

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งมีโครงสร้าง การแบ่งงาน ระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การกำหนดโครงสร้าง รวมถึงกรอบอัตรากำลังที่ต้องการในส่วนราชการ ให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยมีการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และ ที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลได้อย่างเหมาะสม

เทศบาลตำบลตลาดแค จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้เป็นไปแนวทางและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องจนแล้วเสร็จ และกำหนดใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้ขึ้น มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคนในเทศบาล อีกทั้งยังใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้ง ให้การบริหารงานของเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น นำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังตำแหน่งใด สายงานใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย คำนึงถึงการสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงาน และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกตำแหน่งมีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ ตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมสำหรับตำแหน่งและบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทางราชการเป็นบุคลากรที่ดี ที่มีคุณธรรมต่อไป

เทศบาลตำบลตลาดแค

๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญ และกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลลาดแค	๑๒
- สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลลาดแค	
- การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในเทศบาลตำบลลาดแค แบบบันได ๘ ชั้น	
- การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพโดยเทคนิค SWOT	
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลลาดแค	๔๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลตำบลลาดแคจะดำเนินการ	๔๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๔๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๙
- โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลลาดแค	๔๙
- การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๕๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๘๑

## ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- ประกาศโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลตลาดแค
- คำสั่งแต่งตั้งพนักงาน พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงตามตำแหน่งที่กำหนดในโครงสร้างใหม่

## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐทุกหน่วยงาน เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลตลาดแค จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น เทศบาลตำบลตลาดแค จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

### ๑. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา มีหลักการและเหตุผลที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

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

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

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐทุกหน่วยงาน เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลตลาดแค จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น เทศบาลตำบลตลาดแค จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

### ๑. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา มีหลักการและเหตุผลที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

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

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

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## ๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับ

### ๒.๑ วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลตลาดแค มีวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ 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) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่ง พนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา 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 สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลตลาดแค มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลตลาดแค

๒.๑.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลตลาดแค สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด 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 เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

### ๓. กรอบแนวคิดทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

##### ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้น จะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาส ให้มีความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไรและรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร 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 นโยบายและวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และ

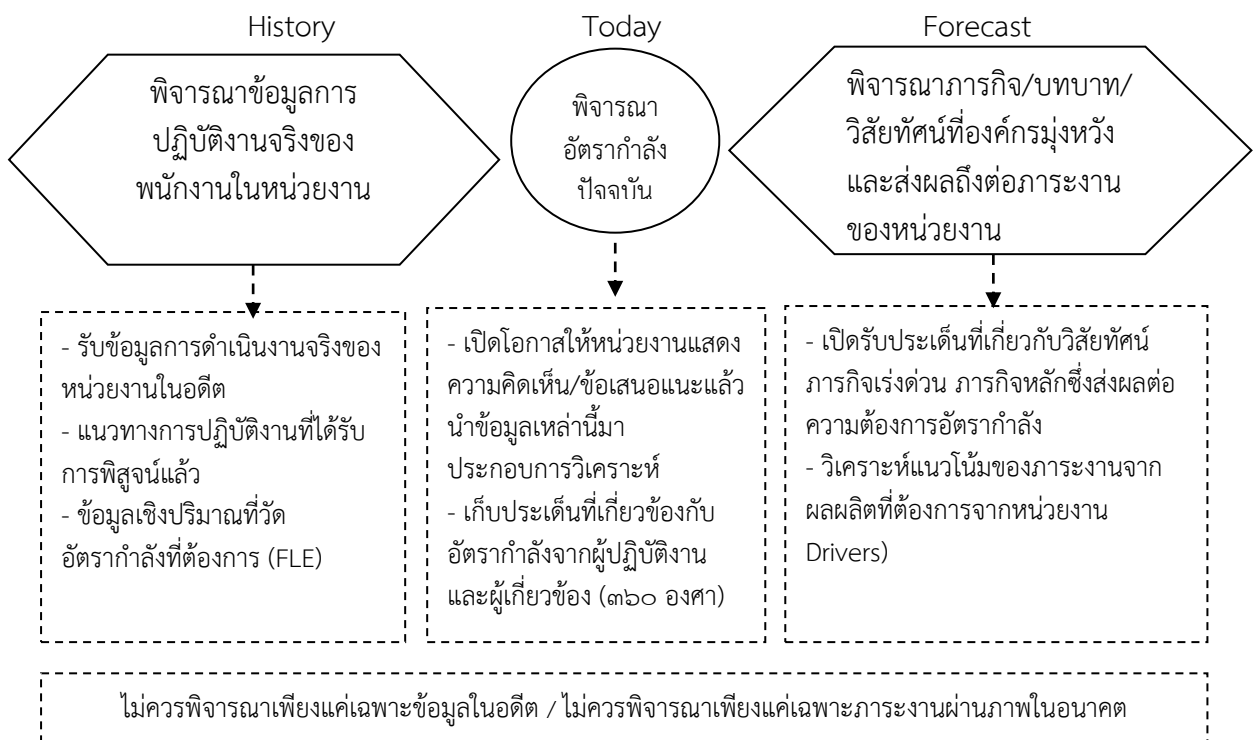


วิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตราากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าการต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใด ทั้งในปัจจุบัน และอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

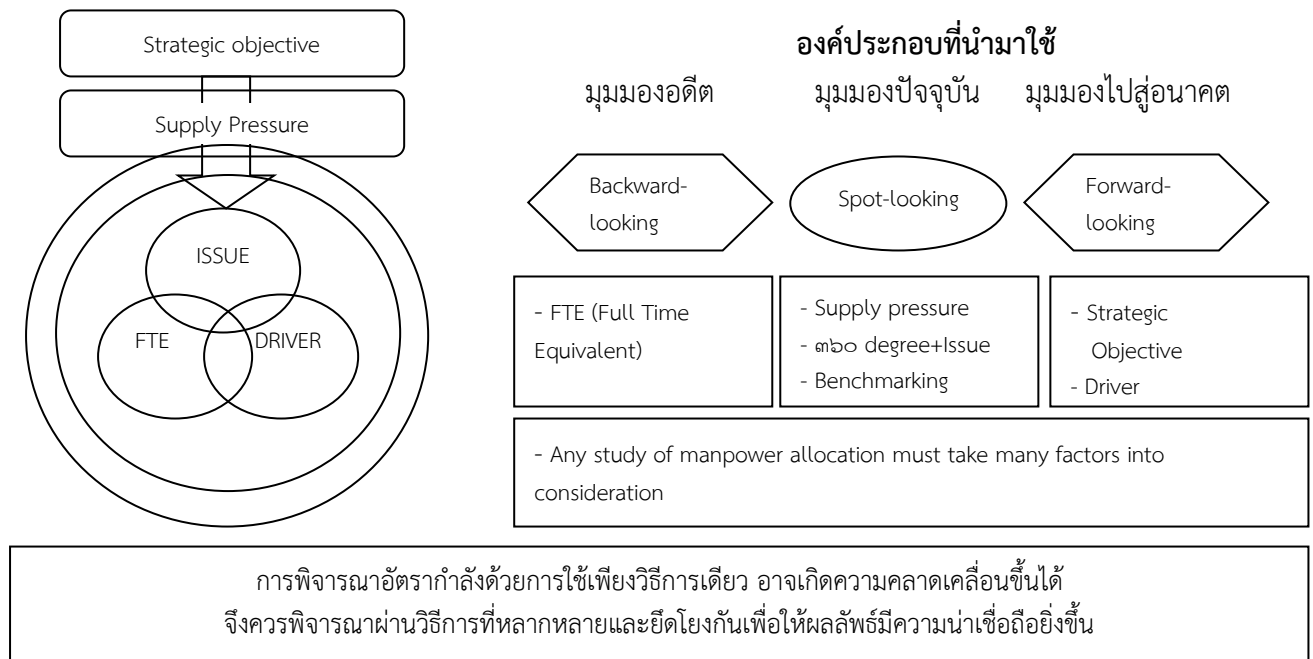
### ๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

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



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบรณนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (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 จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา 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 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับในส่วนของกองการศึกษา ซึ่งเทศบาลตำบลตลาดแค มีโรงเรียนในสังกัด และมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาล จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานครูเทศบาล สายงานผู้บริหารสถานศึกษา และสายงานการสอน รวมถึงบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรสนับสนุนการศึกษาไว้ในกองการศึกษาด้วย ซึ่งการกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

เทศบาลตำบลตลาดแค นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายซึ่งประกอบด้วย

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

เงินประจำตำแหน่งนิตกร (พ.ต.ก.) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.) เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลตลาดแค มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้วิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ชั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ชั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ มี คนครอง	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)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๙๐=๑,๔๙๐					
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			(๕๑๐+๑,๔๙๐)/๒=๑,๐๐๐					
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	๑,๐๐๐×๑๒=๑๒,๐๐๐			-	-	-		
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ได้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัดกลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อเดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒เดือน	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 ขั้นต่ำสุด+๒ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัดกลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	-	-	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๘,๖๔๐			๖๘,๖๔๐-๒๖,๔๙๐=๒๑,๑๕๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕,๖๗๐			(๑,๑๓๐+๒,๑๕๐)/๒=๑,๖๔๐			-	-	-
	๑๒เดือน	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 ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑-๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช....	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	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	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๘๓,๕๒๐	๑๘๙,๒๘๐	๑๙๕,๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป (ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงาน จ้าง ทั่วไป	๑เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	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 ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี 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		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นาง ก. ผู้ดูแล เด็ก (ทักษะ)	๑เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน		-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี		๖๕,๔๐๐			๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และพนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของหน่วยงาน แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

**กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) :** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลตลาดแค
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลตลาดแค ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

<p style="text-align: center;">จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี X ๖ ชั่วโมง = เวลาปฏิบัติราชการ (ชั่วโมง : ปี)</p> <p>แทนค่า ๒๓๐ X ๖ ชั่วโมง = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง : ปี หรือ ๑,๓๘๐ ชั่วโมง X ๖๐ นาที = ๘๒,๘๐๐ นาที</p>
--

#### 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 มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่ การปฏิบัติงาน การบริหารราชการสอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลตลาดแค (การตรวจประเมิน LPA)

**กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐ องศา และ Issues :** นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือกำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมา ไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่นๆ ซึ่งเทศบาลตำบลตลาดแค พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๘ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองวิชาการและแผนงาน กองการศึกษา กองการประปา กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

เทศบาลตำบลลาดแค ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะ ด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องมือ สำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการและหน่วยงาน บรรลุเป้าหมายได้

- **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** ต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบ อัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจาก แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ หรือการประชุมผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วย นายกเทศมนตรีตำบลลาดแค รองนายกเทศมนตรีตำบลลาดแค หรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วย ปลัดเทศบาลตำบลลาดแค และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๘ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน การสอบถาม การ สัมภาษณ์ หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลลาดแค เป็นการ วางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องใน ทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking :** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับเทศบาลตำบล ที่มีขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ลักษณะงานใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลดอนหวาย อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่อยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา มีลักษณะงาน และ ภารกิจของเทศบาลใกล้เคียงกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกัน

### ๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ เทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลลาดแค สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคน จึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้เทศบาลตำบลลาดแค สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการ เปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ทำให้เทศบาลตำบลลาดแคสามารถวางแผน กำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาล ตำบลลาดแค จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต เทศบาลตำบลลาดแค จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับ สภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคอนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการ วางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลตลาดแค สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลตลาดแค บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ว่าจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลตลาดแค โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลตลาดแค เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

#### ๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 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 และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ เทศบาลตำบลตลาดแค ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา

๓.๔.๕ เทศบาลตำบลตลาดแค ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๓.๔.๖ เทศบาลตำบลตลาดแค จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอและจังหวัดและส่วนราชการในสังกัด

#### ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลตลาดแค

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
กรกฎาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	เพื่อดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
กรกฎาคม ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลย้งส่วนราชการต่างๆ ในสังกัด	เพื่อรวบรวมข้อมูล เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
สิงหาคม ๒๕๖๖	ประชุมเชิงปฏิบัติการส่วนราชการ ในสังกัด	เพื่อรวบรวมข้อมูล สภาปัญหา ความต้องการ การวิเคราะห์ SWOT



สิงหาคม ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล อัตรากำลัง อปท.ที่มีลักษณะงานและ ภารกิจใกล้เคียง (เทศบาลตำบลโนนแดง)	เพื่อให้ได้ข้อมูลอัตรากำลัง สำหรับนำมา เปรียบเทียบอัตรากำลัง ตามภารกิจ ลักษณะงาน ที่ใกล้เคียงกัน
สิงหาคม ๒๕๖๖	ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณา ปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญ ของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
ภายใน ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖	สร้างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.ท.จ.นม. และ ก.ท.จ.นม.	เสนอ ก.ท.จ.นครราชสีมา
กันยายน ๒๕๖๖	ก.ท.จ.นม. ประชุมเพื่อพิจารณาเห็นชอบ และแจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผลใช้บังคับ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	เทศบาลตำบลตลาดแคประกาศใช้แผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

#### ๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลตลาดแค

##### ๑. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลตลาดแค

###### ๑.๑ ด้านกายภาพ

**ประวัติความเป็นมา** เทศบาลตำบลตลาดแค เดิมมีฐานะเป็นสุขาภิบาลตลาดแค โดยจัดตั้งตามประกาศ  
กระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๑๔ ในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๘๘ หน้า ๑๗๙๑ ลงวันที่ ๓ มิถุนายน  
๒๕๑๔ ต่อมาได้เปลี่ยนแปลงฐานะเป็น "เทศบาลตำบลตลาดแค" ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของ  
สุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๒ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ โดย นายชัยรัตน์ กิตติศิริวัฒน์  
เป็นนายกเทศมนตรีคนแรกจนถึงปัจจุบัน

