWOT)

| <p style="text-align: center;"><u>จุดแข็ง (Strength:S)/</u> <u>โอกาส (Opportunities:O)</u></p> | <p style="text-align: center;"><u>จุดอ่อน (Weaknesses:W)/</u> <u>อุปสรรค (Treat:T)</u></p> |
|--|--|
| <p>๑. ภาครัฐมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๒. มีผู้รู้และภูมิปัญญาหลากหลายอาศัยอยู่ในแต่ละพื้นที่</p> <p>๓. มีวัฒนธรรมประเพณี สำเนียงภาษาพูด และการแต่งกายที่เป็นเอกลักษณ์ของจังหวัด</p> <p>๔. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญในด้านอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๕. องค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีความ หลากหลายสามารถผลิตสินค้าหัตถกรรม และ เกษตรกรรม</p> | <p>๑. ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในงานวัฒนธรรม</p> <p>๒. องค์กร เครือข่ายทางวัฒนธรรมขาดแรงจูงใจในการเข้ามามีส่วนร่วมในงานวัฒนธรรม</p> <p>๓. รัฐบาลให้ความสำคัญน้อยในการส่งเสริมสนับสนุนงานด้านวัฒนธรรม</p> <p>๔. ความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจและ สังคม การเมือง ทำให้ประชาชนไม่ให้ความสำคัญด้านวัฒนธรรม</p> <p>๕. ระบบฐานข้อมูลด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์น้อย</p> |

| <p style="text-align: center;"><u>จุดแข็ง (Strength:S)/</u> <u>โอกาส (Opportunities:O) (ต่อ)</u></p> | <p style="text-align: center;"><u>จุดอ่อน (Weaknesses:W)/</u> <u>อุปสรรค (Treat:T) (ต่อ)</u></p> |
|--|--|
|--|--|

| | |
|---|--|
| <p>๖. วัตถุประสงค์ของท้องถิ่นที่หาง่าย ราคาถูก และแปรรูปได้ง่าย</p> <p>๗. การติดต่อประชาสัมพันธ์รวดเร็ว เนื่องจากที่ตั้งของแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นตำบล มีลักษณะเป็น กลุ่มตั้งอยู่ใกล้เคียงกัน</p> <p>๘. ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง</p> <p>๙. ความสัมพันธ์ภายในชุมชนมีความใกล้ชิดดีในลักษณะเครือข่าย</p> <p>๑๐. ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีความพร้อมในการให้ความรู้</p> | <p>๖. การประชาสัมพันธ์งานด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรมยังไม่ทั่วถึง</p> <p>๗. กลุ่มเยาวชนในท้องถิ่น ไม่เห็น ความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๘. ชุมชนได้รับอิทธิพลวัฒนธรรมจากภายนอก</p> <p>๙. องค์ความรู้ของภูมิปัญญาไม่ถูกจัดเก็บอย่างเป็น ระบบ</p> <p>๑๐. ปราชญ์ชาวบ้านมีทักษะในการถ่ายทอดความรู้ไม่เพียงพอ</p> <p>๑๑. ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นจุดขายทั้งทางธรรมชาติและโบราณสถาน</p> |
|---|--|

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (โดยเทคนิค SWOT)

| <p style="text-align: center;">จุดแข็ง (Strength:S)/ โอกาส (Opportunities:O)</p> | <p style="text-align: center;">จุดอ่อน (Weaknesses:W)/ อุปสรรค (Treat:T)</p> |
|--|---|
| <p>๑. เทศบาลตำบลตลาดแคมีแผนพัฒนาท้องถิ่นเป็นของตนเองที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด</p> <p>๒. มีการวิเคราะห์และปรับปรุงแผนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๓. ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนด แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของเทศบาลตำบลตลาดแค</p> <p>๔. การทบทวนแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง</p> <p>๕. องค์กรมีระบบสารสนเทศช่วยในการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว เช่น ระบบสารสนเทศ</p> <p>๖. มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>๗. องค์กรมีการจัดทำแผนการใช้งบประมาณอย่างชัดเจน</p> <p>๘. ผู้บริหารมีนโยบาย และให้ความสำคัญเรื่องการบริหารการศึกษาภายในที่ชัดเจน</p> <p>๙. บุคลากรในองค์กรมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๑๐. บุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจในหน้าที่รับผิดชอบ</p> | <p>๑. งบประมาณไม่เพียงพอที่จะใช้ในการสนับสนุนการดำเนินการตามแผนพัฒนาของเทศบาลตำบลตลาดแค</p> <p>๒. มีการเข้าร่วมประชุม อบรม เพื่อพัฒนางานที่ทำอยู่อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๓. สถานที่ทำงานคับแคบ ไม่สะดวกในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์ ตู้เก็บเอกสารมีจำนวนไม่เพียงพอ</p> <p>๔. บุคลากรขาดกำลังใจในการทำงาน</p> <p>๕. บุคลากรในองค์กรมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๖. บุคลากรมีภาระงานหลายด้านหลายหน้าที่</p> <p>๗. นโยบายของผู้บริหารมีความยืดหยุ่นสูง ทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปตามระบบ</p> <p>๘. ผู้รับบริการบางรายมีทัศนคติเชิงลบกับหน่วยงาน</p> <p>๙. การติดต่อประสานงานกับส่วนราชการต่าง ๆ ยังมีความล่าช้า ขาดความต่อเนื่อง</p> <p>๑๐. บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรเกิดความเครียดเนื่องจากภายในและภายนอกองค์กรไม่มีการจัดกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ เพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลายความเครียดจึงมีผลก่อให้เกิดการขาดการสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กรและภายนอกองค์กร</p> <p>๑๑. บุคลากรขาดการศึกษาดูงานนอกพื้นที่ จึงไม่มีแหล่งเรียนรู้ใหม่</p> |

| จุดแข็ง (Strength:S)/ โอกาส (Opportunities:O) (ต่อ) | จุดอ่อน (Weaknesses:W)/ อุปสรรค (Treat:T) (ต่อ) |
|--|---|
| ๑๑. บุคลากรในองค์กรมีความเสียสละ อุทิศเวลาและ อดุสาหะสูงในการปฏิบัติงาน ๑๒. บุคลากรในองค์กรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ๑๓. องค์กรมีเว็บไซต์เป็นของตนเอง สามารถสื่อสาร ไปสู่สาธารณชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ๑๔. มีเสียงไร้สายเพื่อประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ให้เข้าถึง ประชาชน ๑๕. เครื่องมือและอุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยี สารสนเทศมีราคาต่ำลง ทำให้สามารถจัดสรรได้มาก ยิ่งขึ้น หรือใช้งบประมาณน้อยลง | ๑๒. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่สนับสนุนการ ดำเนินงานตามภารกิจได้อย่างครอบคลุมมีประสิทธิภาพ เพียงพอ ๑๓. นโยบายภาครัฐในการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ ยังไม่ สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น |

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลลาดแค

การดำเนินงานพัฒนาของเทศบาลตำบลลาดแค เพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำกิจกรรมต่างๆ ในพื้นที่เทศบาลตำบลลาดแค ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาครอบคลุมในทุกๆ ด้าน การดำเนินงานพัฒนาของเทศบาลตำบลลาดแคจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ โดยมุ่งเน้นในการสร้างความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลลาดแคยังได้นั้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร ส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และสนับสนุนแนวทางเศรษฐกิจแบบพอเพียงตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ออกเป็น ๗ ด้าน มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๒ พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
 (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
 (๓) การรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริม สนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

- (๔) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
 (๕) การจัดให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
 (๖) การจัดให้มีตลาด

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
 (๒) ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า โดยให้ความรู้เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพของคนในครอบครัว

- (๓) ส่งเสริมพัฒนาอาชีพผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสให้สามารถพึ่งพาตนเองได้
- (๔) ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ด้านข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน
- (๕) ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน
- (๓) การป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในชุมชน
- (๔) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน
- (๕) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตเทศบาล
- (๖) ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ในเรื่องกฎหมาย

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมและอบรมวิชาชีพให้กับประชาชน
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๓) เสริมสร้างความพึงพอใจของประชาชนในการมีส่วนร่วมการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้าน
- (๔) พัฒนาพื้นที่ในชุมชนให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) จัดกิจกรรมส่งเสริมจารีตประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) ส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) สร้างเสริมประสิทธิภาพในการบริหารงานและการปฏิบัติภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดีขึ้น
- (๓) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาเทศบาล และ อปท.อื่น

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ เทศบาลตำบลตลาดแค ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“เทศบาลตำบลตลาดแค ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสามัคคีปลอดภัย
ใฝ่คุณธรรม เลิศล้ำการศึกษา นำพาเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น (Mission) เทศบาลตำบลตลาดแค

๑. พัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล
๒. เสริมสร้างสุขภาวะและพัฒนาสุขภาพภาคประชาชน
๓. จัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย
๔. พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้กินดีอยู่ดี
๕. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
๖. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. พัฒนาระบบสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการ
๘. ส่งเสริมฟื้นฟูอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาของท้องถิ่น
๙. ป้องกันบรรเทาสาธารณภัยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ประชาชน

ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพคุณภาพ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านเกษตรกรรม
๖. ยุทธศาสตร์การกีฬาและนันทนาการ
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนารักษาและสิ่งแวดล้อม
๘. ยุทธศาสตร์โครงสร้างพื้นฐาน
๙. ยุทธศาสตร์ส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม
๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เป้าประสงค์

๑. บริหารราชการให้มีประสิทธิภาพ คุณภาพ
๒. พัฒนาด้านสาธารณสุขให้ประชาชนมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง
๓. พัฒนาด้านการศึกษา สร้างแหล่งเรียนรู้ให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถมีศักยภาพในการแข่งขันอยู่ในสังคมได้โดยปกติสุข
๔. พัฒนาด้านสวัสดิการสังคมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๕. พัฒนาด้านเศรษฐกิจ พาณิชยกรรม อุตสาหกรรมให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
๖. พัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ

๗. พัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของจังหวัด
๘. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๙. ส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม
๑๐. เสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ตัวชี้วัด

๑. การบริหารจัดการของเทศบาลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพร้อยละ ๖๐
๒. ระดับความสำเร็จในการส่งเสริมสุขภาวะและการพัฒนาสุขภาพประชาชน
๓. เด็กทุกคนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาและพัฒนาในด้านต่างๆ ที่เหมาะสมกับ

วัยอย่างมีคุณภาพเหมาะสมสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาท้องถิ่นและมาตรฐานการศึกษาชาติ

๔. การดำเนินการจัดโครงการกิจกรรมการพัฒนาด้านสวัสดิการสังคมให้ประชาชนมี

คุณภาพ

ชีวิตที่ดี

๕. ร้อยละ ๖๐ ของประชาชนมีความรู้สามารถพัฒนาทางด้านเกษตรกรรม
๖. ประชาชน เด็กและเยาวชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมี
๗. ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมี

คุณภาพ

ในชุมชน

๘. ระบบสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการมีมาตรฐานและครอบคลุมทุกพื้นที่
๙. การจัดกิจกรรมงานประเพณีท้องถิ่น และวันสำคัญทางศาสนา
๑๐. ระดับความสำเร็จในจัดโครงการ/กิจกรรมป้องกันบรรเทาสาธารณภัยเสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ค่าเป้าหมาย

๑. การบริหารจัดการของเทศบาลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
๒. ประชาชนเข้าถึงการบริการทางสาธารณสุขมีสุขภาพแข็งแรง
๓. ประชาชนเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพและมาตรฐานและเกิดการเรียนรู้อย่าง

ต่อเนื่อง

๔. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๕. ประชาชนมีทักษะในการประกอบอาชีพด้านการเกษตรและมีแหล่งน้ำสำหรับการอุปโภค

บริโภคและทำการเกษตรเพิ่มขึ้น

๖. ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ
๗. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการฟื้นฟูและอนุรักษ์
๘. ประชาชนมีระบบสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการเพิ่มขึ้นและมีมาตรฐาน
๙. ประชาชนได้ร่วมกิจกรรมส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่น
๑๐. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

กลยุทธ์

๑. ยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพคุณภาพ

แนวทางการพัฒนา

๑.๑ จัดโครงสร้างองค์กรให้มีประสิทธิภาพบรรลุตามนโยบายและบริหารงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ให้มีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ทั้งระดับชาติระดับจังหวัด ท้องถิ่น และภาคประชาชน

๑.๒ ประสานงานสามพี่น้องท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต.) และร่วมมือกับราชการส่วนภูมิภาค

๑.๓ ส่งเสริมศักยภาพของท้องถิ่นในทุก ๆ ด้านตามหลักการบริหารจัดการที่ดี

๑.๔ สนับสนุนการกระจายอำนาจถ่ายโอนภารกิจและบุคลากรภาครัฐลงสู่องค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น

๑.๕ การพัฒนาเทคโนโลยีและบุคลากรขององค์กรให้มีความเหมาะสมสอดคล้อง

๑.๖ จัดระบบฐานข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเป็นรากฐานการวางแผนพัฒนาโคราช

๑.๗ การสื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และติดตามการทำงานของ

องค์กรตนเอง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

แนวทางการพัฒนา

๒.๑ พัฒนาระบบบริการสุขภาพให้มีคุณภาพมาตรฐานทั่วถึงและครบวงจรผู้รับบริการ

สามารถ

เข้าถึงได้อย่างครอบคลุมเป็นธรรมเกิดความพึงพอใจ

๒.๒ สนับสนุนการพัฒนากำลังด้านสาธารณสุข โดยจัดทุนการศึกษาสนับสนุน (แพทย์/พยาบาล/เจ้าหน้าที่สาธารณสุข/ครอบครัวทุกวิชาชีพ

๒.๓ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในด้านสาธารณสุข โดยส่งเสริมและสนับสนุน อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ให้ทำงานอย่างมีคุณภาพและมีขวัญกำลังใจที่ดี

๒.๔ จัดระบบส่งเสริมสุขภาพภาคประชาชนเพื่อการพึ่งพาตนเองของประชาชน ส่งเสริมสุขภาพที่ดี (คุ้มครองผู้บริโภค/การควบคุมป้องกันโรคติดต่อ/ไม่ติดต่อ/การฟื้นฟูสุขภาพประชาชน/อนามัยโรงเรียน)

๒.๕ พัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉิน (EMS) โดยพัฒนามาตรฐานศูนย์แจ้งเหตุและจัดให้มีหน่วย

รับส่งผู้ป่วยระดับโชนทุกโชนสามารถประสานการทำงานกับหน่วยบริการสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๖ การจัดระบบสุขภาพภาคประชาชนให้มีส่วนร่วมทุกภาคส่วนทั้งผู้นำชุมชน (กำนัน , ผู้ใหญ่บ้าน) กลุ่มสตรี , กลุ่มเยาวชน , กลุ่มวัยรุ่น , วัยทำงาน , วัยสูงอายุ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา

แนวทางการพัฒนา

๓.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการกระจายอำนาจและการถ่ายโอนภารกิจทางด้านการศึกษาให้เป็นไป

ตามความสมัครใจและความพร้อมของสถานศึกษานั้นๆ

๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษารวมถึงการศึกษ ทั้งในและนอกระบบโรงเรียน ทั้งระดับก่อนวัยเรียน ประถม มัธยม ภาคประชาชน โดยประสานการสนับสนุนงบประมาณและพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๓.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคีการพัฒนาในการจัดการศึกษา

๓.๔ ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา ให้ได้มาตรฐานและมีความเป็นเลิศ

๓.๕ จัดการศึกษา โดยเน้นคุณธรรมนำสู่สัมมาชีพ

๓.๖ จัดตั้งสถาบันการศึกษาหรือการเรียนรู้ของประชาชนเพื่อพัฒนาอาชีพนำไปสู่การมี
งานทำ
และมีรายได้เพิ่มขึ้น

๓.๗ การพัฒนาสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม

แนวทางการพัฒนา

๔.๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและผู้พิการ โดยสนับสนุนเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุและผู้พิการ
อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

๔.๒ ส่งเสริมการพัฒนาศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและประชาชน

๔.๓ การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ
ผู้ด้อยโอกาสและผู้ติดเชื้อ (HIV) จัดให้มีและเพิ่มศักยภาพศูนย์พัฒนาเด็ก

๔.๔ ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทุกวัย ตั้งแต่แรกเกิด วัยเด็ก
วัยรุ่น

เยาวชน วัยทำงาน และวัยชรา

๔.๕ สนับสนุนการจัดสวัสดิการชุมชน

๔.๖ สนับสนุนกลุ่มเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้ป่วยเรื้อรัง ด้าน
หลักประกัน

รายได้ เข้าถึงบริการของรัฐอย่างทั่วถึงเป็นธรรม

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการเกษตรกรรม

แนวทางการพัฒนา

๕.๑ ส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพด้านการผลิต เพื่อเพิ่มมูลค่าผลผลิตและการตลาด โดย
ให้

ความรู้กับประชาชนอย่างทั่วถึงและสอดคล้องกับวิถีชีวิตจริง

๕.๒ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ด้านเกษตรกรรม

๕.๓ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนโดยใช้เกษตรอินทรีย์

๕.๔ พัฒนาความรู้ด้านวิชาการ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร
สนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน/และแหล่งเรียนรู้ด้านเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรทฤษฎีใหม่

๕.๕ ประสานงานจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๕.๖ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเครือข่ายหมอดินและบูรณาการกับเกษตรจังหวัด/
อำเภอ/

ตำบล

อย่างทั่วถึง จริงจัง

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการกีฬาและนันทนาการ

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการกีฬาทุกประเภทเพื่อความเป็นเลิศ และเป็นอาชีพ สนับสนุนกีฬาพื้นบ้าน

๒. ส่งเสริมจัดการแข่งขันกีฬาเพื่อสร้างความสมานฉันท์ระหว่างองค์กรต่าง ๆ

๓. ส่งเสริมสนับสนุนนักกีฬาระดับเยาวชนให้เป็นตัวแทนระดับจังหวัดและสนับสนุน

โรงเรียน

การกีฬา

๔. ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการระดับเยาวชนและประชาชน เพื่อแก้ปัญหาเยาวชนเสพติดและใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

๕. จัดให้มีการประกวดการแสดงของศิลปินท้องถิ่นพื้นบ้าน เช่น ลิเก เพลงโคราช และการแข่งขันทางดนตรี เพื่อยกระดับสู่มืออาชีพ

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. บูรณาการการบริหารจัดการดิน น้ำ ป่า ขยะ มลภาวะโดยการมีส่วนร่วมของ ๓ ภาคี ทุกเรื่อง ได้แก่ ภาครัฐหน่วยงานราชการ นักวิชาการ และประชาชน

๒. ส่งเสริมการจัดสวนสาธารณะชุมชน/ส่งเสริมการสร้างความร่วมมือสองข้างทาง เช่น หน้าโรงเรียน ชุมชน ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในจังหวัด

๓. ส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการลุ่มน้ำย่อย โดยภาคีความร่วมมือของชุมชน

๔. รณรงค์การแก้ไขปัญหาภาวะโลกร้อน / ส่งเสริมการประหยัดพลังงาน

๕. ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ในการจัดการทรัพยากร ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมชุมชน

๖. ปรับปรุงคุณภาพสายน้ำลำคลองและสายน้ำหลักทั้ง ๙ สาย ของจังหวัดนครราชสีมา

๗. ส่งเสริมการเฝ้าระวังภาวะน้ำท่วม น้ำแล้ง น้ำเค็ม โดยชุมชน

๘. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑. จัดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. บูรณาการแผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสามพี่น้องท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต.) เพื่อลดความทับซ้อนของพื้นที่ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

๓. ส่งเสริมเชื่อมโยงการชลประทาน ก่อสร้างฝาย ทำนบกั้นน้ำ ขุดลอก ขุดสระ พัฒนาแหล่งน้ำ คลองน้ำ ระบบประปา และการกระจายการใช้ประโยชน์

๔. การจัดให้มีและบำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน ทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำและการ

ปรับปรุงบำรุงรักษาในเขตชุมชนและท้องถิ่น

๕. ส่งเสริมสถานที่เพื่อนันทนาการและออกกำลังกายสนามกีฬาและนันทนาการชุมชน

๖. การผังเมืองรวมของท้องถิ่นและการผังเมืองรวมจังหวัด

๗. ซ่อมบำรุงปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องจักรกล

๙. ยุทธศาสตร์ส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมให้จัดพระสงฆ์เป็นศูนย์ส่งเสริมคุณธรรม วัฒนธรรม ประเพณี วิถีพุทธท้องถิ่น

๒. ส่งเสริมศาสนาคุณธรรมและจริยธรรม

๓. รื้อฟื้น คุณค่า วัฒนธรรมประเพณีของชุมชน เช่น ชาติพันธุ์ วัฒนธรรม วิถีชีวิต ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ส่งเสริมทบทวนของสถาบัน บวร บ้าน วัด โรงเรียน ในการพัฒนาชุมชน

๕. สนับสนุนโครงการวัดปลอดเหล้าให้ยั่งยืนและโครงการตรวจสุขภาพให้พระสงฆ์เป็นประจำ

๖. ส่งเสริมสนับสนุนแนวทางการพัฒนาสนับสนุนงานรัฐพิธีและองค์กรสาธารณกุศล

๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

แนวทางการพัฒนา

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
ลดอุบัติเหตุ จราจร ทางบก / ทางน้ำ

๒. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในด้านความมั่นคงและความปลอดภัย โดย
ส่งเสริม

และสนับสนุน ตำรวจบ้าน / อปพร. ให้ทำงานอย่างมีคุณภาพ

๓. สร้างความมั่นใจและความสบายใจให้กับประชาชนด้านความปลอดภัยในชีวิตและ
ทรัพย์สิน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

เทศบาลตำบลตลาดแค โดยคณะผู้บริหาร สภาเทศบาลตำบลตลาดแค พนักงานและ
เจ้าหน้าที่ในทุกระดับ ได้มีการดำเนินการต่าง ๆ ด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจ ที่จะผลักดันให้เกิดการพัฒนา
ในด้านต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในนโยบายและแผนพัฒนา เพื่อให้ประชาชนในตำบลตลาดแคได้รับการ
บริการด้านสาธารณสุขขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพชีวิต มีความเป็นอยู่ที่ดี มีการพัฒนาในด้าน
การศึกษา ด้านสุขภาพและสาธารณสุข เป็นต้น

การดำเนินงานด้านการพัฒนาคนและสังคม

- ส่งเสริมด้านการกีฬา สุขภาพ สนับสนุนวัสดุ/อุปกรณ์กีฬา สนับสนุนการจัดการแข่งขัน
กีฬา

รวมถึงการจัดการแข่งขันกีฬานักเรียน เพื่อให้เด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไปได้รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็น
ประโยชน์และห่างไกลยาเสพติด

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้ราษฎรในตำบล ตระหนักถึงพิษภัยยาเสพติด รวมถึงสนับสนุน
ด้าน งบประมาณให้กับหน่วยงานตำรวจในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

- ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมเกี่ยวกับเด็กและเยาวชน เพื่อให้ทุกฝ่ายเห็นความสำคัญ
ของ

เด็กและเยาวชน เพื่อเสริมสร้างทักษะ เช่น ด้านกีฬา ด้านอาชีพและการศึกษา และสนับสนุนด้านกิจกรรม
ด้านสังคมสงเคราะห์ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ภาควิความร่วมมือกับองค์กร หน่วยงานอื่น เช่น ร่วมกับ สสส. และสถานศึกษา ใน
โครงการ

ด้านกาพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก เยาวชนและผู้ด้อยโอกาส ร่วมมือกับ สปสช. ดำเนินโครงการต่าง ๆ ในการ
ส่งเสริมสุขภาพของประชาชน

การดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ทำการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยาง การปรับปรุงและซ่อมแซมถนนที่
ชำรุด มาให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้สะดวก สามารถดำเนินการก่อสร้างได้ตามแผนงาน การตรวจสอบงาน
จ้าง โดยคณะกรรมการก็ไม่มีปัญหาแต่อย่างใด

- ส่งเสริมและสนับสนุนด้านงบประมาณในการขยายเขตบริการไฟฟ้าสาธารณะภายในหมู่บ้านให้มีแสงสว่างอย่างเพียงพอ ทั้งนี้ยังจะมีการขยายเขตไฟฟ้าอีกในอนาคต

- การก่อสร้างฝายกั้นน้ำ รวมถึงการวางระบบประปาในเขตเทศบาล

การดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ

- ให้การอุดหนุนงบประมาณให้กลุ่มอาชีพ และจะมีการจัดอบรมสัมมนาผู้นำทุกกลุ่มอาชีพ เพื่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการดำเนินงาน

- การสนับสนุนอาชีพกลุ่มสตรี และกลุ่มผู้พิการในการประกอบอาชีพ

- การอบรมส่งเสริมอาชีพให้แก่เด็กและเยาวชน เช่นการทำปุ๋ยน้ำหมักชีวภาพ

- การร่วมมือกับหน่วยงานราชการอื่นในการส่งเสริม ดูแล แก้ปัญหาแก่เกษตรกร ผู้ประกอบ

อาชีพ ส่งเสริมการดำเนินงานของศูนย์บริการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรตำบล

การดำเนินการด้านการเมือง การบริหาร

- ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเจ้าหน้าที่ พนักงานจ้าง คณะผู้บริหาร และสมาชิก

สภา

เทศบาลให้มีความรู้ในด้านต่าง ๆ สนับสนุนการให้ทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น มีการจัด อบรมสัมมนา ให้กับบุคลากรและพนักงานจ้าง และผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้าง ความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน และมีบทบาท มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ในด้านของ การเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร และผู้นำชุมชนอยู่ในระดับที่ดีในส่วนของ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนนั้น ยังต้องมีการปรับปรุง

การดำเนินงานด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- มีการดำเนินการด้านการรักษาความสะอาด การปรับปรุงประสิทธิภาพการเก็บขยะ การ

ส่งเสริมและการรณรงค์การปลูกต้นไม้ในวันสำคัญต่าง ๆ การอนุรักษ์พันธ์ทรัพยากรธรรมชาติ การ ส่งเสริมให้เกษตรกรลดการใช้สารเคมี ส่งเสริมการทำปุ๋ยสูตรธรรมชาติ

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพ คุณภาพ

ก. ยุทธศาสตร์จังหวัด ที่ ๕ การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

ข. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ที่ ๘ ด้านการ

บริหาร

จัดการบ้านเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสาธารณสุข

ก. ยุทธศาสตร์จังหวัด ที่ ๒ ยกกระดับสังคมให้เป็นเมืองน่าอยู่

ข. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ที่ ๕ ด้านการ

พัฒนา

สาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา

ก. ยุทธศาสตร์จังหวัด ที่ ๒ ยกกระดับสังคมให้เป็นเมืองน่าอยู่

ข. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ที่ ๒ ด้านการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม

ก. ยุทธศาสตร์จังหวัด ที่ ๒ ยกระดับสังคมให้เป็นเมืองน่าอยู่ และ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันเศรษฐกิจ

ข. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ที่ ๔ ด้านการพัฒนาสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านเกษตรกรรม

ก. ยุทธศาสตร์จังหวัด ที่ ๑ การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันเศรษฐกิจ

ข. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ที่ ๓ ด้านการพัฒนาการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การกีฬาและนันทนาการ

ก. ยุทธศาสตร์จังหวัด ที่ ๒ ยกระดับสังคมให้เป็นเมืองน่าอยู่

ข. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ที่ ๗ ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา-วัฒนธรรมประเพณี และกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

ก. ยุทธศาสตร์จังหวัด ที่ ๓ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์อย่างยั่งยืน

ข. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ที่ ๑๐ ด้านการพัฒนาอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ โครงสร้างพื้นฐาน

ก. ยุทธศาสตร์จังหวัด ที่ ๒ ยกระดับสังคมให้เป็นเมืองน่าอยู่

ข. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ที่ ๖ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ ส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม

ก. ยุทธศาสตร์จังหวัด ที่ ๒ ยกระดับสังคมให้เป็นเมืองน่าอยู่

ข. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ที่ ๗ ด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา-วัฒนธรรมประเพณี และกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ด้านความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ก. ยุทธศาสตร์จังหวัด ที่ ๔ การเสริมสร้างความมั่นคงทุกมิติเพื่อป้องกันสถาบันหลักของชาติและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

ข. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ที่ ๙ ด้านรักษา
ความ
ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

**การวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลตลาดแค ตามยุทธศาสตร์การ
พัฒนา** แผนพัฒนาในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖
พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลตลาดแค นโยบายรัฐบาล นโยบายผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหา
ในพื้นที่เทศบาลตำบลตลาดแค โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ตามความเหมาะสม ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน,
ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต, ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย, ด้านการ
วางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว, ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น,
ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจและส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เพื่อให้ทราบว่ามีแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไร ที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า และ
อยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบายหรือไม่ โดยใช้การวิเคราะห์หลัก SWOT
Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์
เปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างต้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้าน
สังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามใน
การดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลตลาดแค ดังนี้

การสรุปสถานการณ์พัฒนา (การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

เทศบาลตำบลตลาดแค ได้ดำเนินการวิเคราะห์สถานการณ์และศักยภาพ ดังต่อไปนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ด้านเส้นทางคมนาคมและระบบการระบายน้ำ เทศบาลมีเป้าหมายที่จะให้มี
ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กหรือถนนแอสฟัลต์ติกในพื้นที่ ร้อยละ ๑๐๐ โดยผู้บริหารมีนโยบายที่จะดำเนินการ
ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กหรือถนนแอสฟัลต์ติกทุกสาย และมีระบบการระบายน้ำที่มีประสิทธิภาพ
เพื่อลดปัญหา

น้ำท่วมขังในชุมชน แต่ปัญหาคือ งบประมาณที่ได้รับจัดสรรมีไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน

๒. การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทั่วครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ แต่

ถนน

บางสายขาดไฟฟ้าสาธารณะ (ไฟกิ่ง) ทำให้ขาดแสงสว่างเวลาสัญจรไปมาในเวลากลางคืน ทั้งนี้เทศบาลได้ตั้ง
งบประมาณในการขยายเขตไฟฟ้าไว้แล้วบางส่วนแต่ยังไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด เนื่องจาก
งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด

๓. การประปา เทศบาลมีกิจการประปาเป็นของตนเองสามารถให้บริการได้
ครอบคลุมทั่วครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และมีน้ำใช้ตลอดทั้งปี ประปาของเทศบาลยังไม่สามารถที่จะ
ผลิตเป็นน้ำประปาสำหรับบริโภคได้ต้องใช้งบประมาณสูงมากในการดำเนินการ ปัจจุบันเทศบาลยังไม่
ประสบปัญหาขาดแคลนน้ำสามารถที่จะจัดหาน้ำดิบสำหรับผลิตประปาให้ชุมชน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

เทศบาลตำบลตลาดแค ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ ดังต่อไปนี้

๑. ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้าง รองลงมาเป็นอาชีพเกษตรกรรมและอาชีพ

ค้าขาย โดยพบว่าประชาชนส่วนใหญ่จะทำงานที่บริษัท เกลือพิมาย จำกัด และบริษัท อุตสาหกรรมเกลือบริสุทธิ์ จำกัด อำเภอพิมาย ซึ่งทั้งสองบริษัทจะเป็นบริษัทที่เกี่ยวกับการผลิตและจำหน่ายเกลือทั้งที่ใช้เพื่อการบริโภค และเกลือที่ใช้ในอุตสาหกรรม และประชาชนอีกส่วนหนึ่งจะไปทำงานที่เขตอุตสาหกรรมสุรนารี อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

๒. อาชีพเกษตรกรรม โดยในภาคเกษตรกรรมแรงงานส่วนใหญ่จะได้มาจากสมาชิก

ในครอบครัว และมีบางส่วนที่จ้างแรงงาน ซึ่งมีทั้งแรงงานในพื้นที่และนอกพื้นที่

๓. อาชีพค้าขาย ส่วนหนึ่งจะค้าขายผลิตผลทางการเกษตร เช่น ผัก ผลไม้ อาหารสด เป็นต้น ซึ่งจะจำหน่ายที่ตลาดเทศบาลในตอนเช้า เวลาประมาณ ๐๓.๐๐-๐๘.๐๐ น. และส่วนหนึ่งจะจำหน่ายอาหารสำเร็จรูปที่ตลาดไนท์บาซาร์ตลาดแค ซึ่งจะจำหน่ายในช่วงเวลาประมาณ ๑๕.๐๐-๒๐.๐๐ น.

นอกจากนี้ยังมีอีกส่วนหนึ่งที่ประกอบอาชีพค้าขายสินค้าจำพวกเครื่องอุปโภค-บริโภค

ทั่วไป หรือร้านขายของชำ โดยสรุป ประชาชนภายในเขตเทศบาลมีฐานะทางครอบครัวพอมีพอใช้ ฐานะปานกลางมีรายได้เฉลี่ยต่อหัวต่อปี ๘๕,๒๒๒.๓๑ บาท (จากฐานข้อมูล จปฐ. ปี ๒๕๖๒)

๓. ด้านสังคม

การศึกษา

เทศบาลตำบลตลาดแคมีโรงเรียนในสังกัด ๑ แห่ง คือโรงเรียนเทศบาลตลาดแค มีอาคารสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวกและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เปิดการเรียนการสอนระดับชั้นอนุบาล ๑ ถึงอนุบาล ๓ และระดับประถมศึกษาปีที่ ๑ ถึงระดับประถมศึกษาปีที่ ๖ และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง

นอกจากนี้ ในเขตเทศบาลตำบลตลาดแคยังมีโรงเรียนอีก ๒ แห่ง คือ

๑. โรงเรียนธารปราสาทเพชรวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา

นครราชสีมา เขต ๓๑ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เปิดการเรียนการสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖

๒. โรงเรียนอนุบาลตลาดแค สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครราชสีมาเขต ๑ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เปิดการเรียนการสอนระดับชั้นอนุบาล ๑ ถึงอนุบาล ๓ และระดับประถมศึกษาปีที่ ๑ ถึงระดับประถมศึกษาปีที่ ๖

ศาสนา

ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลตลาดแคส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ โดยมีวัดตลาดแคเป็นศูนย์รวมในการประกอบพิธีกรรมทางศาสนา และมีศาลเจ้า ๑ แห่ง

การสาธารณสุข

เทศบาลตำบลตลาดแค มีเป้าหมายในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับประชาชน ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจที่สมบูรณ์ ควบคู่ไปกับการพัฒนาทางสาธารณสุขให้มีคุณภาพและการบริการอย่างทั่วถึง โดยมีผลการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

๑. อบรมให้ความรู้กลุ่มเสี่ยง

๒. กวดขันการดูแลรักษาความสะอาดภายในตลาดสดและดูแลสภาพแวดล้อมในเขตพื้นที่ให้มีความสะอาดเรียบร้อย

๓. รณรงค์ป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า และโรคติดต่ออื่นๆ

๔. โครงการสร้างเสริมสุขภาพ เทศบาลตำบลตลาดแค ได้เล็งเห็นความสำคัญของการมีสุขภาพที่ดีของประชาชนซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเทศบาลให้มีความเจริญ จึงได้มีโครงการดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชนตั้งแต่แรกเกิด และต่อเนื่องจนถึงวัยสูงอายุ เช่น โครงการดูแลระยะยาวด้านสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงในพื้นที่เขตเทศบาลตำบลตลาดแค โครงการส่งเสริมสุขภาพด้วยการออกกำลังกายแบบเดินแอโรบิกและเต้นบาสโลบ ในกลุ่มผู้สนใจ (ทุกเพศทุกวัย) และโครงการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะมีการเดิน ทุกวันจันทร์ – ศุกร์ ที่ลานอเนกประสงค์ หน้าสำนักงานเทศบาลตำบลตลาดแค

การสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม

เทศบาลตำบลตลาดแค มีการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสที่อยู่ในพื้นที่ให้มีหลักประกันทางสังคมและเศรษฐกิจขั้นพื้นฐาน โดยการขยายหลักประกันทางรายได้ขั้นพื้นฐานให้กับคนพิการและผู้สูงอายุให้มีโอกาสในการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมขั้นพื้นฐาน ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘ นอกจากนี้ในเขตเทศบาลตำบลตลาดแค ยังมีศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ ๑ แห่ง

การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการป้องกันและระงับเหตุ เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนป้องกันและระงับภัยที่เกิดขึ้นในแต่ละประเภทเป็นการเฉพาะ ภัยประเภทต่างๆ ดังกล่าวได้แก่ อัคคีภัย वादภัย อุทกภัย อุบัติภัย ภัยจากสารเคมี ภัยจากเหตุประท้วงของมีอบต่างๆ ภัยจากสงคราม เป็นต้น ซึ่งภัยประเภทต่างๆ เหล่านี้มีสาเหตุและพื้นที่เกิดเหตุไม่เฉพาะแต่ภายในเขตเทศบาลตำบลตลาดแคเท่านั้น แต่ยังสามารถเกิดขึ้นได้ในพื้นที่ติดต่อและใกล้เคียงเขตเทศบาลอีกด้วย ซึ่งเทศบาลตำบลตลาดแค จำเป็นต้องออกให้ความช่วยเหลือเมื่อมีการร้องขอ และมีคำสั่งให้ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีการเตรียมความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ทั้งก่อนเกิดภัย ขณะเกิดภัย และหลังเกิดภัยไว้เป็นการล่วงหน้า และมีศูนย์ช่วยเหลือประชาชนตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลตลาดแค

๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เทศบาลตำบลตลาดแค ปัญหาที่พบคือปัญหาดินและน้ำเค็ม ส่งผลกระทบต่อการทำ
การเกษตรของประชาชน โดยเฉพาะในช่วงฤดูแล้งความเข้มข้นของน้ำจะเพิ่มขึ้น ทำให้น้ำมีความเค็มเพิ่มขึ้น ไม่สามารถทำการเพาะปลูกได้ และจากการขยายตัวด้านเศรษฐกิจและสังคมทำให้มีความเจริญทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วนำมาซึ่งปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะปัญหาด้านขยะมูลฝอย ซึ่งนับวันจะมีจำนวนมากขึ้นทุกๆปี ซึ่งในปัจจุบันจำนวนขยะมูลฝอยประมาณ ๑๐ ตัน/วัน/ปี และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นผลทำให้เทศบาลตำบลตลาดแคต้องประสบกับปัญหาด้านการจัดการขยะมูลฝอย พื้นที่ที่ใช้ในการรองรับขยะ จำนวน ๑๖ ไร่ การจัดเก็บขยะโดยใช้วิธีฝังกลบ ซึ่งเป็นเพียงการแก้ไขปัญหาระยะสั้น ในขณะที่ได้ดำเนินการขุดเพื่อฝังกลบขยะ จำนวน ๕ ไร่ พบว่าเกิดปัญหาคือ ไม่ได้ใช้วิธีกำจัดขยะแบบถูกหลัก

สุขาภิบาลซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมกับพื้นที่ใกล้เคียงได้ ดังนั้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาในระยะยาวที่จะเกิดขึ้น เทศบาลตำบลตลาดแค จึงได้คิดหาวิธีในการลดปริมาณขยะมูลฝอย ได้แก่ การรณรงค์ให้ประชาชนคัดแยกขยะ ลดปริมาณขยะโดยนำขยะไปแปรรูปเป็นปุ๋ยหมัก ถึงแม้ว่าการดำเนินการดังกล่าวจะยังไม่เป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง แต่เทศบาลตำบลตลาดแคก็ยังคิดหาวิธีการในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในพื้นที่ต่อไป และปัญหาที่สำคัญเป็นอันดับหนึ่ง เป็นปัญหาด้านการระบายน้ำจากชุมชน โดยเฉพาะในช่วงฤดูฝนจะเกิดปัญหาน้ำท่วมในชุมชนตามมา เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่อยู่ติดกับลำธารปราสาท และทำเลที่ตั้งเป็นพื้นที่ต่ำซึ่งรองรับการระบายน้ำจากเขื่อนลำเชียงไกร ทำให้น้ำระบายไม่ทัน และเกิดปัญหาน้ำท่วมกระจายเข้าสู่พื้นที่ของหมู่บ้านชุมชนและพื้นที่การเกษตรได้รับความเสียหาย ซึ่งหมู่บ้านชุมชนในตำบลธารปราสาทได้รับผลกระทบจากปัญหาน้ำท่วม ในปี พ.ศ.๒๕๕๓ ปี พ.ศ.๒๕๕๔ และปี พ.ศ.๒๕๕๖ ปัจจุบันก็ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาในเรื่องของการระบายน้ำในชุมชนให้หมดไปได้ แต่ถึงอย่างไร เทศบาลตำบลตลาดแคก็ได้จัดตั้งศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยพร้อมให้บริการประชาชนตลอด ๒๔ ชั่วโมง และเพื่อป้องกันปัญหาน้ำท่วมที่จะเกิดขึ้น อีกทั้งยังประสบปัญหาภัยแล้ง ขาดแคลนแหล่งน้ำดิบในการอุปโภคบริโภค และการเกษตร เนื่องจากปัญหาฝนทิ้งช่วง และขาดแคลนแหล่งกักเก็บน้ำในระยะยาว เทศบาลตำบลตลาดแคได้เตรียมความพร้อม และเตรียมแผนตั้งรับเป็นประจำทุกปี โดยได้บรรจุโครงการต่างๆ ไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่น ของเทศบาลตำบลตลาดแค เพื่อป้องกันให้ความช่วยเหลือและบริการประชาชนเมื่อต้องเผชิญ

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๕ ของเทศบาลตำบลตลาดแคนั้น ได้ทำการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ประเด็นปัญหา

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคม ไม่สะดวก เนื่องจากถนนที่ใช้สัญจรไปมา บางแห่งชำรุด
- ๑.๒ การไฟฟ้า ถนนบางสายขาดไฟฟ้าสาธารณะ (ไฟกิ่ง) ทำให้ขาดแสงสว่างเวลาสัญจรไปมาในเวลากลางคืน
- ๑.๓ ชุมชนขยายมากขึ้นระบบระบายน้ำยังไม่เพียงพอ เกิดการอุดตัน บางแห่งชำรุดเกิดการอุดตัน

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ประชาชนมีรายได้ต่ำ เนื่องจากมีอาชีพที่ไม่มั่นคง ไม่มีอาชีพเสริมรองรับและไม่มี
ความรู้ด้านอาชีพที่ราษฎรนัดและสนใจ
- ๒.๒ ประชาชนว่างงาน เนื่องจากไม่มีอาชีพเสริมรองรับ นอกเหนือจากการทำนาทำไร่ก่อให้เกิดการอพยพออกไปหางานทำยังต่างถิ่น

๓. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๓.๑ ในปัจจุบันมีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ
- ๓.๒ ประชาชนบริโภคอาหารที่ปลอดภัย

๔. ปัญหาด้านการเกษตร

- ๔.๑ ขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร เนื่องจากแหล่งน้ำตามธรรมชาติมีน้ำไม่เพียงพอ

ต่อ

ความต้องการ

๔.๒ ผลผลิตจากการทำนา ทำไร่ ตกต่ำ เนื่องจากการระบาดของโรคพืช ศัตรูพืช
รบกวนและเกษตรกรขาดความรู้ เทคโนโลยีด้านการเกษตร

๔.๓ ปัญหาของภัยธรรมชาติ ภัยแล้ง น้ำท่วม

๕. ปัญหาด้านสังคม

๕.๑ ประชาชนในหมู่บ้านขาดความรู้ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๕.๒ ขาดสถานที่และกิจกรรมนันทนาการ การออกกำลังกาย เช่น สนามกีฬา อูปรกรณ์กีฬา

๕.๓ ประชาชนในพื้นที่บางรายมีที่อยู่อาศัยไม่มั่นคงแข็งแรง

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ปริมาณขยะเพิ่มมากขึ้น

๖.๒ ปัญหาการพังทลายของดินจากน้ำกัดเซาะ

๖.๓ ปัญหาดินเค็ม

๗. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

๗.๑ ประชาชนส่วนใหญ่ขาดความรู้ด้านการปกครองและด้านกฎหมาย

๘. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๘.๑ ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิ

๘.๒ ขาดกิจกรรมทางด้านศาสนา การปลูกฝังคุณธรรมและศีลธรรม

ประเด็นความต้องการ

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ก่อสร้างและซ่อมแซมถนนและสะพานภายในชุมชนและเชื่อมต่อถนนระหว่างชุมชน

๑.๒ ขยายเขตไฟฟ้า ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะภายในชุมชน

๑.๓ มีวางระบายน้ำสามารถระบายน้ำได้สะดวก จัดระบบการระบายน้ำไม่ให้เกิดน้ำท่วม

ซึ่ง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ส่งเสริมอาชีพให้กับราษฎร และสนับสนุนเงินทุนให้กับกลุ่มอาชีพในการดำเนิน

กิจการ

ของกลุ่ม

๒.๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพเกษตรกรรม โดยการให้ความรู้รวมถึงการสนับสนุน

เมล็ดพันธ์ ปุ๋ยและการกำจัดศัตรูพืชให้กับประชาชน

๓. ด้านสาธารณสุข

๓.๑ อบรม ส่งเสริมให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องของ การปฏิบัติตนให้ถูกสุขลักษณะ

๓.๒ ให้ความรู้ในเรื่องของการป้องกัน ควบคุมและระวังการแพร่ระบาดของโรคติดต่อโรค

ไม่ติดต่อ

๓.๓ ประชาชนทราบและสามารถเลือกบริโภคอาหารที่ปลอดภัยได้ถูกต้อง

๔. ด้านการเกษตร

๔.๑ ก่อสร้างหรือปรับปรุงฝาย ขุดลอกคลองตามธรรมชาติ เพื่อให้ประชาชนมีน้ำใช้อย่าง

เพียงพอ

๔.๒ ก่อสร้างซ่อมแซมระบบประปาและพัฒนาแหล่งน้ำดิบ

๕. ด้านสังคม

- ๕.๑ สนับสนุนกิจกรรมด้านนันทนาการและการกีฬา
- ๕.๒ สนับสนุนสวัสดิการ กองทุนสำหรับผู้ยากไร้และผู้พิการ
- ๕.๓ ประชาชนในพื้นที่ได้รับความช่วยเหลือซ่อมแซมที่อยู่อาศัยให้มั่นคงแข็งแรง

๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ ปริมาณขยะถูกกำจัดให้หมดด้วยวิธีการที่ถูกต้อง
- ๖.๒ ป้องกันตลิ่งและรักษาดินดินไหล่ทาง
- ๖.๓ รณรงค์การปลูกต้นไม้และจัดการอบรมและสัมมนาเรื่องสิ่งแวดล้อม

๗. ด้านการเมือง และการบริหาร

- ๗.๑ จัดอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องของการบริหารและการปกครอง
- ๗.๒ ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและการบริหารงานของเทศบาล

๘. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๘.๑ ยกย่อง เชิดชูคนดีหรือปราชญ์ชาวบ้านในโอกาสต่างๆ เพื่อเป็นตัวอย่างแก่เยาวชนและประชาชน ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ไม่ถูกลืมและคงอยู่สืบไป
- ๘.๒ สนับสนุนงานด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมเพื่ออนุรักษ์ประเพณีอันดีงามในท้องถิ่น
- ๘.๓ สนับสนุนและส่งเสริมคุณภาพด้านการศึกษา

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลตลาดแคจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลตลาดแค นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ซึ่งพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลตำบลตลาดแคต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลตลาดแค กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๑ สำนัก ๗ กอง และ ๑ หน่วยย่อยภายใน ได้แก่ ๑) สำนักปลัดเทศบาล ๒) กองคลัง ๓) กองช่าง ๔) กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๕) กองวิชาการและแผนงาน ๖) กองการศึกษา ๗) กองการประปา ๘) กองสวัสดิการสังคม และ

๙) หน่วยตรวจสอบภายใน

เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ในปัจจุบันเทศบาลตำบลตลาดแค มีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๘๔ อัตรากำลังเทศบาล ๒๙ อัตรากำลังครูเทศบาล ๒๐ อัตรากำลังจ้างประจำ ๔ อัตรากำลังจ้างภารกิจ ๗ อัตรากำลัง และพนักงานจ้างทั่วไป ๒๕ อัตรากำลัง ซึ่งมีภารกิจหน้าที่ครอบคลุมทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การส่งเสริมการมีส่วนร่วม

ของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น การส่งเสริมการศึกษา การส่งเสริมการกีฬา การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจนการสนับสนุนและการช่วยเหลือส่วนราชการอื่น เนื่องจากที่ผ่านมา เทศบาลตำบลตลาดแค มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการของเทศบาลตำบลตลาดแคให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

เทศบาลตำบลตลาดแค ได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลตำบลตลาดแค เป็นเทศบาลตำบลตลาดแค เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ จึงมีภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๙ ซึ่งแนวทางการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังจะทำให้การกำหนดส่วนราชการ การจัดระบบงานและการจัดกรอบอัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นไปในทิศทางที่เหมาะสมเป็นมาตรฐานเดียวกันเป็นธรรมและคล่องตัว เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลตลาดแคเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลตลาดแค

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม 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 โอกาสเป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลลาดแค (ระดับตัวบุคลากร)

| จุดแข็ง Strengths | จุดอ่อน Weaknesses |
|--|--|
| <p>๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้เทศบาล</p> <p>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน</p> <p>๓. บุคลากรไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต</p> <p>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม</p> <p>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</p> <p>๖. บุคลากรผู้ใช้แรงงาน มีประสบการณ์ สามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดข้อง ของเครื่องมือและครุภัณฑ์ได้</p> | <p>๑. มีความรู้ ทักษะไม่เพียงพอกับภารกิจของเทศบาล</p> <p>๒. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก</p> <p>๓. บุคลากรมีภาระหนี้สินและภาระด้านครอบครัว</p> <p>๔. ใช้ขาดแคลนผู้มาดำรงตำแหน่ง เนื่องจากมีการโอนย้าย</p> <p>๖. ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานเนื่องจากการโอนย้าย</p> <p>๗. ปัญหางานล้นคน เนื่องจากการโอนย้ายของบุคลากร และไม่มาสามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้</p> |
| โอกาส Opportunities | อุปสรรค/ข้อจำกัด Threats |
| <p>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย</p> <p>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาเทศบาล อุทิศตนได้ตลอดเวลา</p> <p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหาร และการทำงานของเทศบาล ในฐานะตัวแทน</p> <p>๔. นโยบายแรงจูงใจด้านประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินรางวัลประจำปีพนักงาน</p> <p>๕. ส่งเสริมด้านการฝึกอบรมของบุคลากร</p> | <p>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</p> <p>๒. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน</p> <p>๓. พื้นที่มีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒ ผ่าน เขตพื้นที่จึงมี ๒ ผังถนน ทำให้บุคลากรไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. ขาดแคลนผู้มาดำรงตำแหน่ง เนื่องจากข้อจำกัดด้านกฎหมาย และระเบียบเกี่ยวกับการสรรหาตำแหน่งบริหารที่ว่าง</p> <p>๕. การสรรหาโดย กสธ. ไม่ทันเวลา และความต้องการของท้องถิ่น เนื่องจากบางตำแหน่งไม่มีผู้ผ่านการสรรหา</p> <p>๖. รายได้ที่ได้รับจัดสรร และเงินอุดหนุน มีแนวโน้มลดลง</p> |

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลลาดแค (ระดับองค์กร)

| | |
|---|--|
| <p style="text-align: center;">จุดแข็ง Strengths</p> <p>๑. พื้นที่รับผิดชอบน้อยและบุคลากรมีภูมิภานาอยู่ในพื้นที่ใกล้เทศบาล</p> <p>๒. การเดินทางสะดวกทำงานกินเวลาได้</p> <p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน</p> <p>๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</p> <p>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</p> <p>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p> | <p style="text-align: center;">จุดอ่อน Weaknesses</p> <p>๑. ขาดความกระตือรือร้น</p> <p>๒. มีภาระหนี้สินและด้านครอบครัวทำให้ทำงานไม่เต็มที่</p> <p>๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ</p> <p>๔. บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ</p> <p>๕. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่เพียงพอ</p> |
| <p style="text-align: center;">โอกาส Opportunities</p> <p>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลเป็นอย่างดี</p> <p>๒. มีความคุ้นเคยกัน</p> <p>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต เทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</p> | <p style="text-align: center;">อุปสรรค/ข้อจำกัด Threats</p> <p>๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล</p> <p>๒. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ</p> |

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับปัจจุบันอาจไม่ตอบสนองต่อภารกิจในอนาคต เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการบริหาร
๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้ เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ และขาดแคลนผู้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจากการโอนย้ายและข้อจำกัดเรื่องระเบียบกฎหมายเกี่ยวกับการสรรหา
๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งบางตำแหน่ง ไม่เป็นไปตามภารกิจหน้าที่และไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากร ทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job.
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ

๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น เป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมือง ที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการรอบความคิดหลายๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์แนวใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลตลาดแค มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง เทศบาลตำบลตลาดแค ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ เรียบร้อยแล้ว โดยนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ รายละเอียดดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|---|---|----------|
| <p>๑.สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานธุรการ</p> <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๔ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๗ งานรักษาความสงบเรียบร้อยและมั่นคง</p> | <p>๑.สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานธุรการ</p> <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๔ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๗ งานรักษาความสงบเรียบร้อยและมั่นคง</p> | |
| <p>๒.กองคลัง</p> | <p>๒.กองคลัง</p> | |

| | | |
|---|---|-----------------|
| <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <p>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> | <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <p>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> | |
| <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานการโยธา</p> <p>๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๓ งานธุรการ</p> | <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานการโยธา</p> <p>๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๓ งานธุรการ</p> | |
| <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>๔.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๔.๔ งานธุรการ</p> | <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>๔.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๔.๔ งานธุรการ</p> | |
| | | |
| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ต่อ) | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ต่อ) | หมายเหตุ |
| <p>๕. กองวิชาการและแผนงาน</p> <p>๕.๑ งานแผนและงบประมาณ</p> <p>๕.๒ งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๕.๓ งานธุรการ</p> <p>๕.๔ งานนิติการ</p> | <p>๕. กองวิชาการและแผนงาน</p> <p>๕.๑ งานแผนและงบประมาณ</p> <p>๕.๒ งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๕.๓ งานธุรการ</p> <p>๕.๔ งานนิติการ</p> | |
| <p>๖. กองการศึกษา</p> <p>๖.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๖.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๖.๓ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๖.๔ โรงเรียนเทศบาลตลาดแค</p> <p>๖.๕ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๖.๖ งานธุรการ</p> <p>๖.๗ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลตลาดแค</p> | <p>๖. กองการศึกษา</p> <p>๖.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๖.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๖.๓ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๖.๔ โรงเรียนเทศบาลตลาดแค</p> <p>๖.๕ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๖.๖ งานธุรการ</p> <p>๖.๗ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลตลาดแค</p> | |
| <p>๗. กองการประปา</p> <p>๗.๑ งานผลิตและบริการ</p> <p>๗.๒ งานซ่อมบำรุง</p> <p>๗.๓ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๗.๔ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <p>๗.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> | <p>๗. กองการประปา</p> <p>๗.๑ งานผลิตและบริการ</p> <p>๗.๒ งานซ่อมบำรุง</p> <p>๗.๓ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๗.๔ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <p>๗.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> | |

| | | |
|--|--|--|
| <p>๘. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๘.๑ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๘.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๘.๓ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</p> <p>๘.๔ งานธุรการ</p> | <p>๘. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๘.๑ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๘.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๘.๓ งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน</p> <p>๘.๔ งานธุรการ</p> | |
| <p>๙. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๙.๑ งานตรวจสอบภายใน</p> | <p>๙. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๙.๑ งานตรวจสอบภายใน</p> | |

หมายเหตุ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานสามารถกำหนดงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ แต่ไม่สามารถกำหนดฝ่ายกองขึ้นใหม่ได้ เนื่องจากการประเมินความเหมาะสมในการกำหนดฝ่าย/กอง เพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องจัดทำแบบประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะก่อน เมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณี มีมติเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการได้แล้ว ก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป ระหว่างการกำหนดการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ยังไม่สามารถที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ หรือปรับปรุงตำแหน่งให้เป็นระดับที่สูงขึ้น ยกเว้นกรณีพิเศษเฉพาะกาลตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ซึ่งจะต้องดำเนินการตามเงื่อนไขเวลาที่กำหนด

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลตลาดแค ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลตลาดแค และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลตลาดแค เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึก ข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

เทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรากำลัง เดิม | กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|--|----------------------------|--|-----------|-----------|--------------------------|--------------|----------|-----------------------------|
| | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| | | เดิม | เดิม | เดิม | เดิม | เดิม | เดิม | |
| ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม/รายงาน กท.สรรหา |
| รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างให้ยุบ |
| รวม | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | |
| สำนักปลัดเทศบาล (๐๑) | | | | | | | | |
| หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | |
| นักการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างให้ยุบ |
| พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | ๑ | - | - | - | -๑ | - | ว่างให้ยุบ (๒๕๖๕) |
| พนักงานวิทยุ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างให้ยุบ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| พนักงานขับรถยนต์ | - | - | ๑ | ๑ | - | +๑ | - | กำหนดเพิ่ม |
| พนักงานดับเพลิง | ๕ | ๕ | ๕ | ๕ | - | - | - | |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงาน | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| ยาม | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวมสำนักปลัดเทศบาล | ๑๙ | ๑๙ | ๑๙ | ๑๙ | - | -๑/+๑ | - | |
| กองคลัง (๐๒) | | | | | | | | |
| พนักงานเทศบาล | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานเทศบาล | | | | | | | | |
| นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรา กำลัง เดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|--------------------------------|---|-----------|-----------|--------------------------|----------|----------|-----------------------------|
| | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| | | | | | | | | |
| นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | - | - | - | -๑ | - | - | ยุบเลิก |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม/ขอใช้บัญชี กสภ. |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| รวมกองคลัง | ๖ | ๗ | ๗ | ๗ | -๑/+๒ | - | - | |
| กองช่าง (๐๓) | | | | | | | | |
| พนักงานเทศบาล | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นายช่างโยธาปฏิบัติงาน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงาน | ๔ | ๔ | ๔ | ๔ | - | - | - | ว่างเดิม ๑ อัตรา |
| รวมกองช่าง | ๖ | ๗ | ๗ | ๗ | +๑ | - | - | |
| กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) | | | | | | | | |
| พนักงานเทศบาล | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม บริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการสุขาภิบาล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม/ขอใช้บัญชี กสภ. |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| คนงานประจำรถขยะ | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | |
| พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| คนงาน | ๒ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | |
| รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | ๑๐ | ๑๑ | ๑๑ | ๑๑ | +๑ | - | - | |
| กองวิชาการและแผนงาน (๐๗) | | | | | | | | |
| พนักงานเทศบาล | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวมกองวิชาการและแผนงาน | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | |

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรา กำลัง เดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|--------------------------------|---|-----------|-----------|--------------------------|----------|----------|----------------------------------|
| | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| | | | | | | | | |
| กองการศึกษา (๐๘) | | | | | | | | |
| กองการศึกษา (๐๘) | | | | | | | | |
| พนักงานเทศบาล | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม/ขอใช้บัญชี กสธ. |
| พนักงานครูเทศบาล | | | | | | | | |
| ผู้บริหารสถานศึกษา (นักบริหารสถานศึกษา) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม/รายงาน กท.สรรหา |
| รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| ครู | ๑๗ | ๑๗ | ๑๗ | ๑๗ | - | - | - | ว่างเดิม ๒ อัตรา/เงิน อุดหนุน |
| ครูผู้ดูแลเด็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม/เงินอุดหนุน |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม/ร้องขอให้ กสธ.สรรหา |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (บุคลากรสนับสนุนการสอน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ภารโรง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| ผู้ดูแลเด็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| รวมกองการศึกษา | ๒๘ | ๒๘ | ๒๘ | ๒๘ | - | - | - | |
| กองการประปา (๐๙) | | | | | | | | |
| พนักงานเทศบาล | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานการประปา ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม/รายงาน กท.สรรหา |
| นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | |
| พนักงานผลิตน้ำประปา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างให้ยุบ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| พนักงานจคมাত্রวัดน้ำ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวมกองการประปา | ๖ | ๖ | ๖ | ๖ | - | - | - | |
| กองสวัสดิการสังคม (๑๑) | | | | | | | | |
| พนักงานเทศบาล | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่างเดิม |
| นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| รวมกองสวัสดิการสังคม | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | |

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรา กำลัง เดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|--|--------------------------------|---|------|------|--------------------------|------|------|------------|
| | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | | | | | | | | |
| นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| รวมหน่วยตรวจสอบภายใน | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | |
| รวมอัตรากำลังคนเพิ่ม | | | | | +๕ | +๑ | - | |
| รวมอัตรากำลังคนลด | | | | | -๑ | -๑ | - | |
| รวมทั้งสิ้น | ๘๔ | ๘๘ | ๘๘ | ๘๘ | +๔ | - | - | |

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

เทศบาลตำบลตลาดแค นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | ระดับ | จำนวน (คน) | เงินเดือน คนละ | รวม | ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี | | |
|-----|--------------------------------------|-------|---------------|-------------------|------------------|---------------------------|---------------|---------------|
| | | | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |
| ๑ | ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | - | ๔๕,๖๗๐ | ๕๔๘,๐๔๐ | ๑๙,๖๘๐ | ๑๙,๖๘๐ | ๑๙,๖๘๐ |
| ๒ | รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๑ | ๓๔,๑๑๐ | ๔๐๙,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๒๐๐ |
| ๓ | รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๑ | ๓๖,๓๑๐ | ๔๓๕,๗๒๐ | ๑๓,๒๐๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ |
| | รวม | | ๒ | ๑๑๖,๐๙๐ | ๑,๓๙๓,๐๘๐ | ๔๖,๒๐๐ | ๔๖,๐๘๐ | ๔๖,๒๐๐ |

๑) สำนักปลัดเทศบาล มีอัตรากำลังปัจจุบัน.....๑๔.....ตำแหน่ง.....๑๙.....อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | ระดับ | จำนวน (คน) | เงินเดือน คนละ | รวม | ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี | | |
|-----|---|---------------|---------------|-------------------|------------------|---------------------------|----------------|----------------|
| | | | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |
| ๑ | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๑ | ๓๓,๐๐๐ | ๓๙๖,๐๐๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ |
| ๒ | นักจัดการงานทั่วไป | ชำนาญการ | ๑ | ๒๔,๙๗๐ | ๒๙๙,๖๔๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๑๒๐ | ๑๒,๖๐๐ |
| ๓ | นักจัดการงานทะเบียนและบัตร | ชำนาญการ | ๑ | ๒๕,๙๗๐ | ๓๑๑,๖๔๐ | ๑๒,๑๒๐ | ๑๒,๖๐๐ | ๑๒,๙๖๐ |
| ๔ | นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ชำนาญการ | ๑ | ๑๘,๙๕๐ | ๒๒๗,๔๐๐ | ๑๐,๙๒๐ | ๑๑,๑๖๐ | ๑๑,๐๔๐ |
| ๕ | นักทรัพยากรบุคคล | ปก/ชก | - | ๒๙,๖๑๐ | ๓๕๕,๓๒๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ |
| ๖ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง/ชง | - | ๒๔,๘๒๕ | ๒๙๗,๙๐๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ |
| | ลูกจ้างประจำ | | | | | | | |
| ๗ | นักการ | บริการพื้นฐาน | ๑ | ๒๐,๖๘๐ | ๒๔๘,๑๖๐ | ๙,๘๔๐ | ๘,๗๖๐ | ๙,๐๐๐ |
| ๘ | พนักงานขับรถยนต์ | สนับสนุน | ๑ | ๑๘,๑๙๐ | ๒๑๘,๒๘๐ | ๗,๒๐๐ | ๗,๔๔๐ | ๗,๕๖๐ |
| ๙ | พนักงานวิทยุ | สนับสนุน | ๑ | ๑๖,๙๖๐ | ๒๐๓,๕๒๐ | ๗,๓๒๐ | ๗,๔๔๐ | ๗,๒๐๐ |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | |
| ๑๐ | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | - | ๑ | ๑๓,๒๕๐ | ๑๕๙,๐๐๐ | ๖,๖๐๐ | ๖,๘๔๐ | ๗,๐๘๐ |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | |
| ๑๑ | พนักงานดับเพลิง (๑) | - | ๑ | ๙,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | - |
| ๑๒ | พนักงานดับเพลิง (๒) | - | ๑ | ๙,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | - |
| ๑๓ | พนักงานดับเพลิง (๓) | - | ๑ | ๙,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | - |
| ๑๔ | พนักงานดับเพลิง (๔) | - | ๑ | ๙,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | - |
| ๑๕ | พนักงานดับเพลิง (๕) | - | ๑ | ๙,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | - |
| ๑๖ | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | - | ๑ | ๙,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | - |
| ๑๗ | คนงาน (๑) | - | ๑ | ๙,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | - |
| ๑๘ | คนงาน (๒) | - | ๑ | ๙,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | - |
| ๑๙ | ยาม | - | ๑ | ๙,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | - |
| | รวมสำนักปลัดเทศบาล | | ๑๗ | ๓๐๗,๔๐๕ | ๓,๖๘๘,๘๖๐ | ๑๐๑,๐๔๐ | ๑๐๑,๔๐๐ | ๑๐๒,๒๔๐ |

๒) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน.....๖.....ตำแหน่ง.....๖.....อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | ระดับ | จำนวน (คน) | เงินเดือน คนละ | รวม | ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี | | |
|-----|---|------------|---------------|-------------------|------------------|---------------------------|---------------|---------------|
| | | | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |
| ๑ | นักบริหารงานการคลัง(ผู้อำนวยการกองคลัง) | ต้น | ๑ | ๒๙,๖๘๐ | ๓๕๖,๑๖๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๔๔๐ |
| ๒ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชำนาญการ | ๑ | ๓๒,๔๕๐ | ๓๘๙,๔๐๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๐๘๐ |
| ๓ | นักวิชาการพัสดุ | ปฏิบัติการ | ๑ | ๑๕,๐๖๐ | ๑๘๐,๗๒๐ | ๙,๓๖๐ | ๙,๑๒๐ | ๘,๒๘๐ |
| ๔ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปง/ชง | - | ๒๔,๘๒๕ | ๒๙๗,๙๐๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ |
| ๕ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ปง/ชง | - | ๒๔,๘๒๕ | ๒๙๗,๙๐๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | |
| ๖ | คนงาน | - | - | ๙,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | - |
| | รวมกองคลัง | | ๓ | ๑๓๕,๘๔๐ | ๑,๖๓๐,๐๘๐ | ๕๕,๔๔๐ | ๕๕,๐๘๐ | ๕๔,๒๔๐ |

๓) กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน.....๓.....ตำแหน่ง.....๖.....อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | ระดับ | จำนวน (คน) | เงินเดือน คนละ | รวม | ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี | | |
|-----|--------------------------------------|------------|---------------|-------------------|------------------|---------------------------|---------------|---------------|
| | | | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |
| ๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๑ | ๓๐,๒๒๐ | ๔๐๔,๖๔๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ |
| ๒ | นายช่างโยธา | ปฏิบัติงาน | ๑ | ๑๖,๙๖๐ | ๒๐๓,๕๒๐ | ๗,๓๒๐ | ๗,๔๔๐ | ๗,๒๐๐ |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | |
| ๓ | คนงาน (๑) | - | ๑ | ๙,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | - |
| ๔ | คนงาน (๒) | - | ๑ | ๙,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | - |
| ๕ | คนงาน (๓) | - | ๑ | ๙,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | - |
| ๖ | คนงาน (๔) | - | - | ๙,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | - |
| | รวมกองช่าง | | ๕ | ๘๓,๑๘๐ | ๑,๐๔๐,๑๖๐ | ๒๐,๗๖๐ | ๒๐,๗๖๐ | ๒๐,๕๒๐ |

๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังปัจจุบัน.....๗.....ตำแหน่ง.....๑๐.....อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | ระดับ | จำนวน (คน) | เงินเดือน คนละ | รวม | ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี | | |
|-----|--|------------|---------------|-------------------|------------------|---------------------------|--------------|--------------|
| | | | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |
| ๑ | นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) | ต้น | ๑ | ๓๐,๗๙๐ | ๓๖๙,๔๘๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ |
| ๒ | นักวิชาการสุขาภิบาล | ปฏิบัติการ | ๑ | ๑๕,๐๖๐ | ๑๘๐,๗๒๐ | ๙,๓๖๐ | ๙,๑๒๐ | ๘,๒๘๐ |
| ๓ | นักวิชาการสาธารณสุข | ปก/ชก | - | ๒๙,๖๑๐ | ๓๕๕,๓๒๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | |
| ๔ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑ | ๑๓,๘๐๐ | ๑๖๕,๖๐๐ | ๖,๗๒๐ | ๖,๙๖๐ | ๗,๒๐๐ |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | |
| ๕ | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | - | - | ๙,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | - |
| ๖ | คนงานประจำรถขยะ (๑) | - | ๑ | ๙,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | - |
| ๗ | คนงานประจำรถขยะ (๒) | - | ๑ | ๙,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | - |
| ๘ | คนงานประจำรถขยะ (๓) | - | ๑ | ๙,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | - |
| ๙ | คนงาน (๑) | - | ๑ | ๙,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | - |
| ๑๐ | คนงาน (๒) | - | ๑ | ๙,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | - |
| | รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | | ๘ | ๑๔๓,๒๖๐ | ๑,๗๑๙,๑๒๐ | ๑,๑๖๐ | ๑,๕๒๐ | ๑,๔๘๐ |

๕) กองวิชาการและแผนงาน มีอัตรากำลังปัจจุบัน.....๓.....ตำแหน่ง.....๓.....อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | ระดับ | จำนวน (คน) | เงินเดือน คนละ | รวม | ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี | | |
|-----|---|------------|---------------|-------------------|----------------|---------------------------|---------------|---------------|
| | | | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |
| ๑ | ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๑ | ๒๙,๑๑๐ | ๓๙๑,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ |
| ๒ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชำนาญการ | ๑ | ๒๕,๙๗๐ | ๓๑๑,๖๔๐ | ๑๒,๑๒๐ | ๑๒,๖๐๐ | ๑๒,๙๖๐ |
| ๓ | นิติกร | ปฏิบัติการ | ๑ | ๑๕,๔๒๐ | ๑๘๕,๐๔๐ | ๙,๖๐๐ | ๘,๖๔๐ | ๗,๕๖๐ |
| | รวมกองวิชาการและแผนงาน | | ๓ | ๗๐,๕๐๐ | ๘๘๘,๐๐๐ | ๓๕,๐๔๐ | ๓๔,๖๘๐ | ๓๓,๘๔๐ |

๖) กองการศึกษา มีอัตรากำลังปัจจุบัน.....๑๒.....ตำแหน่ง.....๒๘.....อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | ระดับ | จำนวน (คน) | เงินเดือน คนละ | รวม | ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี | | |
|-----|---|------------|---------------|-------------------|---------|---------------------------|--------|--------|
| | | | | | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |
| ๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | ต้น | ๑ | ๒๘,๕๖๐ | ๓๘๔,๓๒๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ |
| ๒ | นักวิชาการศึกษา | ปก/ชก | - | ๒๙,๖๑๐ | ๓๕๕,๓๒๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ |
| | พนักงานครูเทศบาล | | | | | | | |
| | โรงเรียนเทศบาลตลาดแค | | | | | | | |
| ๓ | ผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารงานสถานศึกษา) | คศ.๓ | - | - | - | - | - | - |
| ๔ | รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารงานสถานศึกษา) | คศ.๒ | ๑ | - | - | - | - | - |
| ๕ | ครู | คศ.๓ | ๑ | - | - | - | - | - |
| ๖ | ครู | คศ.๓ | ๑ | - | - | - | - | - |
| ๗ | ครู | คศ.๓ | ๑ | - | - | - | - | - |
| ๘ | ครู | คศ.๓ | ๑ | - | - | - | - | - |
| ๙ | ครู | คศ.๒ | ๑ | - | - | - | - | - |
| ๑๐ | ครู | คศ.๒ | ๑ | - | - | - | - | - |
| ๑๑ | ครู | คศ.๒ | ๑ | - | - | - | - | - |
| ๑๒ | ครู | คศ.๒ | ๑ | - | - | - | - | - |
| ๑๓ | ครู | คศ.๒ | ๑ | - | - | - | - | - |
| ๑๔ | ครู | คศ.๑ | ๑ | - | - | - | - | - |
| ๑๕ | ครู | คศ.๑ | ๑ | - | - | - | - | - |
| ๑๖ | ครู | คศ.๑ | ๑ | - | - | - | - | - |
| ๑๗ | ครู | คศ.๑ | ๑ | - | - | - | - | - |
| ๑๘ | ครู | คศ.๑ | ๑ | - | - | - | - | - |
| ๑๙ | ครู | คศ.๑ | ๑ | - | - | - | - | - |
| ๒๐ | ครู | คศ.๑-๓ | - | - | - | - | - | - |
| ๒๑ | ครู | คศ.๑-๓ | - | - | - | - | - | - |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | | | | | | | |
| ๒๒ | ครูผู้ดูแลเด็ก | ครูผู้ช่วย | - | - | - | - | - | - |

๑๐) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กองคลัง มีความต้องการยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน...๑...ตำแหน่ง...๑...อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน (๑) | เงินเดือน ที่ตั้งไว้ลดลง (๑)X๑๒ | หมายเหตุ |
|-----|--|---------------|------------------|---------------------------------------|----------|
| | พนักงานเทศบาล | | | | |
| ๑ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | ๑ | ๒๔,๘๒๕ | ๒๙๗,๙๐๐ | |

๑๑) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กองคลัง มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น...๒...ตำแหน่ง...๒...อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | ค่าตอบแทน (๑) | ค่าตอบแทน ที่ต้องตั้งไว้ (๑)X๑๒ | หมายเหตุ |
|-----|-----------------------------------|---------------|------------------|---------------------------------------|----------|
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | |
| ๑ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๑ | ๑๑,๕๐๐ | ๑๓๘,๐๐๐ | |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | |
| ๒ | เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน | ๑ | ๙,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | |

๑๒) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กองช่าง มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น...๑...ตำแหน่ง...๑...อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | ค่าตอบแทน (๑) | ค่าตอบแทน ที่ต้องตั้งไว้ (๑)X๑๒ | หมายเหตุ |
|-----|-----------------------------|---------------|------------------|---------------------------------------|----------|
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | |
| ๑ | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ | ๑๑,๕๐๐ | ๑๓๘,๐๐๐ | |

๑๓) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กองสาธารณสุขฯ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น...๑...ตำแหน่ง...๑...อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | ค่าตอบแทน (๑) | ค่าตอบแทน ที่ต้องตั้งไว้ (๑)X๑๒ | หมายเหตุ |
|-----|--------------------------|---------------|------------------|---------------------------------------|----------|
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | |
| ๑ | พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | ๙,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | |

๑๔) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ หน่วยตรวจสอบภายใน มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น...๑...ตำแหน่ง...๑...อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑) | เงินเดือน ขั้นสูง (๒) | เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒X๑๒ |
|-----|--|---------------|-----------------------------|-----------------------------|---|
| | พนักงานเทศบาล | | | | |
| ๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | ๑ | ๙,๗๔๐ | ๔๙,๔๘๐ | ๓๕๕,๓๒๐ |

๑๕) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักปลัดเทศบาล มีความต้องการยุบเลิกตำแหน่ง เพิ่มขึ้น...๑....ตำแหน่ง...๑...อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | ค่าจ้าง (๑) | ค่าจ้างที่ ตั้งไว้ลดลง (๑)X๑๒ | หมายเหตุ |
|-----|---------------------|---------------|----------------|-------------------------------------|---------------------|
| | ลูกจ้างประจำ | | | | |
| ๑ | พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | ๑๘,๗๙๐ | ๒๒๕,๔๘๐ | เกษียณอายุฯ ยุบเลิก |

๑๖) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักปลัดเทศบาล มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น...๑....ตำแหน่ง...๑...อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | ค่าตอบแทน (๑) | ค่าตอบแทน ที่ต้องตั้งไว้ (๑)X๑๒ | หมายเหตุ |
|-----|--------------------------|---------------|------------------|---------------------------------------|----------|
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | |
| ๑ | พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | ๙,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | |

ประมาณการงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เทศบาลตำบลตลาดแค

| ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ | ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ | ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ |
|---------------------|---------------------|---------------------|
| ๕๔,๓๒๐,๐๐๐ | ๕๗,๐๓๖,๐๐๐ | ๕๙,๘๘๗,๘๐๐ |

หมายเหตุ เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ตั้งไว้ ๕๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท

รวม งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ (กิจการประปา) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ตั้งไว้ ๓,๕๒๐,๐๐๐ บาท

หัก เงินอุดหนุนกิจการประปา จำนวน ๑,๒๐๐,๐๐๐ บาท

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลตลาดแค

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ประเภท | จำนวน กรอบ ทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | ภาวะที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒) | | | ค่าใช้จ่ายรวม | | | หมายเหตุ | |
|----------------------|--|----------------------------------|--------------------------|------------------------|--------------|------------------|---|------|------|----------------------|------|------|-------------------------------|---------|--------|---------------|---------|---------|----------------------------|------------|
| | | | | จำนวน(คน) | เงินเดือน(๑) | เงินประจำตำแหน่ง | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | | |
| ๑ | ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น) | กลาง | ๑ | - | ๕๔๘,๐๔๐ | ๑๖๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๙,๖๘๐ | ๑๙,๖๘๐ | ๑๙,๖๘๐ | ๗๓๕,๗๒๐ | ๗๕๕,๔๐๐ | ๗๗๕,๐๘๐ | รายงาน ก.ท.สรรหา | |
| ๒ | รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๐๙,๓๒๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๒๐๐ | ๔๖๔,๖๔๐ | ๔๗๗,๗๒๐ | ๔๙๐,๙๒๐ | (๓๔,๑๑๐) | |
| ๓ | รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๓๕,๗๒๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๒๐๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๔๙๐,๙๒๐ | ๕๐๙,๒๔๐ | ๕๑๗,๕๖๐ | (๓๖,๓๑๐)ว่างให้ยุบ | |
| ส่วนปลัดเทศบาล(๑๑) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔ | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๑ | ๑ | ๓๖๙,๐๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๔๒๔,๓๒๐ | ๔๓๗,๖๔๐ | ๔๕๐,๗๒๐ | (๓๓,๐๐๐) | |
| ๕ | นักจัดการงานทั่วไป | ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๒๙๙,๖๔๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๑๒๐ | ๑๒,๖๐๐ | ๓๑๑,๖๔๐ | ๓๒๓,๗๖๐ | ๓๓๖,๓๖๐ | (๒๕,๙๗๐) | |
| ๖ | นักจัดการงานทะเบียนและบัตร | ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๓๑๑,๖๔๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๑๒๐ | ๑๒,๖๐๐ | ๑๒,๙๖๐ | ๓๒๓,๗๖๐ | ๓๓๖,๓๖๐ | ๓๔๙,๓๒๐ | (๒๕,๙๗๐) | |
| ๗ | นักทรัพยากรบุคคล | ปก./ชก. | ๑ | - | ๓๕๕,๓๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๓๖๗,๓๒๐ | ๓๗๙,๓๒๐ | ๓๙๑,๓๒๐ | ว่างเต็ม | |
| ๘ | นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๒๒๗,๔๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๐,๙๒๐ | ๑๑,๑๖๐ | ๑๑,๐๔๐ | ๒๓๘,๓๒๐ | ๒๔๙,๔๘๐ | ๒๖๐,๕๒๐ | (๑๘,๙๕๐) | |
| ๙ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง/ชง | ๑ | - | ๒๙๗,๙๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๓๐๗,๖๒๐ | ๓๑๗,๓๔๐ | ๓๒๗,๐๖๐ | ว่างเต็ม | |
| ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๐ | นักการ | บริการพื้นฐาน | ๑ | ๑ | ๒๔๘,๑๖๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๘๔๐ | ๘,๗๖๐ | ๙,๐๐๐ | ๒๕๘,๐๐๐ | ๒๖๖,๗๖๐ | ๒๗๕,๗๖๐ | (๒๐,๖๘๐)ว่างให้ยุบ | |
| ๑๑ | พนักงานขับรถยนต์ | สนับสนุน | ๑ | ๑ | ๒๑๘,๒๘๐ | - | ๑ | - | - | - | - | - | ๗,๒๐๐ | - | - | ๒๒๕,๔๘๐ | - | - | (๑๘,๑๙๐)ว่างให้ยุบ (ปี ๖๕) | |
| ๑๒ | พนักงานวิทยุ | สนับสนุน | ๑ | ๑ | ๒๐๓,๕๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๓๒๐ | ๗,๔๔๐ | ๗,๒๐๐ | ๒๑๐,๘๔๐ | ๒๑๘,๘๘๐ | ๒๒๕,๔๘๐ | (๑๖,๙๖๐)ว่างให้ยุบ | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๓ | พнг.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา | ทักษะ | ๑ | ๑ | ๑๕๙,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๖๐๐ | ๖,๘๔๐ | ๗,๐๘๐ | ๑๖๕,๖๐๐ | ๑๗๒,๔๔๐ | ๑๗๙,๕๒๐ | (๑๓,๒๕๐) | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๔ | พนักงานขับรถยนต์ | ทั่วไป | ๑ | - | - | - | - | ๑ | ๑ | - | +๑ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| ๑๕ | พนักงานดับเพลิง | ทั่วไป | ๕ | ๕ | ๕๔๐,๐๐๐ | - | ๕ | ๕ | ๕ | - | - | - | - | - | - | ๕๔๐,๐๐๐ | ๕๔๐,๐๐๐ | ๕๔๐,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) | |
| ๑๖ | พнг.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา | ทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) | |
| ๑๗ | คนงาน | ทั่วไป | ๒ | ๒ | ๒๑๖,๐๐๐ | - | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | - | - | - | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) | |
| ๑๘ | ยาม | ทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) | |
| กองคลัง (๑๒) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๙ | ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานคลัง) | ต้น | ๑ | ๑ | ๓๕๖,๑๖๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๔๑๑,๔๘๐ | ๔๒๕,๕๖๐ | ๔๓๘,๐๐๐ | (๒๙,๖๘๐) | |
| ๒๐ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๓๘๙,๔๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๔๐๒,๗๒๐ | ๔๑๖,๑๖๐ | ๔๒๙,๒๔๐ | (๓๒,๔๕๐) | |
| ๒๑ | นักวิชาการพัสดุ | ปฏิบัติการ | ๑ | ๑ | ๑๘๐,๗๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๓๖๐ | ๙,๑๒๐ | ๘,๒๘๐ | ๑๙๐,๐๘๐ | ๑๙๙,๒๐๐ | ๒๐๗,๔๘๐ | (๑๕,๐๖๐) | |

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ประเภท | จำนวน กรอ บ ทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาด ว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒) | | | ค่าใช้จ่ายรวม | | | หมายเหตุ |
|-----|--|----------------------------------|------------------------------|------------------------|--------------|------------------|---|------|------|----------------------|------|------|-------------------------------|--------|--------|---------------|---------|---------|-------------------------|
| | | | | จำนวน(คน) | เงินเดือน(๑) | เงินประจำตำแหน่ง | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| ๒๒ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปง/ชง | ๑ | - | ๒๙๗,๙๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๓๐๗,๖๒๐ | ๓๑๗,๓๔๐ | ๓๒๗,๐๖๐ | ว่างเต็ม |
| ๒๓ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี พนักงานจ้างตามภารกิจ | ปง/ชง | - | - | ๒๙๗,๙๐๐ | - | - | - | - | -๑ | - | - | -๒๙๗,๙๐๐ | - | - | -๒๙๗,๙๐๐ | - | - | ยุบเลิก |
| ๒๔ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี พนักงานจ้างทั่วไป | คุณวุฒิ | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | ๑๓๘,๐๐๐ | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ | ๑๓๘,๐๐๐ | ๑๔๓,๕๒๐ | ๑๔๙,๒๘๐ | กำหนดเพิ่ม |
| ๒๕ | คนงาน | ทั่วไป | ๑ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ว่างเต็ม |
| ๒๖ | เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน กองช่าง (๑๔) | ทั่วไป | - | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | กำหนดเพิ่ม |
| ๒๗ | ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๑ | ๑ | ๓๖๒,๖๔๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๔๑๘,๐๘๐ | ๔๓๑,๔๐๐ | ๔๔๔,๗๒๐ | (๓๐,๒๒๐) |
| ๒๘ | นายช่างโยธา พนักงานจ้างตามภารกิจ | ปฏิบัติงาน | ๑ | ๑ | ๒๐๓,๕๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๓๒๐ | ๗,๔๔๐ | ๗,๒๐๐ | ๒๑๐,๘๔๐ | ๒๑๘,๒๘๐ | ๒๒๕,๔๘๐ | (๑๖,๙๖๐) |
| ๒๙ | ผู้ช่วยนายช่างโยธา พนักงานจ้างทั่วไป | คุณวุฒิ | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | ๑๓๘,๐๐๐ | ๕,๕๒๐ | ๕,๗๖๐ | ๑๓๘,๐๐๐ | ๑๔๓,๕๒๐ | ๑๔๙,๒๘๐ | กำหนดเพิ่ม |
| ๓๐ | คนงาน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖) | ทั่วไป | ๔ | ๓ | ๔๓๒,๐๐๐ | - | ๔ | ๔ | ๔ | - | - | - | - | - | - | ๔๓๒,๐๐๐ | ๔๓๒,๐๐๐ | ๔๓๒,๐๐๐ | (๙,๐๐๐)ว่างเต็ม ๑ อัตรา |
| ๓๑ | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข) | ต้น | ๑ | ๑ | ๓๖๙,๔๘๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๔๒๔,๕๖๐ | ๔๓๘,๐๐๐ | ๔๕๑,๓๒๐ | (๓๐,๗๙๐) |
| ๓๒ | นักวิชาการสุขาภิบาล | ปฏิบัติกร | ๑ | ๑ | ๑๘๐,๗๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๓๖๐ | ๙,๑๒๐ | ๘,๒๘๐ | ๑๙๐,๐๘๐ | ๑๙๙,๒๐๐ | ๒๐๗,๔๘๐ | (๑๕,๐๖๐) |
| ๓๓ | นักวิชาการสาธารณสุข พนักงานจ้างตามภารกิจ | ปก/ชก | ๑ | - | ๓๕๕,๓๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๓๖๗,๓๒๐ | ๓๗๙,๓๒๐ | ๓๙๑,๓๒๐ | ว่างเต็ม |
| ๓๔ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป | คุณวุฒิ | ๑ | ๑ | ๑๖๕,๖๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๗๒๐ | ๖,๙๖๐ | ๗,๒๐๐ | ๑๗๒,๓๒๐ | ๑๗๙,๒๘๐ | ๑๘๖,๔๘๐ | (๑๓,๘๐๐) |
| ๓๕ | พนัก.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | ทั่วไป | ๑ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ว่างเต็ม |
| ๓๖ | คนงานประจำรถขยะ | ทั่วไป | ๓ | ๓ | ๓๒๔,๐๐๐ | - | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | - | - | - | ๓๒๔,๐๐๐ | ๓๒๔,๐๐๐ | ๓๒๔,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) |
| ๓๗ | พนักงานขับรถยนต์ | ทั่วไป | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | กำหนดเพิ่ม |
| ๓๘ | คนงาน กองวิชาการ (๑๗) | ทั่วไป | ๒ | ๒ | ๒๑๖,๐๐๐ | - | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | - | - | - | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) |
| ๓๙ | ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๑ | ๑ | ๓๔๙,๓๒๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๔๐๔,๖๔๐ | ๔๑๘,๐๘๐ | ๔๓๑,๔๐๐ | (๒๙,๑๑๐) |

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ประเภท | จำนวน กรอบ ทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒) | | | ค่าใช้จ่ายรวม | | | หมายเหตุ | |
|--|--|----------------------------------|--------------------------|------------------------|--------------|------------------|---|------|------|----------------------|------|------|-------------------------------|--------|--------|---------------|---------|---------|---------------------------|-------------------------------------|
| | | | | จำนวน(คน) | เงินเดือน(๑) | เงินประจำตำแหน่ง | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | | |
| ๔๐ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๓๑๑,๖๔๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๑๒๐ | ๑๒,๖๐๐ | ๑๒,๙๖๐ | ๓๒๓,๗๖๐ | ๓๓๖,๓๖๐ | ๓๔๙,๓๒๐ | (๒๕,๙๗๐) | |
| ๔๑ | นิติกร | ปฏิบัติการ | ๑ | ๑ | ๑๘๕,๐๔๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๖๐๐ | ๘,๖๔๐ | ๗,๕๖๐ | ๑๙๔,๖๔๐ | ๒๐๓,๒๘๐ | ๒๑๐,๘๔๐ | (๑๕,๔๒๐) | |
| กองการศึกษา (๑๘) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๒ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น | ๑ | ๑ | ๓๔๒,๗๒๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๓๙๘,๑๖๐ | ๔๑๑,๔๘๐ | ๔๒๕,๕๖๐ | (๒๘,๕๖๐) | |
| ๔๓ | นักวิชาการศึกษา | ปก./ชก. | ๑ | - | ๓๕๕,๓๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๓๖๗,๓๒๐ | ๓๗๙,๓๒๐ | ๓๙๑,๓๒๐ | ร้องขอให้ กสธ. สรรหา | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๔ | ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา | คุณวุฒิ | ๑ | - | ๑๘๐,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | ๗,๒๐๐ | ๗,๕๖๐ | ๑๘๐,๐๐๐ | ๑๘๗,๒๐๐ | ๑๙๔,๗๖๐ | (๑๕,๐๐๐)ว่างเดิม | |
| โรงเรียนเทศบาลตลาดแค | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๕ | ผู้อำนวยการสถานศึกษา | ค.ศ.๓ | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | จ่ายจากเงินอุดหนุน/รายงาน กท. สรรหา |
| ๔๖ | รองผู้อำนวยการสถานศึกษา | ค.ศ.๒ | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | จ่ายจากเงินอุดหนุน |
| ๔๗ | ครู | ค.ศ.๑-๓ | ๑๗ | ๑๕ | - | - | ๑๗ | ๑๗ | ๑๗ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | จ่ายจากเงินอุดหนุน/ว่างเดิม ๒ อัตรา |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ(บุคลากรสนับสนุนการสอน) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๘ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | คุณวุฒิ | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | จ่ายจากเงินอุดหนุน |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๔๙ | คนงาน | ทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๐๐๐)งบท้องถิ่นจ่าย | |
| ๕๐ | ภารโรง | ทั่วไป | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | จ่ายจากเงินอุดหนุน |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลตลาดแค | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕๑ | ครูผู้ดูแลเด็ก | คพช-คศ.๓ | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | จ่ายจากเงินอุดหนุน/ว่างเดิม |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕๒ | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | คุณวุฒิ | ๑ | ๑ | ๒๒๕,๘๔๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๑๒๐ | ๙,๔๘๐ | ๙,๘๔๐ | ๒๓๔,๙๖๐ | ๒๔๔,๔๔๐ | ๒๕๔,๒๘๐ | (๑๘,๘๒๐)งบท้องถิ่นจ่าย | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕๓ | ผู้ดูแลเด็ก | ทั่วไป | ๑ | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | จ่ายจากเงินอุดหนุน |
| กองการประปา (๑๙) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕๔ | ผู้อำนวยการกองการประปา(นักบริหารงานประปา) | ต้น | ๑ | - | ๓๙๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๔๔๙,๒๒๐ | ๔๖๒,๘๔๐ | ๔๗๖,๕๖๐ | ว่างเดิม/รายงาน กท. สรรหา | |
| ๕๕ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปก/ชก | ๑ | - | ๓๕๕,๓๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๓๖๗,๓๒๐ | ๓๗๙,๓๒๐ | ๓๙๑,๓๒๐ | (๒๙,๖๑๐) ว่างเดิม | |
| ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕๖ | พนักงานผลิตน้ำประปา | บริการพื้นฐาน | ๑ | ๑ | ๒๐๗,๒๔๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๓๒๐ | ๗,๒๐๐ | ๗,๔๔๐ | ๒๑๔,๕๖๐ | ๒๒๑,๗๖๐ | ๒๒๙,๒๐๐ | (๑๗,๒๗๐) | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕๗ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | คุณวุฒิ | ๑ | ๑ | ๑๕๐,๙๖๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๑๒๐ | ๓,๖๖๐ | ๖,๖๐๐ | ๑๕๗,๐๘๐ | ๑๖๐,๗๔๐ | ๑๖๗,๓๔๐ | (๑๒,๕๘๐) | |

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ประเภท | จำนวน กรอบ ทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒) | | | ค่าใช้จ่ายรวม | | | หมายเหตุ | |
|-----|--|----------------------------------|--------------------------|------------------------|--------------|------------------|---|------|------|----------------------|------|------|-------------------------------|---------|---------|---------------|------------|------------|------------|--|
| | | | | จำนวน(คน) | เงินเดือน(๑) | เงินประจำตำแหน่ง | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | | |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๕๘ | พนักงานจตมาตรวัดน้ำ | ทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) | |
| ๕๙ | คนงาน | ทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (๙,๐๐๐) | |
| | กองสวัสดิการสังคม (๑๑) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๖๐ | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) | ต้น | ๑ | - | ๓๙๓,๖๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๑๓,๖๒๐ | ๔๔๙,๒๒๐ | ๔๖๒,๘๔๐ | ๔๗๖,๔๖๐ | ว่างเต็ม | |
| ๖๑ | นักพัฒนาชุมชน | ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๓๒๙,๗๖๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๙๖๐ | ๑๓,๔๕๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๓๔๒,๗๒๐ | ๓๕๖,๑๖๐ | ๓๖๙,๔๘๐ | (๒๗,๔๘๐) | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๖๒ | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | คุณวุฒิ | ๑ | ๑ | ๒๐๑,๘๔๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๕๒๐ | ๘,๘๘๐ | ๙,๒๔๐ | ๒๑๐,๓๖๐ | ๒๑๙,๒๔๐ | ๒๒๘,๔๘๐ | (๑๗,๕๗๐) | |
| | หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๖๓ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปก./ชก. | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | ๓๕๕,๓๒๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๓๕๕,๓๒๐ | ๓๖๗,๓๒๐ | ๓๗๙,๓๒๐ | กำหนดเพิ่ม | |
| | รวม | | ๘๘ | ๖๗ | ๑๓,๗๐๘,๕๐๐ | ๕๘๘,๐๐๐ | ๘๘ | ๘๘ | ๘๘ | +๔ | - | - | ๙๔๘,๐๖๐ | ๕๒๗,๘๒๐ | ๔๒๒,๔๐๐ | ๑๕,๒๔๔,๕๖๐ | ๑๕,๗๗๒,๓๘๐ | ๑๖,๑๙๔,๗๘๐ | | |
| (๔) | ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% | | | | | | | | | | | | | | | ๒,๒๘๖,๖๘๔ | ๒,๓๖๕,๘๕๗ | ๒,๔๒๙,๒๑๗ | | |
| (๕) | รวมเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรทั้งสิ้น | | | | | | | | | | | | | | | ๑๗,๕๓๑,๒๔๔ | ๑๘,๑๓๘,๒๓๗ | ๑๘,๖๒๓,๙๙๗ | | |
| (๖) | คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี | | | | | | | | | | | | | | | ๓๒,๒๒๗ | ๓๑,๘๘๐ | ๓๑,๑๐๐ | | |