**ที่ตั้ง** เทศบาลตำบลตลาดแคตั้งอยู่ในเขตอำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา มีระยะทางห่างจาก  
กรุงเทพมหานครไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒ ประมาณ ๒๖๒ กิโลเมตร และ  
ห่างจากตัวจังหวัดนครราชสีมาออกไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒ ประมาณ  
๔๙.๕๐ กิโลเมตร

**พื้นที่** เทศบาลตำบลตลาดแคมีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๖.๘๙ ตารางกิโลเมตร หรือ ๔,๓๐๖.๒๕ ไร่

###### **อาณาเขต**

**ทิศเหนือ** ตั้งแต่หลักเขตที่ ๑ ซึ่งตั้งอยู่ริมลำน้ำธารปราสาทฝั่งเหนือ ห่างจากปากลำสระแตกฝั่งใต้ระยะ  
๑,๑๕๐ เมตร เลียบตามริมลำน้ำธารปราสาทฝั่งเหนือไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือถึงหลักเขตที่ ๒ ซึ่งตั้งอยู่ตรง  
ปากลำสระแตกฝั่งเหนือริมคลองนาฝั่งเหนือ

จากหลักเขตที่ ๒ เลียบตามริมคลองนาฝั่งเหนือไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือถึงหลักเขตที่ ๓ ซึ่งตั้งอยู่  
ริมทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒ ตอนนครราชสีมา – พล ฝั่งตะวันตกตรง กม. ๕๐.๖๔๐

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

**ทิศเหนือ** ติดต่อเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลธารปราสาท อำเภอโนนสูง และองค์การบริหาร  
ส่วนตำบลตาจั่น อำเภอดง จังหวัดนครราชสีมา

**ทิศใต้** จากหลักเขตที่ ๔ เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ถึงหลักเขตที่ ๖ ซึ่งตั้งอยู่ห่างจาก ศูนย์กลางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒ ตอนนครราชสีมา – พล ตามแนวเส้นตั้งฉากตะวันออกเฉียงใต้ระยะ 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. ทำเป็นวงกลมเล็กระหว่างเส้นรอบวงทั้งสองนี้ ขอบบนมีชื่อเทศบาลว่า “**เทศบาลตำบลตลาดแค**” และขอบล่างว่า “**จังหวัดนครราชสีมา**” ช่องว่างระหว่างข้อความทั้งสองทำรูป ช่อชัยพฤกษ์ ช้างละ ๑ ช่อ เนื้อที่ในวงกลมเล็กมีรูปปราสาทเพชร ๓ ยอด เพล่งรัศมี ๑๑ แฉก



**องค์กรเทศบาล** เทศบาลตำบลตลาดแค จัดอยู่ในประเภทเทศบาลสามัญ โครงสร้างการบริหารงานประกอบด้วย

๑. ฝ่ายนิติบัญญัติ มีสมาชิกสภาเทศบาลจำนวน ๑๒ คน ประกอบด้วย

๑. นายเสนอ	เพชรแท้	ประธานสภาเทศบาลตำบลตลาดแค
๒. นายนิวัฒน์	ยนต์สถิตย์กุล	รองประธานสภาเทศบาลตำบลตลาดแค
๓. นางวิน	ต้นยาง	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลตลาดแค
๔. นางจำลอง	แผนโคกสูง	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลตลาดแค
๕. นางสุรีย์ลักษณ์	เพชรแท้	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลตลาดแค
๖. นางหนึ่งฤทัย	ชอว์เทลล์	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลตลาดแค
๗. นางชายนีย์	แนบกลาง	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลตลาดแค
๘. นายไพโรจน์	สุขสมัย	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลตลาดแค
๙. นางสุภัทตราภรณ์	สุขสมัย	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลตลาดแค
๑๐. นายประกอบ	กระจ่างโพธิ์	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลตลาดแค
๑๑. นายอาทิตย์	แกมกลาง	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลตลาดแค
๑๒. นางวีระนัน	เด่นประเสริฐ	สมาชิกสภาเทศบาลตำบลตลาดแค

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

๑. นางสาวบรรจง เพ็ชรพิมาย	รองนายกเทศมนตรีตำบลตลาดแค
๒. นางวรรณานานอก	รองนายกเทศมนตรีตำบลตลาดแค
๓. นายแสวง คงแสน	ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีตำบลตลาดแค
๔. นายวิวัฒน์ หล่อพัฒนเกษม	เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลตลาดแค

**การแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลตลาดแค** แบ่งเป็น ๑ หน่วยตรวจสอบ ๑ สำนัก ๗ กอง ดังนี้

๑. **หน่วยงานตรวจสอบภายใน** ประกอบด้วย งานตรวจสอบภายใน

๒. **สำนักปลัดเทศบาล** ประกอบด้วย งานบริหารงานทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ งานทะเบียนราษฎร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมการเกษตร งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานกิจการสภาเทศบาล และงานนิติการ

๓. **กองคลัง** ประกอบด้วย งานการเงินและบัญชี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ และงานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๔. **กองช่าง** ประกอบด้วย งานการโยธา งานแบบแผนและก่อสร้าง และงานบริหารงานทั่วไป

๕. **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** ประกอบด้วย งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม งานป้องกันและควบคุมโรค งานส่งเสริมสุขภาพ และงานบริหารงานทั่วไป

๖. **กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ** ประกอบด้วย งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานประชาสัมพันธ์ งานบริหารงานทั่วไป และงานงบประมาณ

๗. **กองการศึกษา** ประกอบด้วย งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ งานโรงเรียน งานการเงินและบัญชี งานบริหารงานทั่วไป และงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๘. **กองการประปา** ประกอบด้วย งานผลิต งานบริการและซ่อมบำรุง งานการเงินและบัญชี งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ และงานพัสดุและทรัพย์สิน

๙. **กองสวัสดิการสังคม** ประกอบด้วย งานพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน และงานบริหารงานทั่วไป

**อัตรากำลัง** อัตรากำลังพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ที่มีคนครอง มีดังนี้

๑. พนักงานเทศบาล	จำนวน	๑๘	คน
๒. พนักงานครูเทศบาล	จำนวน	๑๗	คน
๓. ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๓	คน
๔. พนักงานจ้าง	จำนวน	๓๒	คน
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>จำนวน</b>	<b>๗๐</b>	<b>คน</b>

(ข้อมูล : งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลตลาดแค ณ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖)

**ลักษณะภูมิประเทศ** ตำบลธารปราสาท สภาพพื้นที่เป็นลักษณะที่ราบลุ่ม ลาดเอียงจากทางทิศตะวันออกไปทางตะวันตกเล็กน้อย 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 มีฝนตกในบางฤดูกาลและในฤดูฝนมักจะมีฝนทิ้งช่วงทำให้การทำนาไม่ได้ผลเท่าที่ควร โดยมีห้วงระยะเวลา ที่ฝนตกและห้วงระยะเวลาที่ฝนทิ้งช่วง ดังนี้

๑. ห้วงระยะเวลาที่ฝนตก ระหว่าง เดือนพฤษภาคม – กันยายน

๒. ห้วงระยะเวลาที่ฝนทิ้งช่วง ระหว่างเดือนมกราคม – เดือนเมษายน เดือนกรกฎาคม และเดือนตุลาคม ถึง เดือนธันวาคม

**ลักษณะของดิน** จากการสำรวจของกรมทรัพยากรธรณี กระทรวงอุตสาหกรรม พบว่าภายในเขตพื้นที่ใกล้เคียง (ตำบลกระเบื้องใหญ่ อำเภอพิมาย) และพื้นที่เทศบาลตำบลลาดแค มีแร่ธาตุ จำพวกเกลือหินที่สามารถนำมาใช้ในกระบวนการผลิตภาคอุตสาหกรรมจำนวนมาก ซึ่งในปัจจุบันมีบริษัทเกลือพิมาย จำกัด เป็นผู้ผลิตตั้งอยู่ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องใหญ่ ซึ่งเป็นพื้นที่ใกล้เคียงกับเทศบาลตำบลลาดแค

#### **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 เทศบาลตำบลลาดแค ณ เดือน กรกฎาคม ๒๕๖๖)

**ลักษณะของไม้และป่าไม้** ในเขตเทศบาลตำบลลาดแคไม่มีทรัพยากรป่าไม้

#### ๑.๒ ด้านการเมือง การปกครอง

**เขตการปกครอง** เทศบาลตำบลลาดแค 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 โดยการจัดตั้ง คณะกรรมการชุมชนประจำแต่ละชุมชน การแสดงความคิดเห็นและมีข้อเสนอแนะในการประชุมในโอกาสต่าง ๆ เช่น การประชุมเพื่อวางแผนพัฒนาเทศบาล การประชุมเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน หรือการประชุมตาม โครงการเทศบาลพบประชาชน นอกจากนี้เทศบาลยังได้เปิดช่องทางเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน โดยการ จัดตั้งศูนย์รับเรื่องร้องเรียน ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร สายด่วน (Hotline) นายกฯ จัดทำ Website ของเทศบาลเอง ชื่อ “www.taladkae.go.th” จัดทำ Facebook ของเทศบาล ชื่อ “เทศบาลตำบลตลาดแค” และมีผู้รับความคิดเห็น

### ๑.๓ ประชากร

#### ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ลำดับ ที่	บ้าน	หมู่ที่	ชาย	หญิง	รวม
๑	บ้านกลาง	๐	๗	๗	๑๔
๒	สำโรง	๑	๔๘๒	๕๑๑	๙๙๓
๓	ตลาดแค	๒	๒๗๓	๒๙๗	๕๗๐
๔	ตะขบ	๔	๑๓๓	๑๒๖	๒๕๙
๕	สระแทต	๑๑	๗๖	๑๑๙	๑๙๕
๖	สามแยกตลาดแค	๑๒	๓๙๖	๔๑๐	๘๐๖
๗	ตลาดแคตะวันออก	๑๕	๑๗๘	๒๔๐	๔๑๘
รวม			๑,๕๔๕	๑,๗๑๐	๓,๒๕๕

### ๑.๔ สภาพทางสังคม

**การศึกษา** เทศบาลตำบลตลาดแค มีโรงเรียนในสังกัด คือ โรงเรียนเทศบาลตลาดแค เปิดทำการเรียน การสอนในระดับชั้นปฐมวัยถึงระดับชั้นประถมศึกษาจำนวนนักเรียน

ระดับชั้น	จำนวนห้องเรียน	ชาย	หญิง	รวม
อนุบาล ๑	๑	๑๙	๑๙	๓๘
อนุบาล ๒	๑	๑๗	๗	๒๔
อนุบาล ๓	๑	๑๐	๑๙	๒๙
รวม	๓	๔๖	๔๕	๙๑
ประถมศึกษาปีที่ ๑	๑	๑๒	๑๖	๒๘

ประถมศึกษาปีที่ ๒	๑	๑๑	๑๒	๒๓
ประถมศึกษาปีที่ ๓	๑	๑๓	๙	๒๒
ประถมศึกษาปีที่ ๔	๑	๙	๕	๑๔
ประถมศึกษาปีที่ ๕	๑	๕	๑๑	๑๖
ประถมศึกษาปีที่ ๖	๑	๑๕	๑๔	๒๙
<b>รวม</b>	<b>๖</b>	<b>๖๕</b>	<b>๖๗</b>	<b>๑๓๒</b>
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๙</b>	<b>๑๑๑</b>	<b>๑๑๒</b>	<b>๒๒๓</b>

(ข้อมูลสถิติโรงเรียนเทศบาลตลาดแค ณ เดือน กรกฎาคม ๒๕๖๖)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลตลาดแค จัดตั้งเมื่อวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๓ เปิดรับนักเรียนในระดับก่อนปฐมวัยเป็นปีแรก ในปี พ.ศ.๒๕๖๖ จำนวนนักเรียน

ช่วงอายุ	จำนวนห้องเรียน	ชาย	หญิง	รวม
๒ ขวบ	๑	๑๖	๙	๒๕
<b>รวม</b>	<b>๑</b>	<b>๑๖</b>	<b>๙</b>	<b>๒๕</b>

(ข้อมูล:กองการศึกษา ณ เดือน กรกฎาคม ๒๕๖๖)

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 โดยมีผลการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

๑. อบรมให้ความรู้กลุ่มเสี่ยง

๒. กวดขันการดูแลรักษาความสะอาดภายในตลาดสดและดูแลสภาพแวดล้อมในเขตพื้นที่ให้มีความสะอาดเรียบร้อย

๓. รณรงค์ป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า และโรคติดต่ออื่นๆ

๔. โครงการส่งเสริมสุขภาพ เทศบาลตำบลตลาดแค ได้เล็งเห็นความสำคัญของการมีสุขภาพที่ดีของประชาชนซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเทศบาลให้มีความเจริญ จึงได้มีโครงการดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชนตั้งแต่แรกเกิด และต่อเนื่องจนถึงวัยสูงอายุ เช่น โครงการเยี่ยมทารกและมารดาหลังคลอด/โครงการส่งเสริมสุขภาพด้วยการออกกำลังกายแบบเดินแอโรบิก ในกลุ่มผู้สนใจ (ทุกเพศทุกวัย) และโครงการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะมีการเดินแอโรบิก ทุกวันจันทร์ – ศุกร์ ที่ลานอเนกประสงค์ หน้าสำนักงานเทศบาลตำบลตลาดแค

**ด้านสถานที่** ปัจจุบันในเขตเทศบาลตำบลตลาดแคมีสถานที่ให้บริการด้านสาธารณสุข ดังนี้

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

**ด้านการรักษาพยาบาล** ประชาชนประมาณร้อยละ ๙๕ ใช้บริการของศูนย์บริการสาธารณสุข (โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตลาดแค)

**การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการป้องกันและระงับเหตุ เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนป้องกันและระงับภัยที่เกิดขึ้นในแต่ละประเภทเป็นการเฉพาะ ภัยประเภทต่างๆ ดังกล่าวได้แก่ อัคคีภัย วาตภัย อุทกภัย อุบัติภัย ภัยจากสารเคมี ภัยจากเหตุประท้วงของมีอบต่างๆ ภัยจากสงคราม เป็นต้น ซึ่งภัยประเภทต่างๆ เหล่านี้มีสาเหตุและพื้นที่เกิดเหตุไม่เฉพาะแต่ภายในเขตเทศบาลตำบลตลาดแคเท่านั้น แต่ยังสามารถเกิดขึ้นได้ในพื้นที่ติดต่อและใกล้เคียงเขตเทศบาลอีกด้วย ซึ่งเทศบาลตำบลตลาดแค จำเป็นต้องออกให้ความช่วยเหลือเมื่อมีการร้องขอและมีคำสั่งให้ปฏิบัติ

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีการเตรียมความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ทั้งก่อนเกิดภัย ขณะเกิดภัย และหลังเกิดภัยไว้เป็นการล่วงหน้า

**งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** มีรถยนต์ที่ใช้ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๗ คัน

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

**ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน** เทศบาลตำบลตลาดแคอยู่ในเขตความรับผิดชอบของที่ทำการตำรวจชุมชนตำบลธารปราสาท ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน โดยมีเจ้าหน้าที่ประจำการที่เป็นข้าราชการตำรวจ จำนวน ๕ นาย ที่พร้อมปฏิบัติงานตลอด

**การสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคม** เทศบาลตำบลตลาดแค มีการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสที่อยู่ในพื้นที่ให้มีหลักประกันทางสังคมและเศรษฐกิจขั้นพื้นฐาน โดยการขยายหลักประกันทางรายได้ขั้นพื้นฐานให้กับคนพิการและผู้สูงอายุให้มีโอกาสในการเข้าถึงหลักประกันทางสังคมขั้นพื้นฐาน ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## ๑.๕ ระบบบริการพื้นฐาน

**การคมนาคมขนส่ง** การคมนาคมติดต่อภายในเขตเทศบาลตำบลตลาดแค ประชาชนส่วนใหญ่อาศัยการคมนาคมทางบก โดยมีถนนคอนกรีต ถนนหินคลุก ถนนลูกรัง และถนนดิน สภาพการโดยรวมใช้การได้ดี รวมความยาวของถนนทุกประเภทเป็นระยะทาง ๑๘.๙๑ กิโลเมตร และยังมีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒ ตัดผ่านเขตเทศบาล ตามแนวเหนือ – ใต้

**การไฟฟ้า** ทุกหมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลตลาดแค ประชาชนทุกครัวเรือนมีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึง

**การประปา** ในปัจจุบันเทศบาลตำบลตลาดแคมีระบบประปาจำนวน ๑ แห่ง ซึ่งให้บริการประชาชนผู้ใช้น้ำในเขตเทศบาลจำนวน ๖ หมู่บ้าน และนอกเขตพื้นที่บางส่วน

**การสื่อสาร เครือข่ายอินเทอร์เน็ต โทรศัพท์ และไปรษณีย์**

- ในปัจจุบันมีที่ทำการไปรษณีย์ จำนวน ๑ แห่ง ให้บริการประชาชนภายในเขตตำบลธารปราสาท
- มีโทรศัพท์สาธารณะที่ให้บริการประชาชน จำนวน ๖ จุด
- โทรศัพท์เคลื่อนที่ (มือถือ) มีเกือบทุกครัวเรือนโดยเฉพาะปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและก้าวเข้าสู่ระบบ ๔ G ซึ่งเป็นเครือข่ายที่มีระบบความเร็วสูง จึงทำให้การติดต่อสื่อสารมีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

- มีเครือข่ายวิทยุสื่อสาร จำนวน ๓ เครือข่าย ซึ่งเป็นของที่ทำการตำรวจชุมชนตำบลธารปราสาท หมวดการทางอำเภอโนนสูง (ตลาดแค) และสำนักงานเทศบาลตำบลตลาดแค ซึ่งมีไว้ใช้ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- มีเสียงไร้สายเทศบาลตำบลตลาดแค (ภาคส่ง ๑ จุด ภาครับ 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 ส่วนใหญ่จะทำในรูปอาชีพเสริมนอกเหนือจากการประกอบอาชีพหลัก 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. ธุรกิจการบริการปั้มน้ำมันเชื้อเพลิง	จำนวน	๒	แห่ง
๗. ธุรกิจจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง	จำนวน	๒	แห่ง
๘. โรงสีข้าว	จำนวน	๒	แห่ง
๙. ร้านถ่ายรูป	จำนวน	๑	แห่ง
๑๐. ร้านตัดผม	จำนวน	๑๔	แห่ง
๑๑. ธุรกิจจำหน่ายสิ่งพิมพ์	จำนวน	๑	แห่ง

(ข้อมูล: กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลตลาดแค ณ เดือน กรกฎาคม ๒๕๖๖)

**แรงงาน** ประชากรส่วนใหญ่จะทำงานที่บริษัท เกลือพิมาย จำกัด และบริษัท อุตสาหกรรมเกลือบริสุทธิ์ จำกัด อำเภอพิมาย ซึ่งทั้งสองบริษัทจะเป็นบริษัทที่เกี่ยวกับการผลิตและจำหน่ายเกลือที่ใช่เพื่อการบริโภค และเกลือที่ใช้ในอุตสาหกรรม และประชาชนอีกส่วนหนึ่งจะไปทำงานที่เขตอุตสาหกรรมสุรนารี อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา

#### ๑.๗ เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านเกษตรกรรมและแหล่งน้ำ)

**ข้อมูลด้านการเกษตร** เทศบาลตำบลตลาดแคมีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๖.๘๙ ตารางกิโลเมตร หรือ ๔๓๐๖.๒๕ ไร่ ใช้ประโยชน์เป็นพื้นที่ทำการเกษตร จำนวน ๘๐% หรือ จำนวนประมาณ ๖,๙๘๕ 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)** เทศบาลใช้สระหนองสระแกผลิตน้ำประปา เพื่ออุปโภคและบริโภค จำหน่ายให้กับประชาชนหมู่บ้านในเขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาล

#### ๑.๘ ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

**การนับถือศาสนา** ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลตลาดแคส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีวัดตลาดแคเป็นศูนย์รวมในการประกอบพิธีกรรมทางศาสนา และมีศาลเจ้า ๑ แห่ง

##### ประเพณีและงานประจำปี

- ประเพณีวันขึ้นปีใหม่	ประมาณเดือน	มกราคม
- ประเพณีทำบุญกลางบ้าน	ประมาณเดือน	มีนาคม – เมษายน
- ประเพณีสู่ขวัญข้าว	ประมาณเดือน	มีนาคม
- ประเพณีวันสงกรานต์	ประมาณเดือน	เมษายน
- ประเพณีลอยกระทง	ประมาณเดือน	ตุลาคม - พฤศจิกายน
- ประเพณีวันเข้าพรรษา ออกพรรษา	ประมาณเดือน	กรกฎาคม ตุลาคม พฤศจิกายน
- งานศาลเจ้าพ่อตลาดแค	ประมาณเดือน	ธันวาคม

**ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น** ประชาชนในเขตเทศบาลได้อนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ วิธีการทำเครื่องจักสารใช้สำหรับในครัวเรือน วิธีการทอเสื่อจากต้นจันทบูร วิธีการทำไม้กวาดดอกหญ้า และวิธีการจับปลาธรรมชาติ การใช้ปุ๋ยคอก ปุ๋ยหมัก ภาษาถิ่น พุดภาษาโคราช

**สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก** ประชาชนในเขตเทศบาลได้ผลิตของใช้พื้นเมืองขึ้นใช้ในครัวเรือนและเหลือเอาไว้จำหน่ายบ้าง ได้แก่ เสื่อที่ทอจากต้นจันทบูร 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 เทศบาลใช้สระหนองสระแกผลิตน้ำประปาเพื่ออุปโภคและบริโภค 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 โดยการประสานงานร่วมกับสิ่งแวดล้อมภาค ๑๑ ในการให้ความรู้จัดเก็บขยะแบบถูกวิธี การร่วมกันดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมร่วมกับประชาชนในชุมชน

## ๒. การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในเทศบาลตำบลลาดแค แบบบันได ๘ ขั้น



### บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผน

เทศบาลตำบลลาดแค แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

- |  |                     |
|--|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลลาดแค                 | ประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลลาดแค                   | กรรมการ             |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบลลาดแค                | กรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง                    | กรรมการ             |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง                    | กรรมการ             |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | กรรมการ             |
| ๗. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ   | กรรมการ             |
| ๘. ผู้อำนวยการกองการศึกษา                | กรรมการ             |
| ๙. ผู้อำนวยการกองการประปา                | กรรมการ             |
| ๑๐. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม         | กรรมการ             |
| ๑๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล               | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๒. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)           | ผู้ช่วยเลขานุการ    |
| ๑๓. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)         | ผู้ช่วยเลขานุการ    |

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

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

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลตลาดแค โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำในเทศบาลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลตลาดแค

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายตามการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

## บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลตลาดแค จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อให้เทศบาลตำบลตลาดแค มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่ดี สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ การจัดการศึกษา ตลอดจนการสร้างเสริมสุขภาพให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ 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

เมื่อเทศบาลตำบลลาดแค มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และเทศบาลตำบลลาดแคจะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันเทศบาลตำบลลาดแค มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็นเพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเปลี่ยตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการทั้ง ๙ ส่วนราชการ ประกอบด้วย ๑ สำนัก ๗ กอง และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน

### การกำหนดส่วนราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลลาดแค

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	ส่วนราชการ รับผิดชอบหลัก	ส่วนราชการ สนับสนุน
๑.	การบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพ	บริหารทั่วไป	บริหารงานทั่วไป	สำนักปลัดเทศบาล	ส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ ของเทศบาล ตำบลลาดแค
				กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	
				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	

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	ส่วนราชการ รับผิดชอบหลัก	ส่วนราชการ สนับสนุน
๗.	การพัฒนาด้านทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม	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	

\*\*\*โดยมีหน่วยตรวจสอบภายในของเทศบาลตำบลตลาดแค เป็นหน่วยงานตรวจสอบ และกลั่นกรองให้ความเห็น  
และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานการเงินของเทศบาลและควบคุมการตรวจสอบด้านอื่นๆ

#### การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลตลาดแค

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารราชการ ให้มีประสิทธิภาพ คุณภาพ	บริหารราชการให้มีประสิทธิภาพ คุณภาพ	- 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 - จพง.พัสดุ - ผช.จพง.การเงินและบัญชี - ผช.จพง.พัสดุ - เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
		<p><u>กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</li> <li>- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - เจ้าพนักงาน</li> </ul> <p>ประชาสัมพันธ์ - เจ้าพนักงานธุรการ</p> <p><u>กองช่าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้อำนวยการกองช่าง - วิศวกรโยธา - นายช่างโยธา</li> <li>- เจ้าพนักงานธุรการ - ผช.นายช่างโยธา - คนงาน</li> </ul> <p><u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- นักวิชาการสาธารณสุข - นักวิชาการสุขาภิบาล</li> <li>- เจ้าพนักงานสาธารณสุข</li> <li>- ผช.นักวิชาการสาธารณสุข</li> <li>- ผช.จพง.ธุรการ - คนงานประจำรถขยะ</li> <li>- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา - คนงาน</li> </ul> <p><u>กองการประปา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้อำนวยการกองการประปา</li> <li>- นักวิชาการเงินและบัญชี - ผช.จพง.การเงินและบัญชี</li> <li>- พนักงานผลิตน้ำประปา - พนักงานจดมาตรวัดน้ำ</li> </ul> <p><u>กองสวัสดิการสังคม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม</li> <li>- นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน</li> </ul>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> การพัฒนาด้าน สาธารณสุข</p>	<p>พัฒนาด้านสาธารณสุขให้ประชาชนมี สุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล</li> </ul> <p><u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- นักวิชาการสาธารณสุข - นักวิชาการสุขาภิบาล</li> <li>- เจ้าพนักงานสาธารณสุข</li> <li>- ผช.นักวิชาการสาธารณสุข</li> <li>- ผช.จพง.ธุรการ - คนงานประจำรถขยะ</li> <li>- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา - คนงาน</li> </ul>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> การพัฒนาด้าน การศึกษา</p>	<p>พัฒนาด้านการศึกษา สร้างแหล่งเรียนรู้ให้ นักเรียนมีความรู้ความสามารถมีศักยภาพ ในการแข่งขันอยู่ในสังคมได้โดยปกติสุข</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล</li> </ul> <p><u>กองการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา</li> <li>- จพง.การเงินและบัญชี</li> <li>- ผอ.สถานศึกษา - รอง ผอ.สถานศึกษา</li> <li>- ครู /ครุ ผลิต. - ผช.ผลิต/ ผลิต</li> <li>- ผช.นักวิชาการศึกษา - ผช.จพง.การเงินและบัญชี</li> <li>- คนงาน (กองการศึกษา) - ภารโรง</li> </ul>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้าน สวัสดิการสังคม	พัฒนาด้านสวัสดิการสังคมให้ประชาชนมี คุณภาพชีวิตที่ดี	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล <u>กองสวัสดิการสังคม</u> - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านเกษตรกรรม	พัฒนาด้านเศรษฐกิจ พาณิชยกรรม อุตสาหกรรม เกษตรกรรม ให้ประชาชนมี รายได้เพิ่มขึ้น	<u>สำนักปลัดเทศบาล</u> - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - นักจัดการงานทั่วไป - เจ้าพนักงานธุรการ - นิติกร - นักป้องกันฯ - พนักงานขับรถยนต์ - คนงาน <u>กองสวัสดิการสังคม</u> - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การกีฬาและ นันทนาการ	พัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - นักวิชาการสาธารณสุข - นักวิชาการสุขาภิบาล - เจ้าพนักงานสาธารณสุข - ผช.นักวิชาการสาธารณสุข - ผช.จพง.ธุรการ - คนงานประจำถขยะ - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา - คนงาน <u>กองการศึกษา</u> - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - จพง.การเงินและบัญชี - ผช.นักวิชาการศึกษา - คนงาน (กองการศึกษา)
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม	พัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมของจังหวัด	<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - นักวิชาการสาธารณสุข - นักวิชาการสุขาภิบาล - เจ้าพนักงานสาธารณสุข - ผช.นักวิชาการสาธารณสุข - ผช.จพง.ธุรการ - คนงานประจำถขยะ - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๘ โครงสร้างพื้นฐาน	พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- ปลัดเทศบาล - รองปลัดเทศบาล <u>สำนักปลัดเทศบาล</u> - หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล - นักจัดการงานทั่วไป - เจ้าพนักงานธุรการ - นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - นิติกร - พนักงานขับรถยนต์ - พนักงานวิทยุ - นักการ - พนักงานดับเพลิง - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา - คนงาน



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๘ โครงสร้างพื้นฐาน (ต่อ)	พัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมของจังหวัด (ต่อ)	<u>กองช่าง</u> - ผู้อำนวยการกองช่าง - วิศวกรโยธา - นายช่างโยธา - เจ้าพนักงานธุรการ - ผช.นายช่างโยธา - คนงาน <u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - นักวิชาการสาธารณสุข - นักวิชาการสุขาภิบาล - เจ้าพนักงานสาธารณสุข - ผช.นักวิชาการสาธารณสุข - ผช.จพง.ธุรการ - คนงานประจำรถขยะ - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา - คนงาน <u>กองการประปา</u> - ผู้อำนวยการกองการประปา - นักวิชาการเงินและบัญชี - ผช.จพง.การเงินและบัญชี - พนักงานผลิตน้ำประปา - พนักงานจดมาตรวัดน้ำ
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 - นิติกร - พนักงานขับรถยนต์ - พนักงานวิทยุ - นักการ - พนักงานดับเพลิง - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา - คนงาน <u>กองการศึกษา</u> - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ผช.นักวิชาการศึกษา - ผช.จพง.การเงินและบัญชี - คนงาน (กองการศึกษา)

### บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

เทศบาลตำบลตลาดแค ได้พิจารณาภาระงานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลพิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (Job Description) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

### บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล้วมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ พบว่า เทศบาลตำบลตลาดแค มีภารกิจด้านต่างๆ เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะด้านการจัดเก็บและพัฒนารายได้ การจัดซื้อจัดจ้าง การออกแบบประมาณราคางานก่อสร้าง และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

### บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

เทศบาลตำบลตลาดแค มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

พนักงานเทศบาล เกษียณอายุราชการ ปี ๒๕๖๙ จำนวน ๑ คน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง  
พนักงานครู ไม่มี

ลูกจ้างประจำ เกษียณอายุราชการ ปี ๒๕๖๘ จำนวน ๑ คน ตำแหน่ง นักการ  
เกษียณอายุราชการ ปี ๒๕๖๙ จำนวน ๑ คน ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา  
พนักงานจ้าง ไม่มี

ดังนั้น เทศบาลตำบลตลาดแค มีแนวทางในการเตรียมการรับรองคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ก่อนเกษียณ ๖๐ วัน จะดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้ได้บุคลากรมาสานงานต่อในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่มีบุคคลมาดำรงตำแหน่งได้ตามข้อ ๑ แล้ว เทศบาลตำบลตลาดแค จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๓. ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง นักการ การดำเนินการเมื่อตำแหน่งว่างเกิดขึ้น เทศบาลตำบลตลาดแค จะยุบเลิกตำแหน่ง ทั้งนี้ได้กำหนดตำแหน่งเพิ่ม เป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง นักการ สังกัดสำนักปลัดเทศบาล จำนวน ๑ อัตรา ทดแทนอัตรากำลังดังกล่าว ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ แล้ว

๔. ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา การดำเนินการเมื่อตำแหน่งว่างเกิดขึ้น เทศบาลตำบลตลาดแคจะยุบเลิกตำแหน่ง ทั้งนี้อัตราตำแหน่งภายในกอง คาดว่าเพียงพอ และสามารถบริหารจัดการได้

### บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลตลาดแค ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลตลาดแค ดังนี้

• **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

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

• **พนักงานครูเทศบาล :** สายงานบริหารสถานศึกษา มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย และบริหารกิจการของสถานศึกษาในด้านวิชาการ กิจการนักเรียน บุคลากร อาคารสถานที่ ธุรการ การเงินและพัสดุ ความสัมพันธ์กับชุมชน กำหนดตำแหน่ง พนักงานครูเทศบาลสายงานบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

- ผู้อำนวยการสถานศึกษา
- รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

#### ชื่อวิทยฐานะ

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

• **พนักงานครูเทศบาล :** สายงานการสอน ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ การบริหารจัดการ ชั้นเรียน 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 จึงมีการจ้าง ลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

จากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่เทศบาลตำบลตลาดแคเป็นเทศบาลสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

### บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ แต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลตลาดแค ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลตำบลตลาดแค มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งเทศบาลตำบลตลาดแค ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p><b>๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้</b></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 <b>กองช่าง และกองการประปา</b></p>

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p><b>๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))</p> <p>๒.๑ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))</p> <p>๒.๑ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))</p> <p>๒.๒ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))</p> <p>๒.๓ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))</p> <p>๒.๔ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))</p> <p>การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))</p>	<p>ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ <b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม และสำนักปลัดเทศบาล โดยในส่วนของสำนักปลัดเทศบาล อยู่ในงานรักษาความสงบเรียบร้อย</b></p>
<p><b>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></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 การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))</p> <p>การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))</p>	<p>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ <b>กองช่าง สำนักปลัดเทศบาล ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และงานรักษาความสงบเรียบร้อยและมั่นคง</b></p>
<p><b>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))</p> <p>๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))</p> <p>๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))</p> <p>๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))</p> <p>๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))</p> <p>๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))</p> <p>๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))</p> <p>๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))</p>	<p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ เป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานงานปฏิบัติงานระหว่าง ๔ ส่วนราชการ คือ <b>กองคลัง กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ กองสวัสดิการสังคม และสำนักปลัดเทศบาล ในงานส่งเสริมการเกษตร</b></p>

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p><b>๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))</p> <p>๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))</p> <p>การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>
<p><b>๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))</p> <p>๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))</p> <p>๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))</p> <p>การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))</p>	<p>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา</p>
<p><b>๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</b></p> <p>๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))</p> <p>๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))</p> <p>๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))</p> <p>๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))</p> <p>การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกอง ในเทศบาลตำบลตลาดแค (สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ กองการศึกษา กองการประปา และกองสวัสดิการสังคม)</p>

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลตลาดแคได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลตำบลตลาดแค จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

## การวิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลตำบลตลาดแคจะดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก/ภารกิจรอง	การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<b>ภารกิจหลัก</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน</li> <li>๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต</li> <li>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย</li> <li>๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> <li>๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร</li> <li>๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา</li> <li>๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. กองช่าง และกองการประปา</li> <li>๒. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม และ สำนักปลัดเทศบาล</li> <li>๓. สำนักปลัดเทศบาล และกองช่าง</li> <li>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li> <li>๕. ทุกส่วนราชการ</li> <li>๖. กองการศึกษา</li> <li>๗. สำนักปลัดเทศบาล</li> </ol>
<b>ภารกิจรอง</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี</li> <li>๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ</li> <li>๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร</li> <li>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. กองการศึกษา</li> <li>๒. กองสวัสดิการสังคม</li> <li>๓. สำนักปลัดเทศบาล และกองสวัสดิการสังคม</li> <li>๔. กองคลัง และกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</li> </ol>

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

#### จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. ประชาชน ผู้นำชุมชน มีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ประชาชน หน่วยงานทั้งภาครัฐเอกชน กลุ่มมวลชนจัดตั้งให้การสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบติดตามการดำเนินงาน 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. บุคลากรที่มีอยู่ยังต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อมุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ ทั้งนี้ต้องมีการกำหนดกิจกรรม/โครงการหลายอย่างเพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
๑๐. กลุ่มมวลชนบางกลุ่มยังขาดความเข้มแข็งในการทำกิจกรรมต่าง ๆ คือทำกิจกรรมไม่ต่อเนื่อง และเริ่มเข้าสู่ผู้สูงอายุ เช่น อปพร. เป็นต้น
๑๑. พื้นที่เทศบาลตำบลตลาดแค มีแร่ธาตุจำพวกเกลือหินจำนวนมาก จึงมีปัญหาเรื่องดินเค็ม
๑๒. การพังทลายของตลิ่งจากน้ำกัดเซาะ
๑๓. อัตรากำลังของจำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น
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 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการ



สาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. นโยบายของรัฐบาล ให้การส่งเสริมการแก้ไขปัญหาความยากจน สนับสนุนเศรษฐกิจชุมชน ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จึงมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาในหลายด้านเพื่อส่งเสริมการแก้ไขปัญหาความยากจน มีการสนับสนุนงบประมาณมาจากภาครัฐ ผนวกกับการพัฒนาตนเองตามแผนแม่บทชุมชน มีกิจกรรมการพัฒนาหลากหลาย นโยบายด้านเศรษฐกิจที่มุ่งเสริมสร้างความเข้มแข็งและกระตุ้นฟื้นฟูเศรษฐกิจ เช่น การเพิ่มรายได้รายวัน, มาตรการภาษีเพื่อลดภาระการลงทุน, ปรับลดภาษีเงินได้นิติบุคคล เป็นต้น

๔. ปัจจุบันสังคมมีกระแสของการตื่นตัวเรื่องปัญหาโลกร้อนและการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมสูงขึ้น

๕. เขตพื้นที่ตำบลตลาดแคมีเส้นทางการคมนาคม สัญจรเชื่อมต่อกับพื้นที่อื่นได้อย่างสะดวก สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ

๖. มีเส้นทางคมนาคมสะดวก สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ

๗. รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๘. ผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร

๙. ในสังคมอนาคตจะเน้นเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้เกิดช่องทางการประชาสัมพันธ์ได้มากขึ้น

๑๐. ชุมชนในเขตเทศบาลมีหอกระจายข่าวประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในชุมชนได้รับข้อมูลข่าวสาร

๑๑. ประชาชนสามารถรวมกลุ่มเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปแบบกลุ่มอาชีพ

๑๒. มีภูมิประเทศที่มีลำธารปราสาทไหลผ่านและมีความเป็นมาที่สามารถสืบค้นได้ เช่น วัดตลาดแคที่มีความเป็นมาเป็นร้อยปี ลำธารปราสาทที่เดิมเป็นเส้นทางในการคมนาคมค้าขนส่ง และเป็นตลาดอันเก่าแก่ชื่อตลาดแคเวเป็นต้น สามารถนำมาพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้

๑๓. ได้รับการสนับสนุนด้านบุคลากรและงบประมาณ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาในการพัฒนาเทศบาล อย่างต่อเนื่อง

### อุปสรรค (Threat : T)

๑. ปัจจุบันเทศบาลตำบลตลาดแค เป็นเทศบาลสามัญ มีงบประมาณจำกัดเมื่อเทียบกับภารกิจหน้าที่ต่างๆ ตามกฎหมายที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายตามภารกิจถ่ายโอนฯ ตามนโยบายท้องถิ่น นโยบายจังหวัดและนโยบายรัฐบาล

๒. งบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลาง ไม่เพียงพอในการบริหารงาน

๓. กฎระเบียบ ข้อบังคับบางประการไม่เอื้อต่อการพัฒนา เช่น กฎกระทรวงกำหนดบริเวณห้ามก่อสร้าง ดัดแปลงหรือเปลี่ยนแปลงการใช้อาคารบางชนิดหรือบางประเภทในพื้นที่บางส่วนในท้องถิ่น

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

๕. การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติ เกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

๖. การพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมาย จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ปัญหาได้ ต้องอาศัยความเสียสละของชุมชนเท่านั้น ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากมาก

๗. การขยายตัวของเมืองและการเพิ่มขึ้นของประชาชนให้ระดับความต้องการด้านบริการสาธารณะสูงขึ้น ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง

๘. มีความเสี่ยงทางเศรษฐกิจจากปัจจัยความไม่แน่นอนหลายประการ เช่น ระบบเศรษฐกิจโลก ความผันผวนของราคาน้ำมัน ราคาทองคำ การแข็งค่าของเงินบาทที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของสินค้าส่งออก เป็นต้น อาจส่งผลกระทบต่ออำนาจการซื้อที่อยู่อาศัยและการตัดสินใจซื้อที่อยู่ของผู้บริโภค

๙. ปัญหาของภัยธรรมชาติ น้ำท่วม ภัยแล้ง

๑๐. สังคมเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทมากขึ้น ทำให้เกิดปัญหาในการสื่อสารระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้น

๑๑. กฎหมายระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน

๑๒. การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

**การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

(โดยเทคนิค SWOT)

<p><b>จุดแข็ง (Strength:S)/ โอกาส (Opportunities:O)</b></p>	<p><b>จุดอ่อน (Weaknesses:W)/ อุปสรรค (Treat:T)</b></p>
<p>๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น</p> <p>๒. ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบมีเส้นทางการคมนาคมที่สะดวกและเชื่อมต่อกับเส้นทางสายหลัก</p> <p>๓. เส้นทางคมนาคมภายในเขตเทศบาลตำบลตลาดแค มีขนาดพื้นที่น้อยทำให้การปรับปรุงการใช้งานในการดำเนินการก่อสร้างเป็นไปอย่างทั่วถึงทุกชุมชน</p> <p>๔. จำนวนประชากรผู้ใช้น้ำในเขตเทศบาลตำบลตลาดแค มีปริมาณน้อย ทำให้การบริหารจัดการน้ำภายในชุมชน ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง</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 บุคคลในความชำนาญด้านเทคนิค 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)

<p><u>จุดแข็ง (Strength:S)/</u> <u>โอกาส (Opportunities:O)</u></p>	<p><u>จุดอ่อน (Weaknesses:W)/</u> <u>อุปสรรค (Treat:T)</u></p>
<p>๑. มีโอกาสพัฒนาการสร้างสรรค์เป็นเมืองน่าอยู่ 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>