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน เป็นเงิน ๕๕,๕๒๐,๐๐๐.- บาท

*งบประมาณรายจ่ายทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ตั้งไว้ ๕๒,๐๐๐,๐๐๐.- บาท

*งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ (กิจการประปา) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งไว้ ๓,๕๒๐,๐๐๐.-บาท

*หัก เงินอุดหนุนกิจการประปา จำนวน ๑,๒๐๐,๐๐๐.- บาท

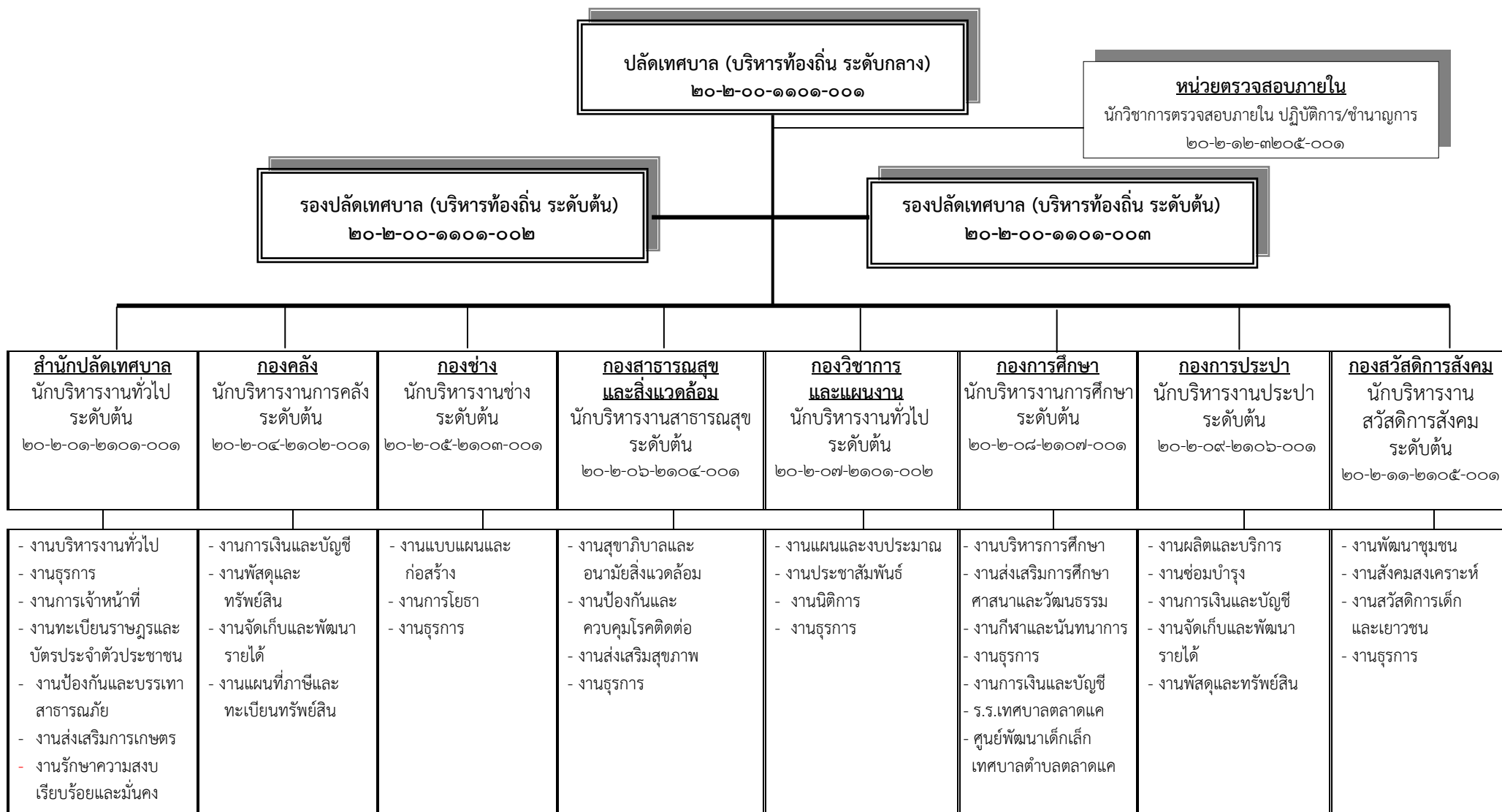
ประมาณการงบประมาณรายจ่ายจากเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๕๔,๓๒๐,๐๐๐ บาท

ประมาณการงบประมาณรายจ่ายจากเทศบัญญัติ ปี ๒๕๖๕ เพิ่มขึ้น ๕% เป็นเงิน ๕๗,๐๓๖,๐๐๐ บาท

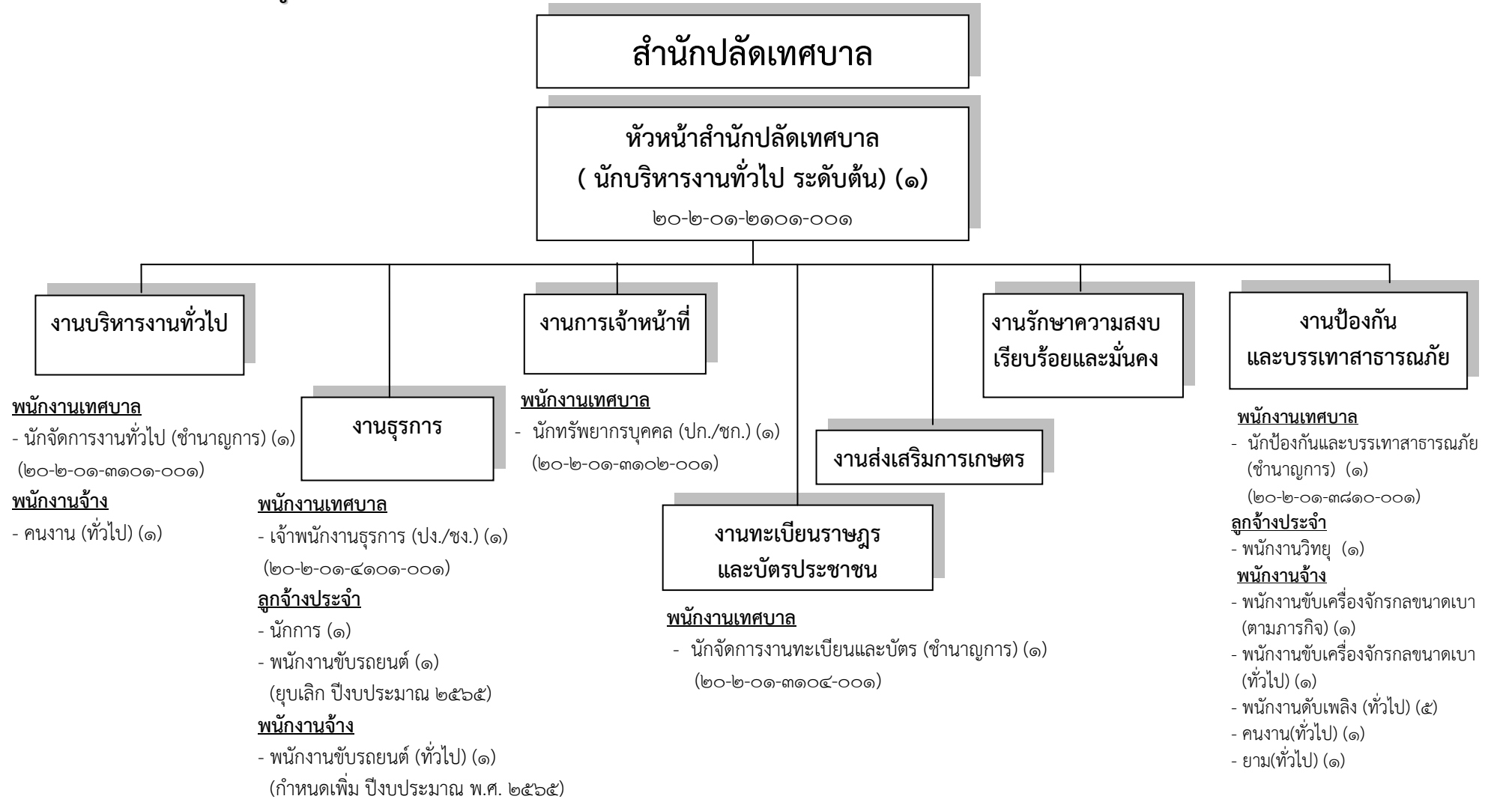
ประมาณการงบประมาณรายจ่ายจากเทศบัญญัติ ปี ๒๕๖๖ เพิ่มขึ้น ๕% เป็นเงิน ๕๙,๘๘๗,๘๐๐ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

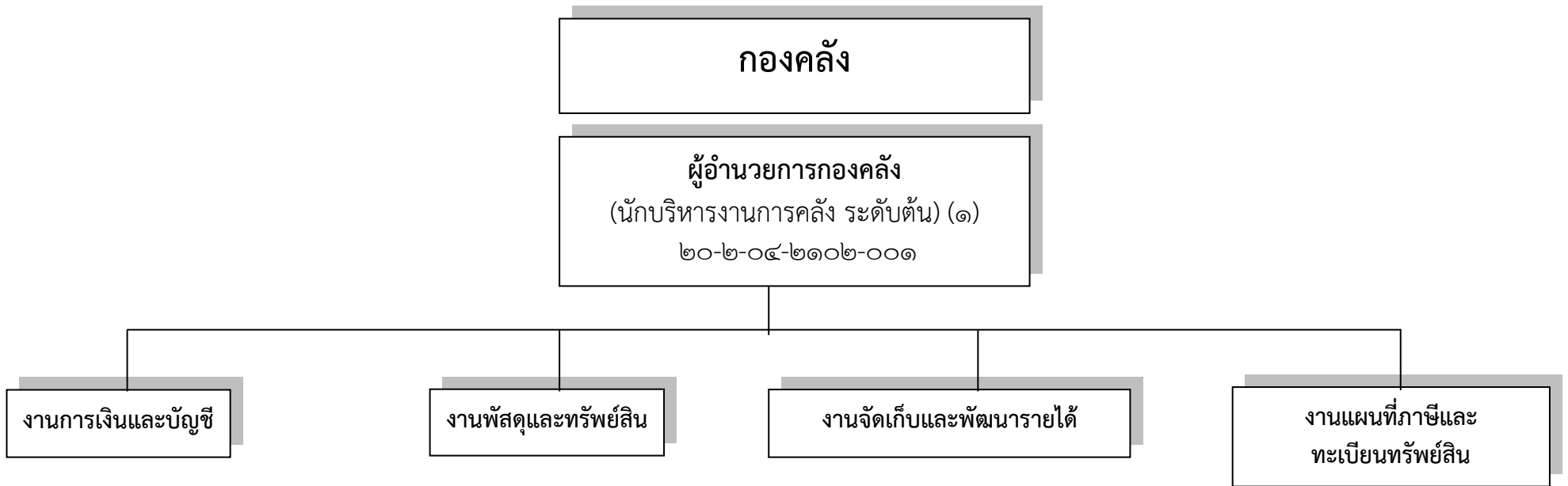
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖



| ระดับ | อำนาจการ | | วิชาการ | | ทั่วไป | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | |
|-------|-----------|----------|----------|------------|----------|------------|-------------------|--------------------------|------------------------|-------------------|
| | ระดับกลาง | ระดับต้น | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | | ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) | ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) | ทั่วไป |
| จำนวน | - | ๑ | ๓ | ๑ | - | ๑ | ๓ (-๑ ปี ๒๕๖๕) | - | ๑ | ๙ (+๑ ปี ๒๕๖๕) |



พนักงานเทศบาล

- นักวิชาการเงินและบัญชี (ชำนาญการ) (๑)
(๒๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (๑)
(๒๐-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑)
(ยุบเลิก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

พนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ) (๑)
(กำหนดเพิ่ม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

พนักงานเทศบาล

- นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ) (๑)
(๒๐-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑)

พนักงานเทศบาล

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (๑)
(๒๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑)

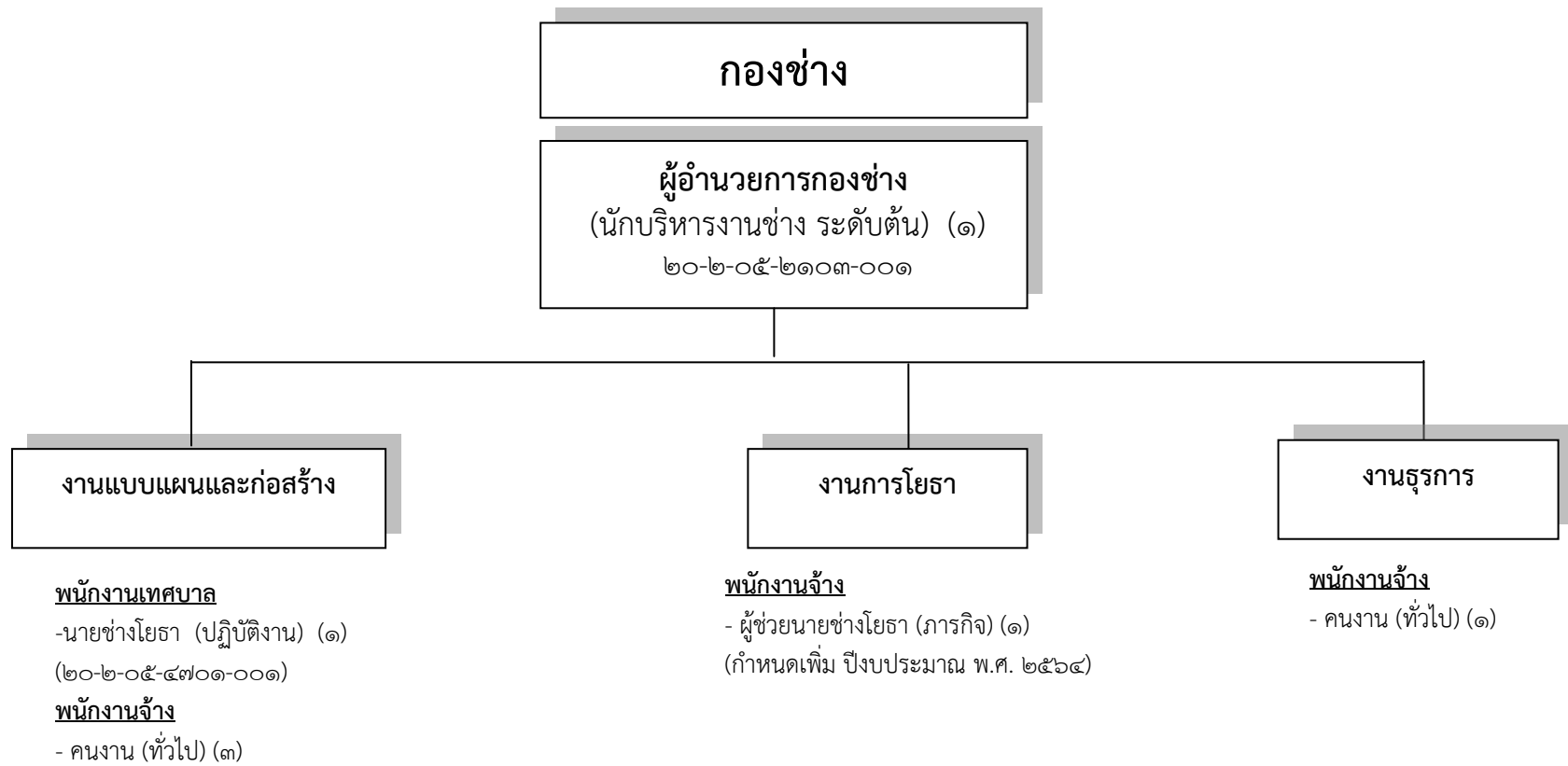
พนักงานจ้าง

- เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน (ทั่วไป) (๑)
(กำหนดเพิ่ม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

พนักงานจ้าง

- คนงาน (ทั่วไป) (๑)

| ระดับ | อำนาจการ | | วิชาการ | | ทั่วไป | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | |
|-------|-----------|----------|----------|------------|----------|------------|--------------|--------------------------|------------------------|-------------------|
| | ระดับกลาง | ระดับต้น | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | | ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) | ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) | ทั่วไป |
| จำนวน | | ๑ | ๑ | ๑ | - | ๑ | - | ๑ (+๑ ปี ๒๕๖๔) | - | ๒ (+๑ ปี ๒๕๖๔) |



| ระดับ | อำนวยการ | | วิชาการ | | ทั่วไป | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | |
|-------|-----------|----------|----------|------------|----------|------------|--------------|--------------------------|------------------------|--------|
| | ระดับกลาง | ระดับต้น | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | | ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) | ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) | ทั่วไป |
| จำนวน | - | ๑ | - | - | - | ๑ | - | ๑ (+๑ ปี ๒๕๖๔) | - | ๔ |

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (๑)
๒๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑



พนักงานเทศบาล
- นักวิชาการสุขาภิบาล (ปฏิบัติการ) (๑)
(๒๐-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑)

พนักงานจ้าง
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทั่วไป) (๑)
- คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป) (๓)
- คนงาน(ทั่วไป) (๒)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๑)
(กำหนดเพิ่ม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

พนักงานจ้าง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ตามภารกิจ) (๑)

พนักงานเทศบาล
- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) (๑)
(๒๐-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑)

| ระดับ | อำนาจการ | | วิชาการ | | ทั่วไป | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | |
|-------|-----------|----------|----------|------------|----------|------------|--------------|--------------------------|------------------------|-------------------|
| | ระดับกลาง | ระดับต้น | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | | ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) | ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) | ทั่วไป |
| จำนวน | - | ๑ | - | ๒ | - | - | - | ๑ | - | ๗ (+๑ ปี ๒๕๖๔) |



กองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑)
๒๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑



พนักงานเทศบาล

- นักพัฒนาชุมชน (ชำนาญการ) (๑)
(๒๐-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑)

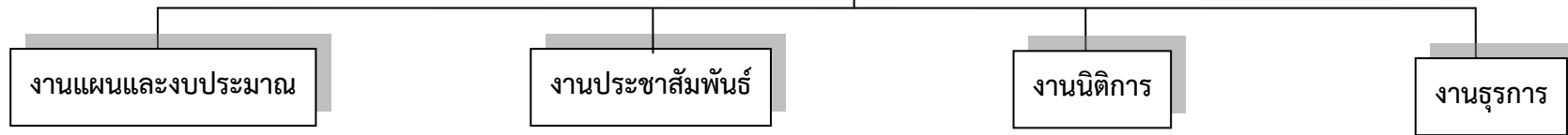
พนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ) (๑)

| ระดับ | ผู้อำนวยการ | | วิชาการ | | ทั่วไป | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | |
|-------|-------------|----------|----------|------------|----------|------------|--------------|--------------------------|------------------------|--------|
| | ระดับกลาง | ระดับต้น | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | | ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) | ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) | ทั่วไป |
| จำนวน | | ๑ | ๑ | - | - | - | - | ๑ | - | - |

กองวิชาการและแผนงาน

ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)
๒๐-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๒