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน  
สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย (โดยเทคนิค SWOT)

<p><b>จุดแข็ง (Strength:S)/ โอกาส (Opportunities:O)</b></p>	<p><b>จุดอ่อน (Weaknesses:W)/ อุปสรรค (Treat:T)</b></p>
<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 ไม่เป็นไปอย่างทั่วถึงเนื่องจากในช่วงเวลาปฏิบัติงานของส่วนราชการนั้น ในวัยทำงานได้ออกไปทำงานนอกบ้าน ทำให้มีแต่ผู้สูงอายุอาศัยอยู่กับบ้าน</p>

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริม  
การลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว (โดยเทคนิค SWOT)

<p><u>จุดแข็ง (Strength:S)/</u> <u>โอกาส (Opportunities:O)</u></p>	<p><u>จุดอ่อน (Weaknesses:W)/</u> <u>อุปสรรค (Treat:T)</u></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. ชุมชนมีโอกาสเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการลงทุน ด้านการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพและผู้สูงอายุ</p> <p>๙. ชุมชนสามารถขยายตลาดและฐานการผลิตทาง การเกษตรและอุตสาหกรรมการส่งออกไปยังภาคต่าง ๆ ได้สะดวก</p> <p>๑๐. เทศบาลตำบลตลาดแคมีร้านค้าชุมชนของเทศบาล เพื่อเพิ่มแหล่งผลิตและจำหน่ายสินค้าชุมชน</p>	<p>๑. แรงงานภาคเกษตรขาดการพัฒนาอย่างครบวงจร</p> <p>๒. ชุมชนขาดการเชื่อมโยงการพัฒนาระหว่างเขตเมือง กับเขตชนบท</p> <p>๓. วิสาหกิจชุมชน และ SME ยังไม่เข้มแข็งมากเพียงพอที่จะแข่งขันในตลาดเสรี</p> <p>๔. ค่านิยมแรงงานในท้องถิ่นชอบหยุดตามประเพณี ทำให้ขาดความทุ่มเทในการทำงาน</p> <p>๕. ขาดการวางแผนการประชาสัมพันธ์ที่ดี และขาด ศูนย์รวมข้อมูลข่าวสารที่ครบวงจร</p> <p>๖. ระบบการกระจายสินค้า และการขนส่งยังไม่มี ประสิทธิภาพมากเพียงพอทำให้ต้นทุนการผลิตสูง และความสามารถในการแข่งขันลดลง</p> <p>๗. ผู้ประกอบการบางส่วนขาดจิตสำนึกในการทำ การค้า มีการลอกเลียนแบบสินค้าและการขายตัด ราคา ซึ่งส่งผลต่อราคาในตลาด</p> <p>๘. รัฐบาลมีข้อจำกัดด้านงบประมาณที่จะพัฒนาด้ว นความจำเป็นสำหรับพื้นที่ห่างไกลชนบท</p> <p>๙. ชุมชนขาดแรงงานที่มีความรู้ ความสามารถในการ พัฒนาสินค้า</p> <p>๑๐. ขาดความแน่นอนของสินค้าภาคเกษตร และ มาตรฐานสินค้าเกษตรอุตสาหกรรม</p> <p>๑๑. ผู้ประกอบการยังขาดองค์ความรู้ในการพัฒนา ศักยภาพการผลิตและผลิตภัณฑ์ใหม่ ทำให้ขาดความ ได้เปรียบในการแข่งขัน</p> <p>๑๒. เกษตรกรขาดพื้นที่ทำกินและไม่สามารถเข้าถึง แหล่งเงินทุนได้</p> <p>๑๓. ปัญหาเศรษฐกิจชะลอตัวทำให้ประชาชนไม่มีเงิน จีบจ่ายใช้สอย ธนาคารไม่ปล่อยสินเชื่อ</p> <p>๑๔. ปัญหาโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา COVID-๑๙ ส่งผล กระทบต่อเศรษฐกิจ</p>

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (โดยเทคนิค SWOT)

<p><b>จุดแข็ง (Strength:S)/ โอกาส (Opportunities:O)</b></p>	<p><b>จุดอ่อน (Weaknesses:W)/ อุปสรรค (Treat:T)</b></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><b>จุดแข็ง (Strength:S)/ โอกาส (Opportunities:O)</b></p>	<p><b>จุดอ่อน (Weaknesses:W)/ อุปสรรค (Treat:T)</b></p>
<p>๑. ภาครัฐมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๒. มีผู้รู้และภูมิปัญญาหลากหลายอาศัยอยู่ในแต่ละพื้นที่</p> <p>๓. มีวัฒนธรรมประเพณี สำเนียงภาษาพูด และการแต่งกายที่เป็นเอกลักษณ์ของจังหวัด</p> <p>๔. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญในด้านอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๕. องค์กรความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีความ 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>

<b>จุดแข็ง (Strength:S)/ โอกาส (Opportunities:O) (ต่อ)</b>	<b>จุดอ่อน (Weaknesses:W)/ อุปสรรค (Treat:T) (ต่อ)</b>
<p>๖. วัตถุประสงค์ของท้องถิ่นที่หาง่าย ราคาถูก และแปรรูปได้ง่าย</p> <p>๗. การติดต่อประชาสัมพันธ์รวดเร็ว เนื่องจากที่ตั้งของแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นตำบล มีลักษณะเป็น กลุ่มตั้งอยู่ใกล้เคียงกัน</p> <p>๘. ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง</p> <p>๙. ความสัมพันธ์ภายในชุมชนมีความใกล้ชิดในลักษณะเครือญาติ</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. ประชาชนชาวบ้านมีทักษะในการถ่ายทอดความรู้ไม่เพียงพอ</p> <p>๑๑. ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นจุดขายทั้งทางธรรมชาติและโบราณสถาน</p>

**การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (โดยเทคนิค SWOT)**

<b>จุดแข็ง (Strength:S)/ โอกาส (Opportunities:O)</b>	<b>จุดอ่อน (Weaknesses:W)/ อุปสรรค (Treat:T)</b>
<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 เพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลายความเครียดจึงมีผลก่อให้เกิดการขาด การสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กรและภายนอกองค์กร</p> <p>๑๑. บุคลากรขาดการศึกษาดูงานนอกพื้นที่ จึงไม่มีแหล่งเรียนรู้ใหม่</p>

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

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลตลาดแค

การดำเนินงานพัฒนาของเทศบาลตำบลตลาดแค เพื่อเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำกิจกรรมต่างๆ ในพื้นที่เทศบาลตำบลตลาดแค ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาครอบคลุมในทุกๆ ด้าน การดำเนินงานพัฒนาของเทศบาลตำบลตลาดแคจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ โดยมุ่งเน้นในการสร้างความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลตลาดแคยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร 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 สนับสนุน  
หน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว
- (๔) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
- (๖) การจัดให้มีตลาด



### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๒) ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า โดยให้ความรู้เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพของคน
- (๓) ส่งเสริมพัฒนาอาชีพผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสให้สามารถพึ่งพาตนเองได้
- (๔) ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ด้านข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน
- (๕) ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

ในครอบครัว

### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง 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 มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

### 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 หน่วยหน่วยย่อยภายในได้แก่ ๑) สำนักปลัดเทศบาล ๒) กองคลัง ๓) กองช่าง ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕) กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๖) กองการศึกษา ๗) กองการประปา ๘) กองสวัสดิการสังคม และ ๙) หน่วยตรวจสอบภายใน

เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ในปัจจุบันเทศบาลตำบลตลาดแค มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๑๐๑ อัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๓๖ อัตรากำลังครูเทศบาล ๒๐ อัตรากำลังลูกจ้างประจำ ๓ อัตรากำลังพนักงานจ้างภารกิจ ๘ อัตรากำลังและพนักงานจ้างทั่วไป ๓๔ อัตรากำลัง ซึ่งมีภารกิจหน้าที่ครอบคลุมทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น การส่งเสริมการศึกษา การส่งเสริมการกีฬา การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจนการสนับสนุนและการช่วยเหลือส่วนราชการอื่น เนื่องจากที่ผ่านมา เทศบาลตำบลตลาดแค มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการของเทศบาลตำบลตลาดแคให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

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

### การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของเทศบาลตำบลตลาดแค

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

#### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

#### 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 ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

## วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลลาดแค (ระดับตัวบุคลากร)

<p><b>จุดแข็ง Strengths</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้เทศบาล</li> <li>มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>บุคลากรไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต</li> <li>มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม</li> <li>เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> <li>บุคลากรผู้ใช้แรงงาน มีประสบการณ์ สามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดข้อง ของเครื่องมือและครุภัณฑ์ได้</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน Weaknesses</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีความรู้ ทักษะไม่เพียงพอกับภารกิจของเทศบาล</li> <li>ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก</li> <li>บุคลากรมีภาระหนี้สินและภาระด้านครอบครัว</li> <li>ใช้ขาดแคลนผู้มาดำรงตำแหน่ง เนื่องจากมีการโอนย้าย</li> <li>ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานเนื่องจากการโอนย้าย</li> <li>ปัญหางานล้นคน เนื่องจากการโอนย้ายของบุคลากร และไม่มาสามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้</li> </ol>
<p><b>โอกาส Opportunities</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย</li> <li>มีความจริงใจในการพัฒนาเทศบาล อุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหาร และการทำงานของเทศบาล ในฐานะตัวแทน</li> <li>นโยบายแรงจูงใจด้านประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินรางวัลประจำปีพนักงาน</li> <li>ส่งเสริมด้านการฝึกอบรมของบุคลากร</li> </ol>	<p><b>อุปสรรค/ข้อจำกัด Threats</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน</li> <li>พื้นที่ที่มีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒ ผ่าน เขตพื้นที่จึงมี ๒ ผังถนน ทำให้บุคลากรไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน</li> <li>ขาดแคลนผู้มาดำรงตำแหน่ง เนื่องจากข้อจำกัดด้านกฎหมาย และระเบียบเกี่ยวกับการสรรหาคำแหน่งบริหารที่ว่าง</li> <li>การสรรหาโดย กสธ. ไม่ทันเวลา และความต้องการของท้องถิ่น เนื่องจากบางตำแหน่งไม่มีผู้ผ่านการสรรหา</li> <li>รายได้ที่ได้รับจัดสรร และเงินอุดหนุน มีแนวโน้มลดลง</li> </ol>

## วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลลาดแค (ระดับองค์กร)

<p><b>จุดแข็ง Strengths</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>พื้นที่รับผิดชอบน้อยและบุคลากรมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้เทศบาล</li> <li>การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน</li> <li>มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน Weaknesses</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ขาดความกระตือรือร้น</li> <li>มีภาระหนี้สินและด้านครอบครัวทำให้ทำงานไม่เต็มที่</li> <li>ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ</li> <li>บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ</li> <li>วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่เพียงพอ</li> </ol>
<p><b>โอกาส Opportunities</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาล</li> </ol>	<p><b>อุปสรรค/ข้อจำกัด Threats</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่</li> </ol>

<p>เป็นอย่างดี</p> <p>๒. มีความคุ้นเคยกัน</p> <p>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต เทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</p>	<p>มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล</p> <p>๒. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่จำนวนประชากร และภารกิจ</p>
--	--

### ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับปัจจุบันอาจไม่ตอบสนองต่อภารกิจในอนาคต เนื่องจากความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการบริหาร

๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้ เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ และขาดแคลนผู้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจากการโอนย้าย และข้อจำกัดเรื่องระเบียบกฎหมายเกี่ยวกับการสรรหา

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 ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น เป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม ทักษะ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐ ตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการรอบความคิดหลายๆ ประการ เข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์แนวใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลตลาดแค มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

**๘.๑ โครงสร้าง** เทศบาลตำบลตลาดแค ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ เรียบร้อยแล้ว โดยนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ รายละเอียดดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑.สำนักปลัดเทศบาล</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๗ งานกิจการสภาเทศบาล ๑.๘ งานนิติการ	<b>๑.สำนักปลัดเทศบาล</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๗ งานกิจการสภาเทศบาล ๑.๘ งานนิติการ	
<b>๒.กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	<b>๒.กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
<b>๓.กองช่าง</b> ๓.๑ งานการโยธา ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานบริหารงานทั่วไป	<b>๓.กองช่าง</b> ๓.๑ งานการโยธา ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานบริหารงานทั่วไป	
<b>๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ๔.๑ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๔ งานบริหารงานทั่วไป	<b>๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ๔.๑ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๔ งานบริหารงานทั่วไป	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ต่อ)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ต่อ)	หมายเหตุ
<b>๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</b> ๕.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๕.๒ งานประชาสัมพันธ์ ๕.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๔ งานงบประมาณ	<b>๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</b> ๕.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๕.๒ งานประชาสัมพันธ์ ๕.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๔ งานงบประมาณ	
<b>๖. กองการศึกษา</b> ๖.๑ งานบริหารการศึกษา ๖.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๖.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๖.๔ งานโรงเรียน ๖.๕ งานการเงินและบัญชี ๖.๖ งานบริหารงานทั่วไป ๖.๗ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	<b>๖. กองการศึกษา</b> ๖.๑ งานบริหารการศึกษา ๖.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๖.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๖.๔ งานโรงเรียน ๖.๕ งานการเงินและบัญชี ๖.๖ งานบริหารงานทั่วไป ๖.๗ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
<b>๗. กองการประปา</b> ๗.๑ งานผลิต ๗.๒ งานบริการและซ่อมบำรุง ๗.๓ งานการเงินและบัญชี ๗.๔ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๗.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน	<b>๗. กองการประปา</b> ๗.๑ งานผลิต ๗.๒ งานบริการและซ่อมบำรุง ๗.๓ งานการเงินและบัญชี ๗.๔ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๗.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
<b>๘. กองสวัสดิการสังคม</b> ๘.๑ งานพัฒนาชุมชน ๘.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๘.๓ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ๘.๔ งานบริหารงานทั่วไป	<b>๘. กองสวัสดิการสังคม</b> ๘.๑ งานพัฒนาชุมชน ๘.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๘.๓ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ๘.๔ งานบริหารงานทั่วไป	
<b>๙. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> ๙.๑ งานตรวจสอบภายใน	<b>๙. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> ๙.๑ งานตรวจสอบภายใน	

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

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลตลาดแค ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลตลาดแค และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลตลาดแค เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้



## ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลตลาดแค นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณสำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ และ พ.ศ.๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา หรือกิจการสถาน ธารานุบาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในเทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
เทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ  
เทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลตลาดแค

เทศบาลตำบลตลาดแค กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล 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 โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง 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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เทศบาลตำบลตลาดแค เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลตลาดแค ประกอบด้วย

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

เทศบาลตำบลตลาดแค ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

**นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลตลาดแค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙**

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

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และ

ผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดภัย และประพฤติดีมีชอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่ง ทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถ รองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา 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 จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจของเทศบาลตำบลตลาดแค โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

#### ๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

เทศบาลตำบลตลาดแค มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองวิชาการและแผนงาน กองการศึกษา กองการประปา กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน รวมถึงมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

#### ๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

เทศบาลตำบลตลาดแค เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ

และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้ เทศบาลตำบลตลาดแค มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

### ๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

เทศบาลตำบลตลาดแค ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เทศบาลตำบลตลาดแค ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร

รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบดบังโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

### ๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลตลาดแค ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาเป็นให้บุคลากรของเทศบาลตำบลตลาดแค บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

เทศบาลตำบลตลาดแค จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จัดการอบรม

### ๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

เทศบาลตำบลตลาดแค คำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ เช่น ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานด้านสิ่งปฏิกูลในชุมชน

### ๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

เทศบาลตำบลตลาดแค เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานเทศบาลในสังกัดมีคุณธรรม จริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษา บุคลากรให้อยู่คงกับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้เทศบาลตำบลตลาดแค ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในเทศบัญญัติประจำปีทุก ๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่นการฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน 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 ได้กำหนดนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม และเจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของเทศบาลตำบลตลาดแค ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

## ของเทศบาลตำบลลาดแค

### ๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

### ๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานเทศบาลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานเทศบาลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสียหายและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

### ๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุงหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ซอບธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้เกิดการกระทำหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานเทศบาลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่ง เพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

**๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน** มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะ เป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินการหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

**๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย** มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลงจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ 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 ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

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 เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

## ๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน

**ข้อเท็จจริง** มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช่ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุวัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมาย เว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของ

หน่วยงาน

## 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 และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น 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 มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

#### ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ขอยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ที่รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่เมสตีปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน

- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล

- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีใน

หน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

**๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤตินเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกัน พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้**

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเอง เช่น ก้นหลีกเลี้ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเอง และสังคม พัฒนาค้นหาให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขอด้วยกฎหมาย

**๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน**

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



## บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ..// (๒๕๕๓).//คู่มือวิเคราะห์อัตราค่าจ้างของส่วนราชการ.//สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓./ จาก <https://www.ocsc.go.th>
๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ภาคผนวก

## ที่ปรึกษาและคณะผู้จัดทำ

<b>ที่ปรึกษา :</b>	นายชัยรัตน์ กิตติหิรัญวัฒน์ นางสาวบรรจง เพ็ชรพิมาย นางวรรณ นานอก นายแสวง คงแสน นายวิวัฒน์ หล่อพัฒนเกษม	นายกเทศมนตรีตำบลตลาดแค รองนายกเทศมนตรีตำบลตลาดแค รองนายกเทศมนตรีตำบลตลาดแค ที่ปรึกษานายกเทศมนตรีตำบลตลาดแค เลขานุการนายกเทศมนตรีตำบลตลาดแค
<b>คณะผู้จัดทำ :</b>	นายชัยรัตน์ กิตติหิรัญวัฒน์ นางสาวพัทธ์ธีรา ศิริทรัพย์  นางประภัสสร ตริยศิลานันท์ นางอังคณา พริ้งกลาง นายพิสิษฐ์ ชำของ นางสาวอาพร ปะนาเส นางสุรัชดา ตันตระกูล นายปิ่นฉัตร สอนคำแสน นางสาวสุพิศ แสนล้ำ  นางสาวอุมา สว่างศรี	นายกเทศมนตรีตำบลตลาดแค รองปลัดเทศบาลตำบลตลาดแค รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาลตำบลตลาดแค หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ



## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลตลาดแค มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

**๘.๑ โครงสร้าง** เทศบาลตำบลตลาดแค ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ เรียบร้อยแล้ว โดยนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำกรอบโครงสร้างส่วนราชการทำการเปรียบเทียบให้เห็นว่ากรอบโครงสร้างส่วนราชการเดิมทั้งหมดมีภารกิจและกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่จะกำหนดขึ้นใหม่ รายละเอียดดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑.สำนักงานปลัดเทศบาล</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๗ งานกิจการสภาเทศบาล ๑.๘ งานนิติการ	<b>๑.สำนักงานปลัดเทศบาล</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานทะเบียนราษฎร ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานรักษาความสงบเรียบร้อย ๑.๗ งานกิจการสภาเทศบาล ๑.๘ งานนิติการ	
<b>๒.กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	<b>๒.กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
<b>๓.กองช่าง</b> ๓.๑ งานการโยธา ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานบริหารงานทั่วไป	<b>๓.กองช่าง</b> ๓.๑ งานการโยธา ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานบริหารงานทั่วไป	
<b>๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ๔.๑ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๔ งานบริหารงานทั่วไป	<b>๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ๔.๑ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๔ งานบริหารงานทั่วไป	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ต่อ)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ต่อ)	หมายเหตุ
<b>๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</b> ๕.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๕.๒ งานประชาสัมพันธ์ ๕.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๔ งานงบประมาณ	<b>๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</b> ๕.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๕.๒ งานประชาสัมพันธ์ ๕.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๕.๔ งานงบประมาณ	
<b>๖. กองการศึกษา</b> ๖.๑ งานบริหารการศึกษา ๖.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๖.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๖.๔ งานโรงเรียน ๖.๕ งานการเงินและบัญชี ๖.๖ งานบริหารงานทั่วไป ๖.๗ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	<b>๖. กองการศึกษา</b> ๖.๑ งานบริหารการศึกษา ๖.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๖.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๖.๔ งานโรงเรียน ๖.๕ งานการเงินและบัญชี ๖.๖ งานบริหารงานทั่วไป ๖.๗ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
<b>๗. กองการประปา</b> ๗.๑ งานผลิต ๗.๒ งานบริการและซ่อมบำรุง ๗.๓ งานการเงินและบัญชี ๗.๔ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๗.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน	<b>๗. กองการประปา</b> ๗.๑ งานผลิต ๗.๒ งานบริการและซ่อมบำรุง ๗.๓ งานการเงินและบัญชี ๗.๔ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๗.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
<b>๘. กองสวัสดิการสังคม</b> ๘.๑ งานพัฒนาชุมชน ๘.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๘.๓ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ๘.๔ งานบริหารงานทั่วไป	<b>๘. กองสวัสดิการสังคม</b> ๘.๑ งานพัฒนาชุมชน ๘.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๘.๓ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ๘.๔ งานบริหารงานทั่วไป	
<b>๙. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> ๙.๑ งานตรวจสอบภายใน	<b>๙. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> ๙.๑ งานตรวจสอบภายใน	

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

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

## เทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</b>								
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	-	-	-	
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
นักการ	๑	๑	๐	๐	-	-๑	-	ว่างให้ยุบ (๒๕๖๘)
พนักงานวิทยุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานดับเพลิง	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการ	๐	๐	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
<b>รวมสำนักปลัดเทศบาล</b>	<b>๒๐</b>	<b>๒๑</b>	<b>๒๑</b>	<b>๒๑</b>	<b>+๑</b>	<b>+๑/-๑</b>	<b>-</b>	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
<b>พนักงานเทศบาล</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานเทศบาล</b>								
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวมกองคลัง</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>๘</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
		เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
<b>กองช่าง (๐๕)</b>									
<b>พนักงานเทศบาล</b>									
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-		
<b>รวมกองช่าง</b>	<b>๗</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>+๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>		
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>									
<b>พนักงานเทศบาล</b>									
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
นักวิชาการสุขาภิบาล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-		
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
<b>รวมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>	<b>๑๑</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๓</b>	<b>๑๓</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>		
<b>กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)</b>									
<b>พนักงานเทศบาล</b>									
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
<b>รวมกองยุทธศาสตร์และแผนงาน</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>		
<b>กองการศึกษา (๐๘)</b>									
<b>พนักงานเทศบาล</b>									
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
		เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
<b>พนักงานเทศบาล</b>									
ผู้บริหารสถานศึกษา (นักบริหารสถานศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ครู	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-		
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (บุคลากรสนับสนุนการสอน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน	
<b>รวมกองการศึกษา</b>	<b>๒๘</b>	<b>๓๐</b>	<b>๓๐</b>	<b>๓๐</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>		
<b>กองการประปา (๐๙)</b>									
<b>พนักงานเทศบาล</b>									
ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานการประปาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>									
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๐	-	-	-๑	ว่างให้ยุบ (๒๕๖๙)	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
<b>รวมกองการประปา</b>	<b>๗</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๘</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	<b>-๑</b>		
<b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b>									
<b>พนักงานเทศบาล</b>									
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคมระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>รวมกองสวัสดิการสังคม</b>	<b>๓</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>๕</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>		
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>									
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>รวมหน่วยตรวจสอบภายใน</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>		
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๙๑</b>	<b>๑๐๓</b>	<b>๑๐๓</b>	<b>๑๐๒</b>	<b>+๑๒</b>	<b>+๑/-๑</b>	<b>-๑</b>		

แบบแสดงภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ ประเภท	จำนวน กรอบ ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๕๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่างเดิม
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๓๙,๘๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๗,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	๖๑๗,๘๘๐	๖๓๕,๗๖๐	(๔๔,๙๙๐)
	<b>สำนักปลัดเทศบาล(๐๑)</b>																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	(๓๗๔๑๐)
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๓๖๐,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๓๐๐๒๐)
๕	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปก./ชก.	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	(๓๐๗๙๐)
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่างเดิม)
๗	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๘๐	(๑๕๕๒๐)
๘	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	(๑๘๘๘๐)
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	(๒๑๖๒๐)
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>																		
๑๐	นักการ		๑	๑	๒๘๔,๕๒๐	๐	๑	๐	๐	-	-๑	-	๘,๘๘๐	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๒๙๓,๔๐๐	๐	๐	(เกษียณ ปี ๖๗)
๑๑	พนักงานวิทยุ		๑	๑	๒๓๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๕,๘๘๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๒,๑๒๐	๒๕๘,๐๐๐	(๑๙๗๒๐)
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
๑๒	พนักงานขับรถยนต์		๒	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(กำหนดเพิ่ม ๑)
๑๓	พนักงานดับเพลิง		๕	๕	๕๔๐,๐๐๐	๐	๕	๕	๕	-	-	-	๐	๐	๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	๕๔๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๔	พจน.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา		๒	๑	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๕	คนงาน		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๖	ยาม		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๑๗	นักการ		๑	-	๐	๐	๐	๑	๑	-	+๑	-	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(กำหนดเพิ่ม)
	<b>กองคลัง (๐๔)</b>																		
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	(ว่างเดิม)
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่างเดิม)
๒๐	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่างเดิม)
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๐๐	(๑๑,๙๖๐)
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	(๒๖,๑๒๐)
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ ประเภท	จำนวน กรอบ ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ พนักงานจ้างทั่วไป		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	(ว่างเต็ม)
๒๕	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน กองช่าง (๐๕)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๙๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๗๓,๓๖๐	๕๙๐,๘๘๐	(๔๑๕๕๐)
๒๗	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	(กำหนดเพิ่ม)
๒๘	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(ว่างเต็ม)
๒๙	เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	(กำหนดเพิ่ม)
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	(๑๑,๙๖๐)
๓๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป พนักงานจ้างทั่วไป		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๗๒,๐๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	(กำหนดเพิ่ม)
๓๒	คนงาน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)		๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๓	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	(ว่างเต็ม)
๓๔	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่างเต็ม)
๓๕	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	(๑๘๘๔๐)
๓๖	เจ้าพนักงานสาธารณสุข พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	(กำหนดเพิ่ม)
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๘๒,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๑๙๐,๒๐๐	๑๙๗,๘๘๐	๒๐๕,๘๐๐	(๑๕๒๔๐)
๓๘	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข พนักงานจ้างทั่วไป		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	(กำหนดเพิ่ม)
๓๙	พนัก.ขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๔๐	คนงานประจำรถขยะ		๓	๒	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๑	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๒	คนงาน กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๓	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	(๓๔๑๑๐)
๔๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๔๙,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๐,๕๒๐	๒๗๑,๔๔๐	๒๘๒,๖๐๐	(๒๐๗๙๐)
๔๕	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปง./ชง.	๑	๑	๓๒๔,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	(๒๗๐๓๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ ประเภท	จำนวน กรอบ ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๕,๐๖๐	(ว่างเดิม)
	<b>กองการศึกษา (๐๘)</b>																		
๔๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	(๓๔๑๑๐)
๔๘	นักวิชาการการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่างเดิม)
๔๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	(กำหนดเพิ่ม)
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
๕๐	ผู้ช่วยนักวิชาการการศึกษา		๑	๑	๑๙๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๒,๔๔๐	๒๑๐,๖๐๐	๒๑๙,๑๒๐	(๑๖๒๒๐)
	<b>โรงเรียนเทศบาลตลาดแค</b>																		
๕๑	ผู้อำนวยการสถานศึกษา		๑	๑	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๕๒	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา		๑	๑	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๕๓	ครู		๑๗	๑๔	๐	-	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ(บุคลากรสนับสนุนการสอน)</b>																		
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
๕๕	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	จ่ายจากเงินรายได้
๕๖	ภารโรง		๑	๑	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลตลาดแค</b>																		
๕๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๐	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๕๘	ครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
๕๙	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	-	๑๘๐๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	จ่ายจากเงินรายได้
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																		
๖๐	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>กองการประปา (๐๙)</b>																		
๖๑	ผู้อำนวยการกองการประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	(ว่างเดิม)
๖๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๑๙๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	(๑๕๘๔๐)
๖๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	(กำหนดเพิ่ม)
๖๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	(กำหนดเพิ่ม)
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>																		
๖๕	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑	๒๓๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๐	-	-	-๑	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๕,๘๘๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๒,๑๒๐	๐	(เกษียณปี ๖๘)
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
๖๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๗๑,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๘,๕๖๐	๑๘๕,๗๖๐	๑๙๓,๒๐๐	(๑๔๓๐๐)