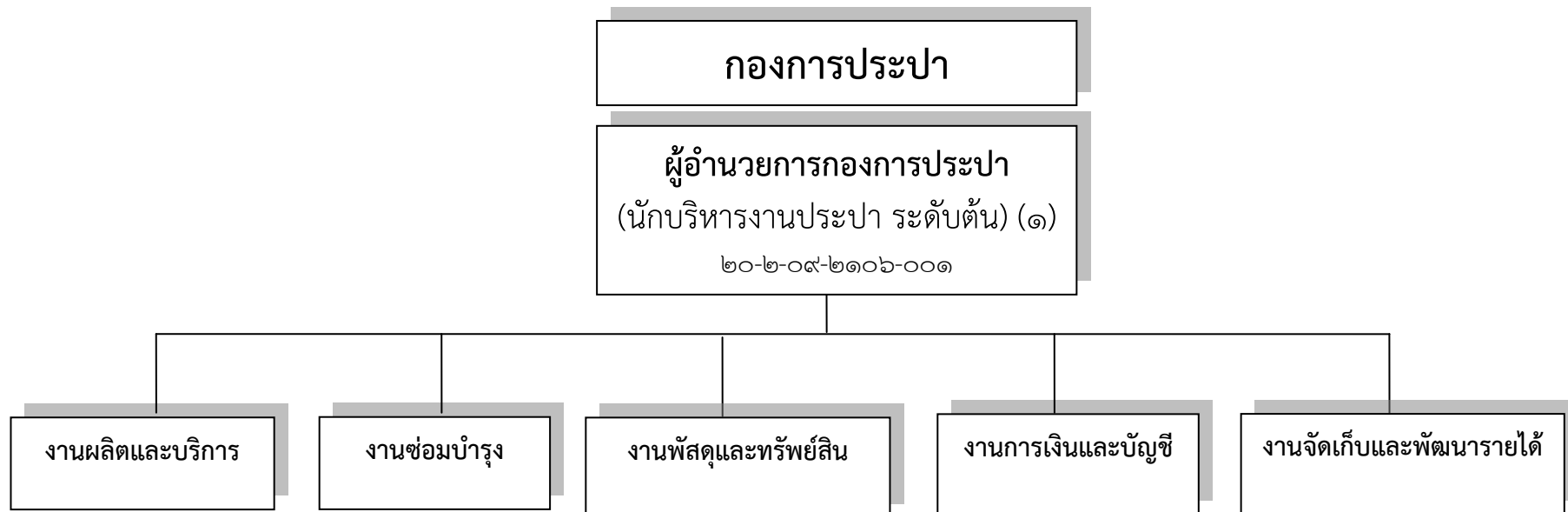
พนักงานเทศบาล

-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการ) (๑)
(๒๐-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑)

พนักงานเทศบาล

-นิติกร (ปฏิบัติการ) (๑)
(๒๐-๒-๐๗-๓๑๐๕-๐๐๑)

| ระดับ | อำนวยการ | | วิชาการ | | ทั่วไป | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | |
|-------|-----------|----------|----------|------------|----------|------------|--------------|--------------------------|------------------------|--------|
| | ระดับกลาง | ระดับต้น | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | | ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) | ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) | ทั่วไป |
| จำนวน | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - |



ลูกจ้างประจำ

- พนักงานผลิตน้ำประปา (๑)

พนักงานจ้าง

- พนักงานจดมาตรน้ำ (ทั่วไป) (๑)

- คนงาน (ทั่วไป) (๑)

พนักงานเทศบาล

- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (๑)

(๒๐-๒-๐๙-๓๒๐๑-๐๐๒)

พนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

(ตามภารกิจ) (๑)

| ระดับ | อำนาจการ | | วิชาการ | | ทั่วไป | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | |
|-------|-----------|----------|----------|------------|----------|------------|--------------|--------------------------|------------------------|--------|
| | ระดับกลาง | ระดับต้น | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | | ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) | ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) | ทั่วไป |
| จำนวน | - | ๑ | - | ๑ | - | - | ๑ | ๑ | - | ๒ |



| ระดับ | อำนวยการ | | วิชาการ | | ทั่วไป | | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง | | |
|-------|-----------|----------|----------|-------------------|----------|------------|--------------|--------------------------|------------------------|--------|
| | ระดับกลาง | ระดับต้น | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | | ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ) | ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) | ทั่วไป |
| จำนวน | - | - | - | ๑ (+๑ ปี ๒๕๖๔) | - | - | - | - | - | - |

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
เทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
สำนักงานปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตราเก่าเดิม | | | กรอบอัตราค่าใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|-----|---------------------------|--------------------------|-------------------|------------------------------|----------|------------------|------------------------------|----------|---|------------------------|------------------------------|----------------------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| ๑ | - ว่าง - | - | ๒๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัดเทศบาล | กลาง | ๒๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | ปลัดเทศบาล | กลาง | ๕๔๘,๐๕๐ [(๒๒,๗๐๐ + ๖๘,๖๕๐) / ๒] X ๑๒ | ๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒) | ๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒) | ๗๑๖,๐๕๐ รายงาน กท.สรรหา |
| ๒ | นายอัครเดช ชิมวงษ์ | รัฐศาสตรมหาบัณฑิต | ๒๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | รองปลัดเทศบาล | ต้น | ๒๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒ | รองปลัดเทศบาล | ต้น | ๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐ X ๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒) | - | ๔๕๑,๓๒๐ |
| ๓ | นางกุลสิริ เปรมกลาง | รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต | ๒๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓ | รองปลัดเทศบาล | ต้น | ๒๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๓ | รองปลัดเทศบาล | ต้น | ๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐ X ๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒) | - | ๔๗๗,๗๒๐ ว่างให้ยุบ |
| | <u>สำนักงานปลัดเทศบาล</u> | | | | | | | | | | | |
| | <u>พนักงานเทศบาล</u> | | | | | | | | | | | |
| ๑ | นางสาวเพียงเพ็ญ สุขะเดชะ | รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต | ๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | นักบริหารงานทั่วไป | ต้น | ๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | นักบริหารงานทั่วไป | ต้น | ๓๖๙,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐ X ๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒) | - | ๔๑๑,๐๐๐ |
| ๒ | นางสาวสร้อยญา แหวนทอง | บริหารธุรกิจบัณฑิต | ๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักจัดการงานทั่วไป | ชก. | ๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักจัดการงานทั่วไป | ชก. | ๒๙๙,๖๕๐ (๒๔,๙๗๐ X ๑๒) | - | - | ๒๙๙,๖๕๐ |
| ๓ | นางจิตตานันท์ พัสกา | รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต | ๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑ | นักจัดการงานทะเบียนและบัตร | ชก. | ๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑ | นักจัดการงานทะเบียนและบัตร | ชก. | ๓๑๑,๖๕๐ (๒๕,๙๗๐ X ๑๒) | - | - | ๓๑๑,๖๕๐ |
| ๔ | - ว่าง - | - | ๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ปก./ชก. | ๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ปก./ชก. | ๓๕๕,๓๒๐ [(๙,๗๕๐ + ๔๙,๕๘๐) / ๒] X ๑๒ | - | - | ๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม |
| ๕ | นายฤกษ์ณพล พัฒนาศูนย์ | รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต | ๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ชก. | ๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ชก. | ๒๒๗,๔๐๐ (๑๘,๙๕๐ X ๑๒) | - | - | ๒๒๗,๔๐๐ |
| ๖ | - ว่าง - | - | ๒๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปจ./ชง. | ๒๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปจ./ชง. | ๒๙๗,๙๐๐ [(๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒] X ๑๒ | - | - | ๒๙๗,๙๐๐ ว่างเดิม |
| | <u>ลูกจ้างประจำ</u> | | | | | | | | | | | |
| ๗ | นายมนัส แซโคกรวด | ประถมศึกษาปีที่ ๔ | - | นักการ | ลจ.ประจำ | - | นักการ | ลจ.ประจำ | ๒๔๘,๑๖๐ (๒๐๖๘๐ X ๑๒) | - | - | ๒๔๘,๑๖๐ ว่างให้ยุบ |
| ๘ | นายสมบุญ ช่างเวียน | มัธยมศึกษาปีที่ ๓ | - | พนักงานขับรถยนต์ | ลจ.ประจำ | - | พนักงานขับรถยนต์ | ลจ.ประจำ | ๒๑๘,๒๘๐ (๑๘๑๙๐ X ๑๒) | - | - | ๒๑๘,๒๘๐ ว่างให้ยุบ |
| ๙ | นายหัสชัย ฉิมกลาง | มัธยมศึกษาปีที่ ๖ | - | พนักงานวิทยุ | ลจ.ประจำ | - | พนักงานวิทยุ | ลจ.ประจำ | ๒๐๓,๕๒๐ (๑๖,๙๖๐ X ๑๒) | - | - | ๒๐๓,๕๒๐ ว่างให้ยุบ |

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม | | | กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|-----|---|-------------------|-----------------------|---------------------------------|----------|----------------------|---------------------------------|----------|----------------------------|------------------|------------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| | พนักงานจ้าง พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | |
| ๑๐ | นายสมจิตร ขวัญดี | มัธยมศึกษาปีที่ ๖ | - | พนง.ขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา | (ทักษะ) | - | พนง.ขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา | (ทักษะ) | ๑๕๙,๐๐๐ (๑๓,๒๕๐ X ๑๒) | - | - | ๑๕๙,๐๐๐ |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | |
| ๑๑ | นายสมรต แซ่เฮง | มัธยมศึกษาปีที่ ๓ | - | พนักงานดับเพลิง | (ทั่วไป) | - | พนักงานดับเพลิง | (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๑๒ | นายบรรหาร แก้วกลาง | ประถมศึกษาปีที่ ๖ | - | พนักงานดับเพลิง | (ทั่วไป) | - | พนักงานดับเพลิง | (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๑๓ | นายสมหมาย บุญหล้า | ประถมศึกษาปีที่ ๖ | - | พนักงานดับเพลิง | (ทั่วไป) | - | พนักงานดับเพลิง | (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๑๔ | นายสันติภาพ สิงห์เพชร | ประถมศึกษาปีที่ ๖ | - | พนักงานดับเพลิง | (ทั่วไป) | - | พนักงานดับเพลิง | (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๑๕ | นายไชยา อารมย์สวัสดิ์ | ประถมศึกษาปีที่ ๖ | - | พนักงานดับเพลิง | (ทั่วไป) | - | พนักงานดับเพลิง | (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๑๖ | นางอรุณ เต็มเกษม | มัธยมศึกษาปีที่ ๓ | - | คนงาน | (ทั่วไป) | - | คนงาน | (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๑๗ | นายผดุงศักดิ์ ยุทธกลาง | ประถมศึกษาปีที่ ๔ | - | พนง.ขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา | (ทั่วไป) | - | พนง.ขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา | (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๑๘ | นางวรรณลักษณ์ บุษราคม | ประถมศึกษาปีที่ ๒ | - | คนงาน | (ทั่วไป) | - | คนงาน | (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๑๙ | นายยงยุทธ เย็นดี | - | - | ยาม | (ทั่วไป) | - | ยาม | (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
กองคลัง เทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|-----|-----------------------------|----------------------------|--------------------|-----------------------------|------------|--------------------|-----------------------------------|------------|--|--------------------------|------------------------------|----------------------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| | กองคลัง | | | | | | | | | | | |
| | พนักงานเทศบาล | | | | | | | | | | | |
| ๑ | นางสาวรชชา สิริฐานิช | ศิลปศาสตรบัณฑิต (การบัญชี) | ๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | นักบริหารงานการคลัง | ต้น | ๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | นักบริหารงานการคลัง | ต้น | ๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ X ๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒) | - | ๓๙๘,๑๖๐ |
| ๒ | นางสาวคณินิจ เขตต์กลาง | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต | ๒๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชก. | ๒๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ชก. | ๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ X ๑๒) | - | - | ๓๘๙,๔๐๐ |
| ๓ | -ว่าง- | - | ๒๐-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ปจ./ชง. | - | - | - | - | - | - | ยุบเลิก |
| ๔ | นายกิตติ เหลืองศิริธัญญ์ | นิติศาสตรบัณฑิต | ๒๐-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | ปฏิบัติการ | ๒๐-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | ปฏิบัติการ | ๑๘๐,๗๒๐ [๑๕,๐๖๐ X ๑๒) | - | - | ๑๘๐,๗๒๐ |
| ๕ | -ว่าง- | - | ๒๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปจ./ชง. | ๒๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปจ./ชง. | ๒๙๗,๙๐๐ [(๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒] X ๑๒) | - | - | ๒๙๗,๙๐๐ ขอใช้บัญชี กสณ. |
| | พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | |
| ๖ | - | - | - | - | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | (ภารกิจ) | ๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒) | - | - | ๑๓๘,๐๐๐ กำหนดเพิ่ม |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | |
| ๗ | - ว่าง - | - | - | คนงาน | (ทั่วไป) | - | คนงาน | (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ ว่างเดิม |
| ๘ | - | - | - | เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน | - | - | เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน | (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ กำหนดเพิ่ม |

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
กองช่าง เทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตราเก่าเดิม | | | กรอบอัตราค่าใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|-----|---|--|-------------------|------------------|----------|------------------|--------------------|----------|----------------------------|--------------------------|------------------------------|-----------------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| | <u>กองช่าง</u> | | | | | | | | | | | |
| | <u>พนักงานเทศบาล</u> | | | | | | | | | | | |
| ๑ | นายเรวัตน์ ภัทน์กิตติชัย | วิทยาศาสตรบัณฑิต (อุตสาหกรรมก่อสร้าง) | ๒๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | นักบริหารงานช่าง | ต้น | ๒๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | นักบริหารงานช่าง | ต้น | ๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐ X ๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒) | - | ๔๐๔,๖๔๐ |
| ๒ | นายทศพล พิณพงษ์ | อนุปริญญาวิทยาศาสตร | ๒๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ปง. | ๒๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ปง. | ๒๐๓,๕๒๐ (๑๖,๙๖๐ X ๑๒) | - | - | ๒๐๓,๕๒๐ |
| | <u>พนักงานจ้าง</u> <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> | | | | | | | | | | | |
| ๓ | - | - | - | - | - | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | (ภารกิจ) | ๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒) | - | ๒๑,๔๒๐ (๑,๗๘๕ X ๑๒) | ๑๕๙,๔๒๐ กำหนดเพิ่ม |
| | <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> | | | | | | | | | | | |
| ๔ | นายวิสัย บุขราคม | ประถมศึกษาปีที่ ๖ | - | คนงาน | (ทั่วไป) | - | คนงาน | (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๕ | นายบรรจง ฉิมกลาง | มัธยมศึกษาปีที่ ๖ | - | คนงาน | (ทั่วไป) | - | คนงาน | (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๖ | นางบุญส่ง ศิริคำ | มัธยมศึกษาปีที่ ๖ | - | คนงาน | (ทั่วไป) | - | คนงาน | (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๗ | -ว่าง- | - | - | คนงาน | - | - | คนงาน | (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ ว่างเดิม |

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม | | | กรอบอัตราเก่าใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|-----|-----------------------------------|---|-----------------------|------------------------------------|----------|-------------------|------------------------------------|----------|--|--------------------------|------------------------------|----------------------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| | กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | | | | | | | | | | | |
| | พนักงานเทศบาล | | | | | | | | | | | |
| ๑ | นางเครือวัลย์ วรชมพู | พยาบาลศาสตรบัณฑิต | ๒๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ | นักบริหารงานสาธารณสุข | ต้น | ๒๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑ | นักบริหารงานสาธารณสุข | ต้น | ๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐ X ๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒) | - | ๔๑๑,๔๘๐ |
| ๒ | นางสาวภาพตะวัน ชลาลัย | วิทยาศาสตรบัณฑิต (เคมีทรัพยากรสิ่งแวดล้อม) | ๒๐-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑ | นักวิชาการสุขาภิบาล | ปก. | ๒๐-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑ | นักวิชาการสาธารณสุข | ปก. | ๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐ X ๑๒) | - | - | ๑๘๐,๗๒๐ |
| ๓ | -ว่าง- | - | ๒๐-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการสาธารณสุข | ปก./ชก. | ๒๐-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการสาธารณสุข | ปก./ชก. | ๓๕๕,๓๒๐ [(๙,๗๙๐ + ๔๙,๔๘๐) / ๒] X ๑๒) | - | - | ๓๕๕,๓๒๐ ขอใช้บัญชี กสส. |
| | พนักงานจ้าง | | | | | | | | | | | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | |
| ๔ | นางสาวดวงดาว ญาติกลาง | ศิลปศาสตรบัณฑิต | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) | - | ๑๖๕,๖๐๐ (๑๓,๘๐๐ X ๑๒) | - | - | ๑๖๕,๐๐๐ |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | |
| ๕ | นายชาติ เกริกอำนาจ | ประถมศึกษาปีที่ ๖ | - | พมง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | (ทั่วไป) | - | พมง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๖ | นายประยัด สาดกลาง | ประถมศึกษาปีที่ ๖ | - | คนงานประจำรถขยะ | (ทั่วไป) | - | คนงานประจำรถขยะ | (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๗ | นายสมหวัง เดิมกลาง | ประถมศึกษาปีที่ ๖ | - | คนงานประจำรถขยะ | (ทั่วไป) | - | คนงานประจำรถขยะ | (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๘ | นายบุญเชิด ทำนา | ประถมศึกษาปีที่ ๖ | - | คนงานประจำรถขยะ | (ทั่วไป) | - | คนงานประจำรถขยะ | (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๙ | นางเรียม ต้นยาง | ประถมศึกษาปีที่ ๒ | - | คนงาน | (ทั่วไป) | - | คนงาน | (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๑๐ | นางสาวรัชดาภรณ์ เพ็ชรพิมาย | มัธยมศึกษาปีที่ ๖ | - | คนงาน | (ทั่วไป) | - | คนงาน | (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๑๑ | - | - | - | - | (ทั่วไป) | - | พนักงานขับรถยนต์ | (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ กำหนดเพิ่ม |

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
กองวิชาการและแผนงาน เทศบาลตำบลลาดแค อำเภอนนทบุรี จังหวัดนครราชสีมา

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|-----|----------------------------|---------------------|--------------------|------------------------------|-------|--------------------|------------------------------|-------|----------------------------|--------------------------|----------------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| | <u>กองวิชาการและแผนงาน</u> | | | | | | | | | | | |
| | <u>พนักงานเทศบาล</u> | | | | | | | | | | | |
| ๑ | นางสุรัชดา ตันตระกูล | การศึกษาศาสตรบัณฑิต | ๒๐-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๒ | นักบริหารงานทั่วไป | ต้น | ๒๐-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๒ | นักบริหารงานทั่วไป | ต้น | ๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ X ๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒) | - | ๓๙๑,๓๒๐ |
| ๒ | นายเฉลิมศักดิ์ พ้วยเป็น | รัฐศาสตรบัณฑิต | ๒๐-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน | ชก. | ๒๐-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน | ชก. | ๓๑๑,๖๔๐ (๒๕๙๗๐ X ๑๒) | - | - | ๓๑๑,๖๔๐ |
| ๓ | นายวรวัฒน์ จรลี | นิติศาสตรบัณฑิต | ๒๐-๒-๐๗-๓๑๐๕-๐๐๑ | นิติกร | ปก. | ๒๐-๒-๐๗-๓๑๐๕-๐๐๑ | นิติกร | ปก. | ๑๘๕,๐๔๐ (๑๕๔๒๐ X ๑๒) | - | - | ๑๘๕,๐๔๐ |