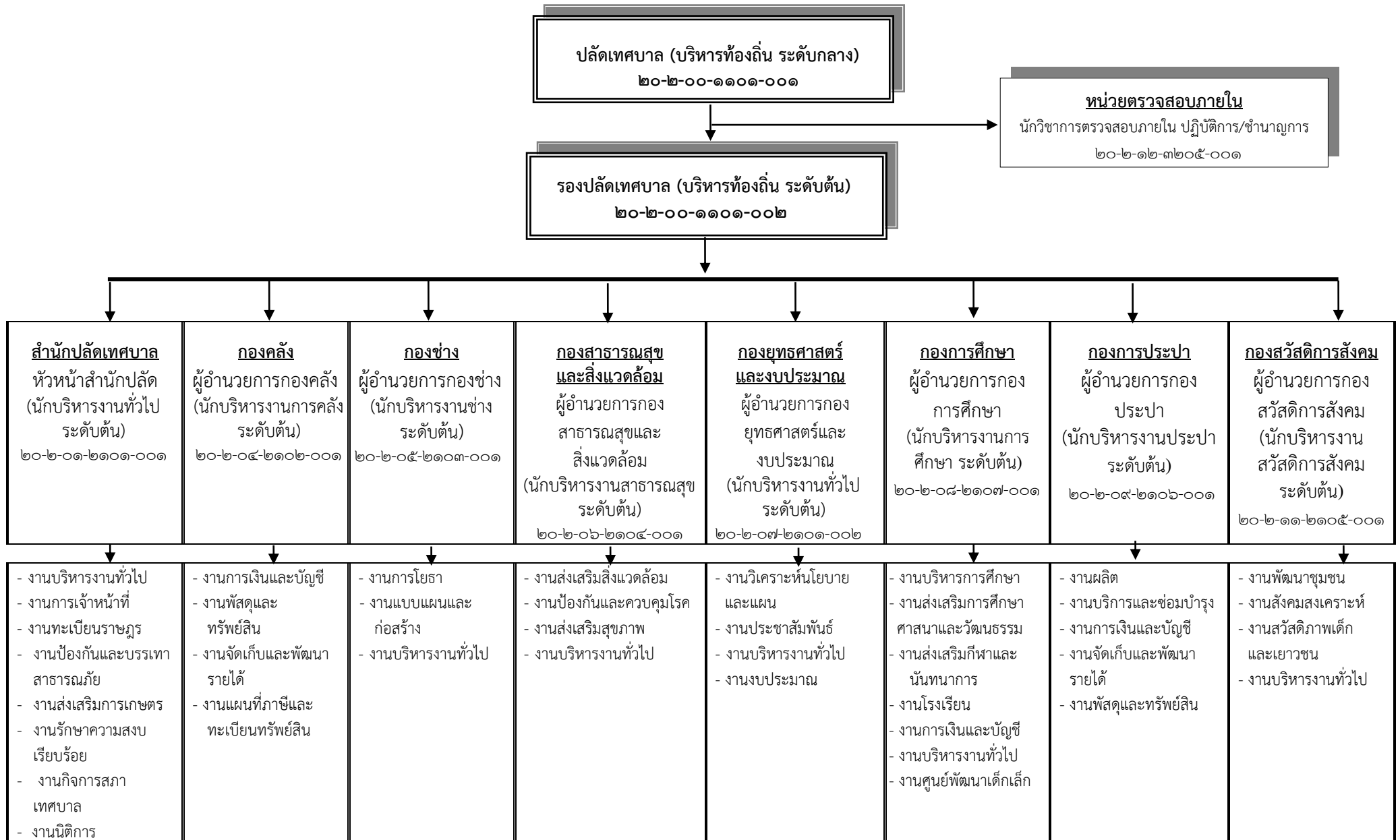
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ ประเภท	จำนวน กรอบ ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๖๗	พนักงานจคมাত্রวัดน้ำ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)	
๖๘	คนงาน		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
	<b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b>																			
๖๙	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	(ว่างเต็ม)	
๗๐	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	(๓๓๕๖๐)	
๗๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	(กำหนดเพิ่ม)	
๗๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	(กำหนดเพิ่ม)	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๗๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๓๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๓๒๐	๒๔๖,๙๖๐	๒๕๖,๙๒๐	๒๖๗,๒๔๐	(๑๙๗๘๐)	
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>																			
๗๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๑๙๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	(๑๕๘๔๐)	
	<b>รวม</b>		<b>๑๐๔</b>	<b>๗๑</b>	<b>๑๕,๓๐๐,๗๒๐</b>	<b>๕๕๖,๐๐๐</b>	<b>๑๐๓</b>	<b>๑๐๓</b>	<b>๑๐๒</b>	<b>+๑๒</b>	<b>+๑/-๑</b>	<b>-๑</b>	<b>๓,๓๔๒,๐๐๐</b>	<b>๖๔๓,๐๘๐</b>	<b>๕๓๓,๘๘๐</b>	<b>๑๙,๒๓๐,๗๒๐</b>	<b>๑๙,๕๗๒,๔๘๐</b>	<b>๑๙,๘๔๑,๕๒๐</b>		
(๔)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๒,๘๘๔,๖๐๘	๒,๙๓๕,๘๗๒	๒,๙๗๖,๒๒๘		
(๕)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรทั้งสิ้น															๒๒,๑๑๕,๓๒๘	๒๒,๕๐๘,๓๕๒	๒๒,๘๑๗,๗๔๘		
(๖)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๗,๒๒๘	๓๖,๑๑๔	๓๔,๘๘๙		

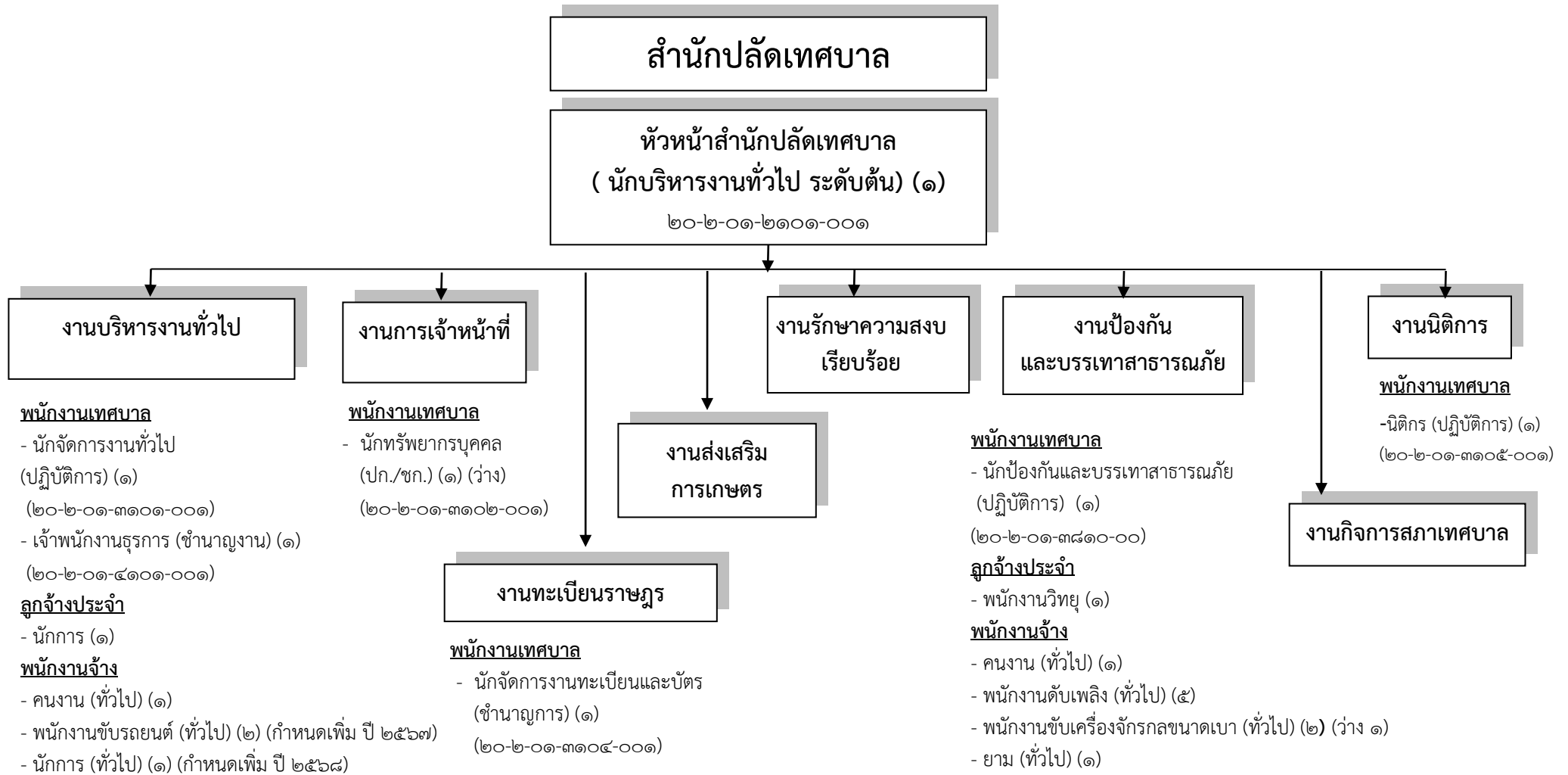
หมายเหตุ งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน เป็นเงิน ๕๙,๓๒๐,๐๐๐.- บาท

งบประมาณรายจ่ายจากเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๕๙,๓๒๐,๐๐๐ บาท  
 งบประมาณรายจ่ายจากเทศบัญญัติ ปี ๒๕๖๘ เพิ่มขึ้น ๕% เป็นเงิน ๖๒,๒๘๖,๐๐๐ บาท  
 งบประมาณรายจ่ายจากเทศบัญญัติ ปี ๒๕๖๙ เพิ่มขึ้น ๕% เป็นเงิน ๖๕,๔๐๐,๓๐๐ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

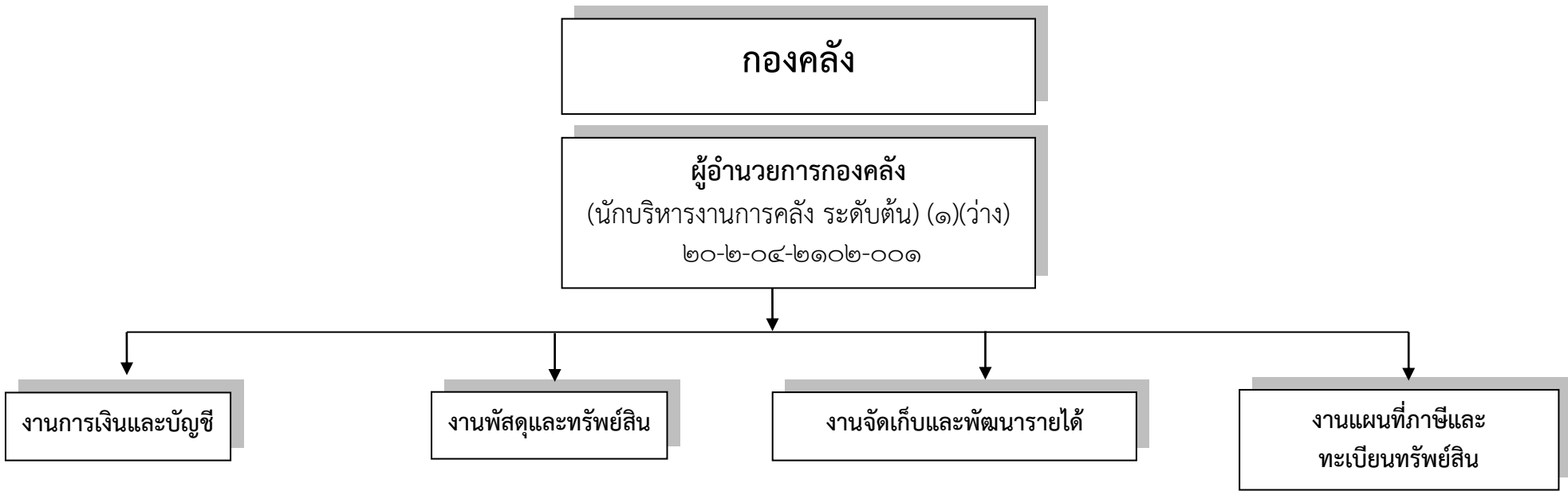
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙





ระดับ	อำนวยการ		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		
	ระดับกลาง	ระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	ทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	๔	๑	-	๒	-	-	๑๓





**พนักงานเทศบาล**

- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)  
(๒๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑)

**พนักงานจ้าง**

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)  
(๑) (ว่าง)

**พนักงานเทศบาล**

- นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)  
(๒๐-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑)

- เจ้าพนักงานพัสดุ (ชำนาญงาน) (๑)  
(๒๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑)

**พนักงานจ้าง**

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ) (๑)  
(ว่าง)

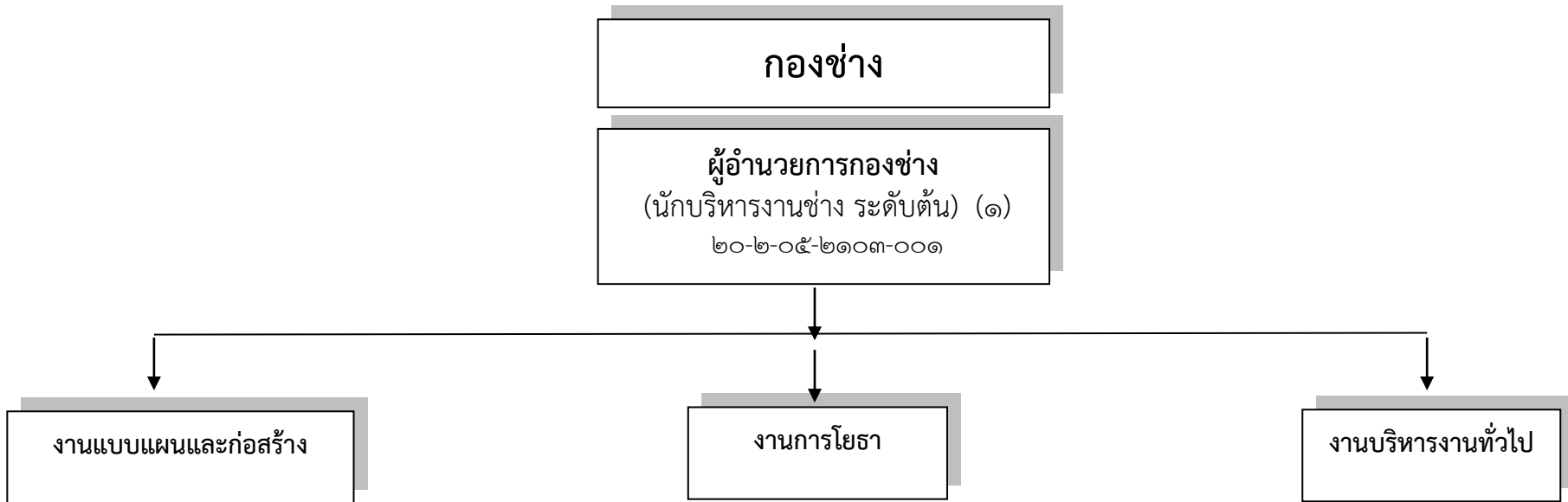
**พนักงานเทศบาล**

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน) (๑)  
(๒๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑)

**พนักงานจ้าง**

- เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน (ทั่วไป) (๑)

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



**พนักงานเทศบาล**

- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)  
(๒๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑)

**พนักงานจ้าง**

- คนงาน (ทั่วไป) (๓)

**พนักงานเทศบาล**

- วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (๑) (กำหนดเพิ่ม ปี ๒๕๖๗)  
(๒๐-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑)

**พนักงานจ้าง**

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ) (๑)

**พนักงานเทศบาล**

- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (๑)  
(กำหนดเพิ่ม ปี ๒๕๖๗) (๒๐-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓)

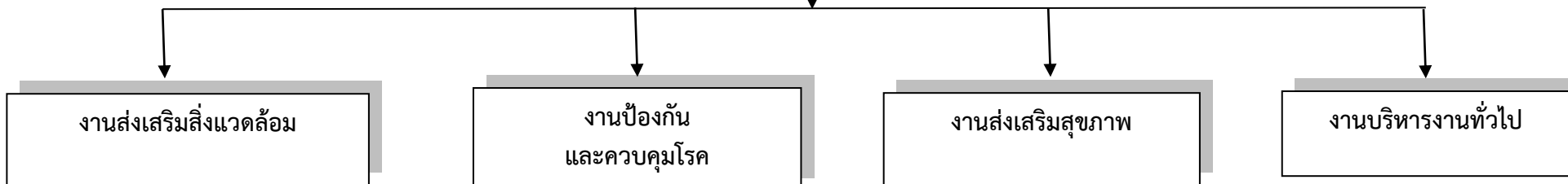
**พนักงานจ้าง**

- ผช.นักจัดการงานทั่วไป (ภารกิจ) (๑) (กำหนดเพิ่ม ปี ๒๕๖๗)  
- คนงาน (ทั่วไป) (๑)

ระดับ	อำนวยการ		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		
	ระดับกลาง	ระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	ทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๑	-	๒	-	๒	-	๔

# กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

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



## พนักงานเทศบาล

- นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก./ชก.) (๑) (ว่าง)  
(๒๐-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑)

## พนักงานจ้าง

- คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป) (๓) (ว่าง ๑)
- คนงาน (ทั่วไป) (๒)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๑)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป) (๑)

## พนักงานเทศบาล

- นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ) (๑)  
(๒๐-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑)  
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) (๑) (กำหนดเพิ่ม ปี ๒๕๖๗)  
(๒๐-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑)

## พนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)  
(กำหนดเพิ่ม ปี ๒๕๖๗)

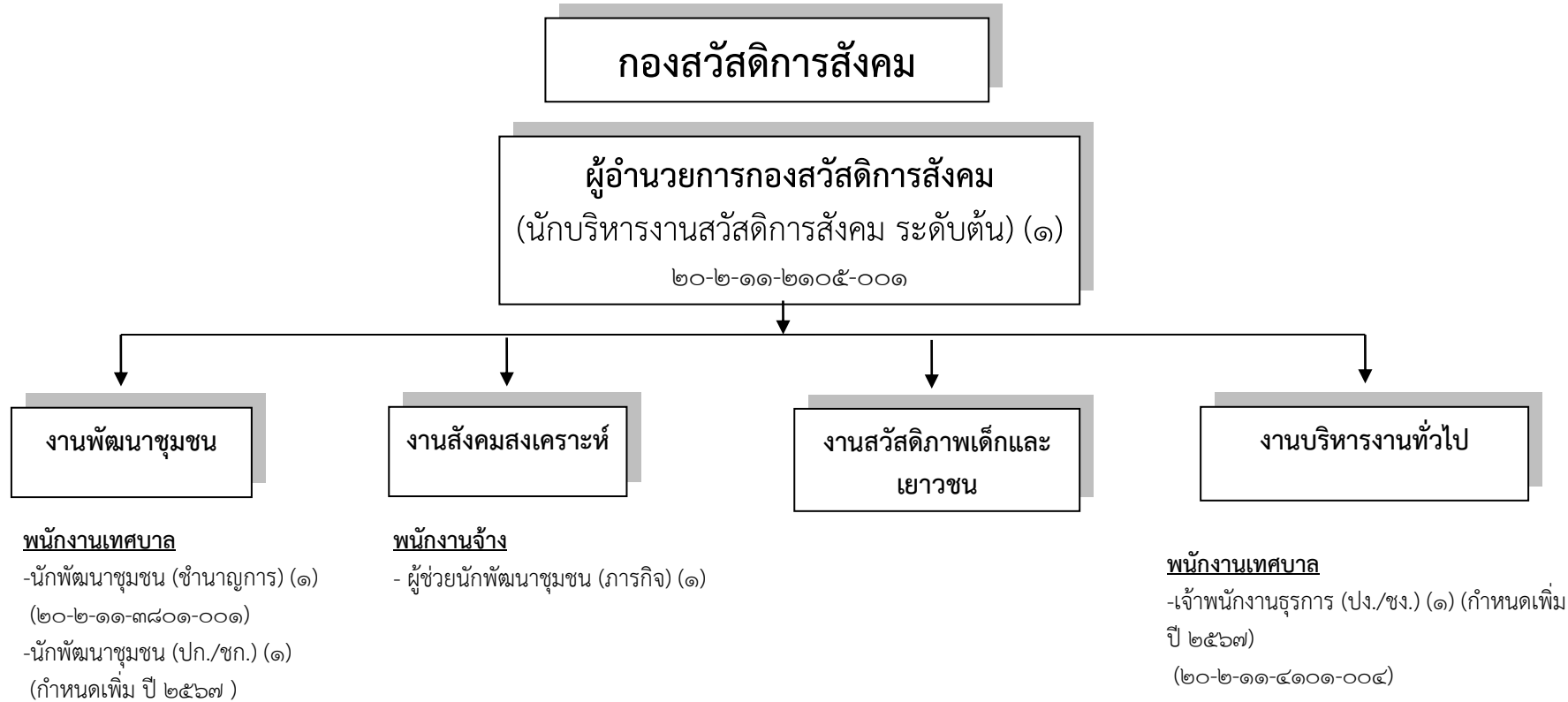
## พนักงานจ้าง

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ)  
(๑)

ระดับ	อำนวยการ		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		
	ระดับกลาง	ระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)	ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	ทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๒	-	๑	-	๒	-	๗



ระดับ	อำนาจการ		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานครูเทศบาล	ครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้าง	
	ระดับกลาง	ระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	ทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๑	-	๑	๒๐	๑	๓	๓



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

# กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

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

## งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

### พนักงานเทศบาล

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

## งานงบประมาณ

## งานประชาสัมพันธ์

### พนักงานเทศบาล

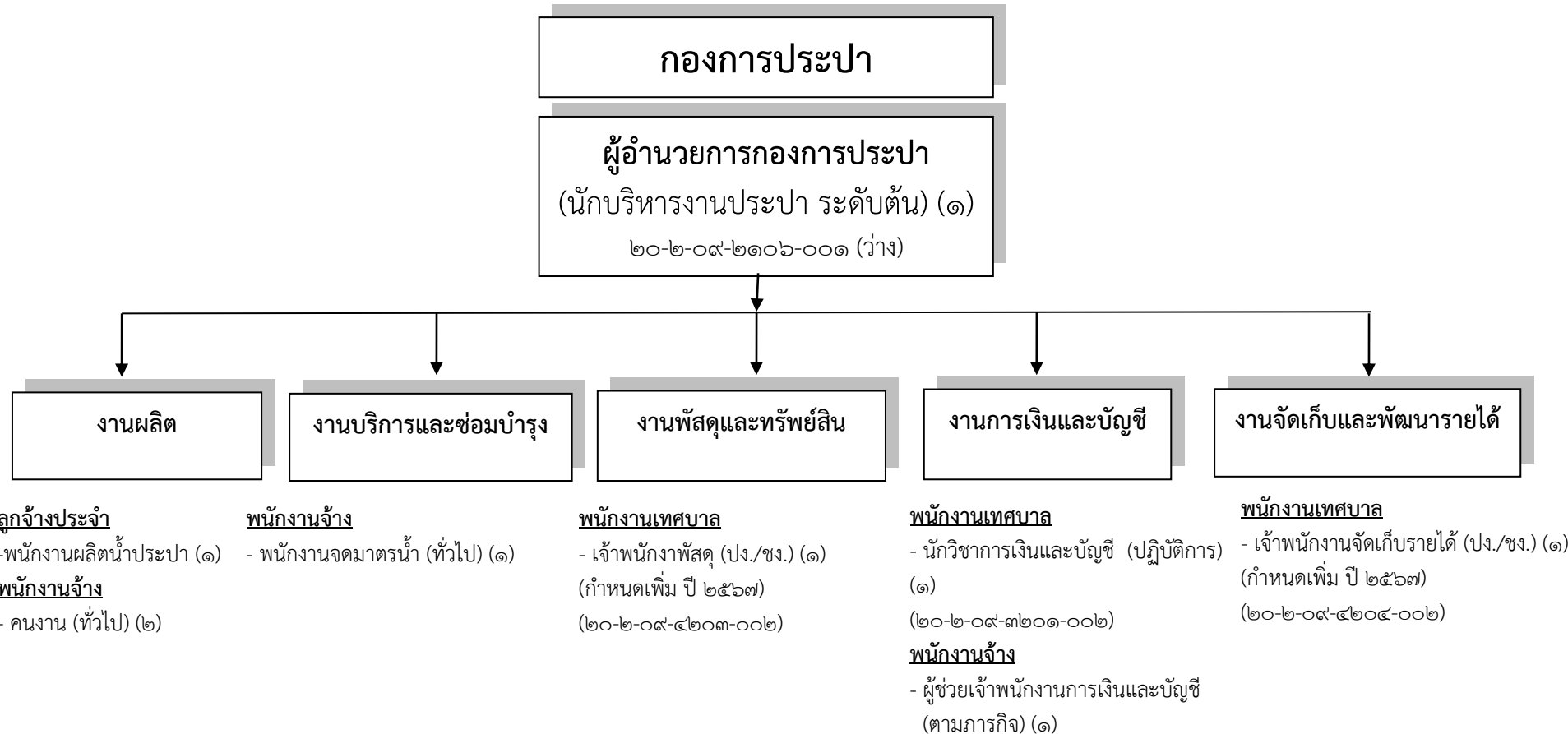
-เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์  
(ชำนาญงาน) (๑)  
(๒๐-๒-๐๗-๔๓๐๑-๐๐๑)

## งานบริหารงานทั่วไป

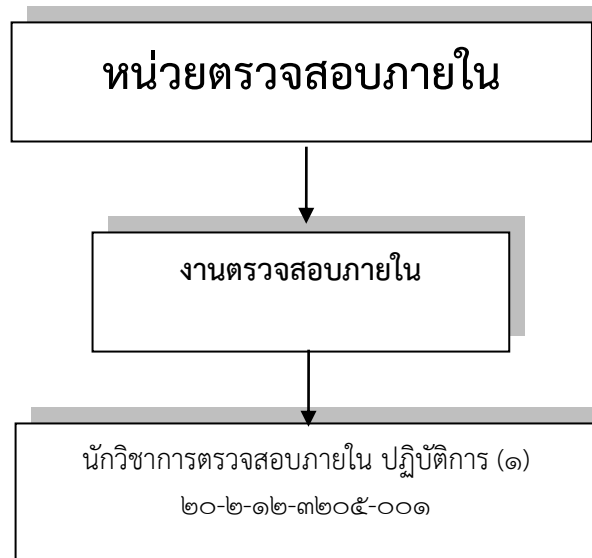
### พนักงานเทศบาล

-เจ้าพนักงานธุรการ  
(ปง./ชง.) (๑) (ว่าง)  
(๒๐-๒-๐๗-๔๑๐๑-๐๐๑)

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



ระดับ	อำนาจการ		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		