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
กองการศึกษา เทศบาลตำบลลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตราเก่าเดิม | | | กรอบอัตราเก่าใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|-----|-------------------------------|---------------------|-------------------|-------------------------|---------|-------------------|-------------------------|---------|--|-----------------------------|------------------------------|----------------------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| | <u>กองการศึกษา</u> | | | | | | | | | | | |
| | <u>พนักงานเทศบาล</u> | | | | | | | | | | | |
| ๑ | นายปิ่นฉัตร สอนคำแสน | ครุศาสตรมหาบัณฑิต | ๒๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | นักบริหารงานการศึกษา | ต้น | ๒๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | นักบริหารงานการศึกษา | ต้น | ๓๔๒,๗๒๐ (๒๘๕๖๐ X ๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒) | - | ๓๘๔,๗๒๐ |
| ๒ | - ว่าจ - | - | ๒๐-๒-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการการศึกษา | ปก./ชก. | ๒๐-๒-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการการศึกษา | ปก./ชก. | ๓๕๕,๓๒๐ [(๙,๗๘๐ + ๔๙,๕๔๐) / ๒] X ๑๒ | - | - | ๓๕๕,๓๒๐ ขอใช้บัญชี กสธ. |
| | <u>โรงเรียนเทศบาลลาดแค</u> | | | | | | | | | | | |
| ๓ | - ว่าจ - | | ๒๐๒๐๘๕๕๐๐๐๕๔ | ผู้อำนวยการสถานศึกษา | คศ.๓ | ๒๐๒๐๘๕๕๐๐๐๕๔ | ผู้อำนวยการสถานศึกษา | คศ.๓ | - | - | - | *รายงาน ก.พ.สรรหา |
| ๔ | นายสุทัศน์ จินกลาง | ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต | ๒๐๒๐๘๕๕๐๐๐๕๕ | รองผู้อำนวยการสถานศึกษา | คศ.๒ | ๒๐๒๐๘๕๕๐๐๐๕๕ | รองผู้อำนวยการสถานศึกษา | คศ.๒ | ๓๕๔,๙๖๐ (๒๙,๕๘๐ X ๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒) | - | ๓๕๘,๙๖๐ |
| ๕ | - ว่าจ - | - | ๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๕๗ | ครู | | ๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๕๗ | ครู | | ๓๔๒,๓๖๐ [(๑๕,๔๔๐ + ๔๑๖๒๐) / ๒] X ๑๒ | - | - | ๓๔๒,๓๖๐ ว่างเดิม |
| ๖ | นางชนิษฐา แผนโคกสูง | ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต | ๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๘๕ | ครู | คศ.๒ | ๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๘๕ | ครู | คศ.๓ | ๓๕๓,๘๘๐ (๒๙,๔๙๐ X ๑๒) | ๑๓๔,๔๐๐ (๕,๖๐๐ X ๒ X ๑๒) | - | ๔๘๘,๒๘๐ |
| ๗ | นางสุดารา ประทีป | ครุศาสตรบัณฑิต | ๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๖๒ | ครู | คศ.๒ | ๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๖๒ | ครู | คศ.๓ | ๔๓๐,๓๒๐ (๓๕,๘๖๐ X ๑๒) | ๑๓๔,๔๐๐ (๕,๖๐๐ X ๒ X ๑๒) | - | ๕๖๔,๗๒๐ |
| ๘ | นางสาวมะลิวัลย์ พันธุ์พิบูลย์ | ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต | ๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๖๙ | ครู | คศ.๒ | ๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๖๙ | ครู | คศ.๓ | ๓๙๘,๒๘๐ (๓๓,๑๙๐ X ๑๒) | ๑๓๔,๔๐๐ (๕,๖๐๐ X ๒ X ๑๒) | - | ๕๓๒,๖๘๐ |
| ๙ | - ว่าจ - | - | ๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๕๙ | ครู | | ๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๕๙ | ครู | | ๓๔๒,๓๖๐ [(๑๕,๔๔๐ + ๔๑๖๒๐) / ๒] X ๑๒ | - | - | ๓๔๒,๓๖๐ ว่างเดิม |
| ๑๐ | นางสาวจินดาภัทร์ คิดการ | ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต | ๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๖๘ | ครู | คศ.๒ | ๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๖๘ | ครู | คศ.๓ | ๓๔๕,๖๔๐ (๒๘,๗๒๐ X ๑๒) | ๑๓๔,๔๐๐ (๕,๖๐๐ X ๒ X ๑๒) | - | ๔๗๙,๐๔๐ |

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
กองการศึกษา เทศบาลตำบลลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|-----|---|---------------------|--------------------|----------------|-------|--------------------|----------------|-------|--------------------------------------|----------------------|----------------------------------|---------------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| ๑๑ | นางสาวอรุณ ปานกลาง | ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต | ๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๖๓ | ครู | คศ.๒ | ๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๖๓ | ครู | คศ.๒ | ๓๒๓,๘๘๐ (๒๖,๙๙๐X๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒) | - | ๓๖๕,๘๘๐ |
| ๑๒ | นางสาวกชมล กิจดิเมธานันท์ | ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต | ๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๖๔ | ครู | คศ.๒ | ๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๖๔ | ครู | คศ.๒ | ๓๑๑,๘๘๐ (๒๕,๙๙๐X๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒) | - | ๓๕๓,๘๘๐ |
| ๑๓ | นางสาวอรทัย ชินกลาง | ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต | ๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๖๕ | ครู | คศ.๒ | ๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๖๕ | ครู | คศ.๒ | ๓๐๕,๘๘๐ (๒๕,๔๙๐X๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒) | - | ๓๔๗,๘๘๐ |
| ๑๔ | นางสาวอรัญญา นาคี | ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต | ๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๖๖ | ครู | คศ.๒ | ๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๖๖ | ครู | คศ.๒ | ๓๐๑,๘๔๐ (๒๕,๑๒๐X๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒) | - | ๓๔๓,๘๔๐ |
| ๑๕ | นางสาวสิริมา มุสิกะสาร | ครุศาสตรบัณฑิต | ๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๗๑ | ครู | คศ.๑ | ๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๗๑ | ครู | คศ.๑ | ๓๑๗,๒๘๐ (๒๖,๔๔๐X๑๒) | - | - | ๓๑๗,๒๘๐ |
| ๑๖ | นางวนิดา กาดกลาง | ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต | ๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๖๐ | ครู | คศ.๒ | ๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๖๐ | ครู | คศ.๒ | ๒๘๖,๙๒๐ (๒๓,๙๑๐X๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒) | - | ๓๒๘,๙๒๐ |
| ๑๗ | นางสาวลดาวัลย์ ควบพิมาย | ครุศาสตรบัณฑิต | ๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๗๒ | ครู | คศ.๑ | ๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๗๒ | ครู | คศ.๑ | ๒๖๙,๔๐๐ (๒๒,๔๕๐X๑๒) | - | - | ๒๖๙,๔๐๐ |
| ๑๘ | นางรุ่งอรุณ ชัยสุนทร | ครุศาสตรบัณฑิต | ๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๗๐ | ครู | คศ.๑ | ๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๗๐ | ครู | คศ.๑ | ๒๖๔,๐๐๐ (๒๒,๐๐๐X๑๒) | - | - | ๒๖๔,๐๐๐ |
| ๑๙ | นายอดิสร พงษ์ชนะ | ศึกษาศาสตรบัณฑิต | ๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๖๑ | ครู | คศ.๑ | ๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๖๑ | ครู | คศ.๑ | ๒๔๖,๓๖๐ (๒๐,๕๓๐X๑๒) | - | - | ๒๔๖,๓๖๐ |
| ๒๐ | นางสาวเสาวลักษณ์ ดอกขจร | ครุศาสตรบัณฑิต | ๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๕๖ | ครู | คศ.๑ | ๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๕๖ | ครู | คศ.๑ | ๒๔๑,๓๒๐ (๒๐,๑๑๐X๑๒) | - | - | ๒๔๑,๓๒๐ |
| ๒๑ | นางอัจฉราพร กลัดสวัสดิ์ | ครุศาสตรบัณฑิต | ๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๖๗ | ครู | คศ.๑ | ๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๖๗ | ครู | คศ.๑ | ๒๓๙,๕๒๐ (๑๙,๙๖๐X๑๒) | - | - | ๒๓๙,๕๒๐ |
| ๒๒ | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดแค -ว่าง- | | ๒๐๒๐๑๖๖๐๐๓๑๕ | ครูผู้ดูแลเด็ก | คผช. | ๒๐๒๐๑๖๖๐๐๓๑๕ | ครูผู้ดูแลเด็ก | คผช. | ๓๔๒,๓๖๐ [(๑๕,๔๔๐+๔๑๖๒๐) / ๒] X๑๒) | - | - | ๓๔๒,๓๖๐ ว่างเดิม |

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
กองการศึกษา เทศบาลตำบลลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตราเก่าเดิม | | | กรอบอัตราค่าใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|-----|--|-----------------------------|-------------------|-----------------------------------|-----------|------------------|-----------------------------------|-----------|--------------------------|------------------|-----------------------------|----------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/ เงินอื่นๆ | |
| | กองการศึกษา | | | | | | | | | | | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | |
| ๒๓ | -ว่าง- | - | - | - | - | - | ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา | (คุณวุฒิ) | ๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | ๑๘๐,๐๐๐ |
| | โรงเรียนเทศบาลลาดแค | | | | | | | | | | | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ (บุคลากรสนับสนุนการสอน) | | | | | | | | | | | |
| ๒๔ | นางจุฬามาศ ผ่องสูงเนิน | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | (คุณวุฒิ) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | (คุณวุฒิ) | ๑๖๙,๐๘๐ (๑๔,๐๙๐ X ๑๒) | - | - | ๑๖๙,๐๘๐ |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | |
| ๒๕ | นายจรัญ นาคี | มัธยมศึกษาตอนปลาย | - | ภารโรง | (ทั่วไป) | - | ภารโรง | (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๒๖ | นายสรารุจ ศิริทรัพย์ | มัธยมศึกษาตอนปลาย | - | คนงาน | (ทั่วไป) | - | คนงาน | (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| | ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลลาดแค | | | | | | | | | | | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | |
| ๒๗ | นางละเอียด กระจ่างโพธิ์ | ครุศาสตรบัณฑิต | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | (คุณวุฒิ) | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | (คุณวุฒิ) | ๒๒๕,๘๔๐ (๑๘,๘๒๐ X ๑๒) | - | - | ๒๒๕,๘๔๐ |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | |
| ๒๘ | นางนัฐทิราพร เกริกอำนาจ | อนุปริญญา | - | ผู้ดูแลเด็ก | (ทั่วไป) | - | ผู้ดูแลเด็ก | (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
กองการประปา เทศบาลตำบลลาดแค อำเภอนโนสูง จังหวัดนครราชสีมา

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตราค่าจ้างเดิม | | | กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|-----|---|-----------------------------|----------------------|-----------------------------------|-----------|----------------------|-----------------------------------|-----------|--|------------------------|------------------------------|----------------------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| | <u>กองการประปา</u> | | | | | | | | | | | |
| | <u>พนักงานเทศบาล</u> | | | | | | | | | | | |
| ๑ | -ว่าง- | - | ๒๐-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑ | นักบริหารงานการประปา | ต้น | ๒๐-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑ | นักบริหารงานการประปา | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ [(๑๕,๔๓๐+๕๐,๑๗๐) / ๒] X ๑๒ | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒) | - | ๔๓๕,๖๐๐ รายงาน กท.สรรหา |
| | <u>งานการเงินและบัญชี</u> | | | | | | | | | | | |
| ๒ | -ว่าง- | - | ๒๐-๒-๐๙-๓๒๐๑-๐๐๒ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปก./ชก. | ๒๐-๒-๐๙-๓๒๐๑-๐๐๒ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปก./ชก. | ๓๕๕,๓๒๐ [(๙,๗๙๐ + ๔๙,๔๕๐) / ๒] X ๑๒ | - | - | ๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม |
| | <u>ลูกจ้างประจำ</u> | | | | | | | | | | | |
| ๓ | นายสมเจต จันทร์กลาง | มัธยมศึกษาปีที่ ๓ | - | พนักงานผลิตน้ำประปา | ลจ.ประจำ | - | พนักงานผลิตน้ำประปา | ลจ.ประจำ | ๒๐๗,๒๔๐ (๑๗,๒๗๐ X ๑๒) | - | - | ๒๐๗,๒๔๐ |
| | <u>พนักงานจ้าง</u> <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> | | | | | | | | | | | |
| ๔ | นางลักคณา นาคี | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | (คุณวุฒิ) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | (คุณวุฒิ) | ๑๕๐,๙๖๐ (๑๒,๕๘๐ X ๑๒) | - | - | ๑๕๐,๙๖๐ |
| | <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> | | | | | | | | | | | |
| ๕ | นายธานี จันทร์กลาง | มัธยมศึกษาปีที่ ๔ | - | คนงาน | (ทั่วไป) | - | คนงาน(กองประปา) | (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |
| ๖ | นายสัมฤทธิ์ ศิริคำ | มัธยมศึกษาปีที่ ๖ | - | พนักงานจดมาตรวัดน้ำ | (ทั่วไป) | - | พนักงานจดมาตรวัดน้ำ | (ทั่วไป) | ๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒) | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ |

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
กองสวัสดิการสังคม เทศบาลตำบลลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตราเก่าเดิม | | | กรอบอัตราค่าใหม่ | | | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | | หมายเหตุ |
|-----|---|--------------------|-------------------|----------------------------|-----------|------------------|----------------------------|-----------|---------------------------------------|------------------------|----------------------------------|---------------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | | เงินประจำตำแหน่ง | เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ | |
| | <u>กองสวัสดิการสังคม</u> | | | | | | | | | | | |
| ๑ | -ว่าง- | - | ๒๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑ | นักบริหารงานสวัสดิการสังคม | ต้น | ๒๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑ | นักบริหารงานสวัสดิการสังคม | ต้น | ๓๙๓,๖๐๐ [(๑๕,๔๓๐+๕๐,๑๗๐) / ๒] X ๑๒ | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒) | - | ๔๓๕,๖๐๐ ว่างเดิม |
| ๒ | นางสาวสุพิศ แสนลำ | วิทยาศาสตร์บัณฑิต | ๒๐-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ชก. | ๒๐-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ชก. | ๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐ X ๑๒) | - | - | ๓๒๙,๗๖๐ |
| | <u>พนักงานจ้าง พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> | | | | | | | | | | | |
| ๓ | นางสาวอารีย์ วัฒนากลาง | บริหารธุรกิจบัณฑิต | - | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | (คุณวุฒิ) | - | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | (คุณวุฒิ) | ๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐ X ๑๒) | - | - | ๒๑๐,๘๔๐ |

๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา

ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลตลาดแค

เทศบาลตำบลตลาดแค กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนอัตราราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลึง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลตลาดแค จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นกันเอง

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

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น ปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

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

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลตลาดแค ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เทศบาลตำบลตลาดแค เล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลตลาดแค ประกอบด้วย

- ❖ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ❖ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ❖ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ❖ การบริการเป็นเลิศ
- ❖ การทำงานเป็นทีม

เทศบาลตำบลตลาดแค ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลตลาดแค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และ

ผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอด
ทุจริตและประพฤติมิชอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง
ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และ
ขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหาร
จัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ
สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่ง ทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มี
สมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
การปรับเปลี่ยน แนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า
สามารถ บูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

เทศบาลตำบลตลาดแค กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์ ที่
สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพคุณภาพ
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสาธารณสุข
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านเกษตรกรรม
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การกีฬาและนันทนาการ
๗. ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม
๘. ยุทธศาสตร์ที่ ๘ โครงสร้างพื้นฐาน
๙. ยุทธศาสตร์ที่ ๙ ส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม
๑๐. ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เทศบาลตำบลตลาดแค จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาล
ตำบลตลาดแค โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

เทศบาลตำบลตลาดแค มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจ
ในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผน
อัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนที่สอดคล้องกับภารกิจในความ
รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและ
สิ่งแวดล้อม กองวิชาการและแผนงาน กองการศึกษา กองการประปา กองสวัสดิการสังคม และหน่วย
ตรวจสอบภายใน รวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่
สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

เทศบาลตำบลตลาดแค เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุ
แต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึง
การคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงาน
จ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม
หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและ
คัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ

สมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้ เทศบาลตำบลตลาดแค มีการบริหารงาน บุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

เทศบาลตำบลตลาดแค ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็น เครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปี เทศบาลตำบลตลาดแค ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรทุกประเภท อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบาย ผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคล ผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร

รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบดบังโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่ บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้น เดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลตลาดแค ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็น อย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการ บริหารและพัฒนาเป็นให้บุคลากรของเทศบาลตำบลตลาดแค บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

เทศบาลตำบลตลาดแค จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการ จัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและ สมรรถนะต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จัดการอบรม

๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

เทศบาลตำบลตลาดแค คำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐ เป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานเทศบาลที่ ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ เช่น ค่าตอบแทน เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานด้านสิ่งปฏิกูลในชุมชน

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

เทศบาลตำบลตลาดแค เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและ การสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานเทศบาลในสังกัดมีคุณธรรม จริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษา บุคลากรให้อยู่คง กับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้ เทศบาลตำบลตลาดแค ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในเทศบัญญัติประจำปีทุก ๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้ บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่นการฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทศบาลตำบลตลาดแค เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้น เทศบาลตำบลตลาดแค จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

๘. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เทศบาลตำบลตลาดแค ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลตลาดแค ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

เทศบาลตำบลตลาดแค ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานเทศบาลตำบลตลาดแค ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานเทศบาลตำบลตลาดแคในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลตลาดแค เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลตลาดแค ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลตลาดแคทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเทศบาลตำบลตลาดแค ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้เกิดการในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม และเจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของเทศบาลตำบลตลาดแค ดังนี้

**นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
ของเทศบาลตำบลลาดแค**

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานเทศบาลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานเทศบาลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานเทศบาลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีคำสั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่ง เพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะป็นญาติพี่น้องหรือเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติภารกิจใดในฐานะส่วนตัวซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินการหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยึดถือทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีกรกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนรวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเอียด หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อนการหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณ และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหามา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน

ข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช่ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมาย เว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ระวังจากการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ
เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนวณค่าเหมาะสม
ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร
ไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมี
ข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่
ชอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา
และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ขอยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่าง
เคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่ง
หน้าที่รักษาคดีศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย
กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ พุ่มเทสดีปัญญา
ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิด
ประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่ง
เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดย
พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือ
เป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความ
ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน

- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล

- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือกิจการงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีใน

หน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือ
ผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้
ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้
โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษย
สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมา
แอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติดนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและคุณาสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อนองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดยปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสำนึกสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อนองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อนองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเอง เช่น กันหกลีงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้ง่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเอง และสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อนอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรของเทศบาลตำบลตลาดแค จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรของเทศบาลตำบลตลาดแค ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลตลาดแค โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรของเทศบาลตำบลตลาดแค จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลตลาดแค หรืออาจเกิดผลกระทบต่อเทศบาลตำบลตลาดแคในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรของเทศบาลตำบลตลาดแค จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน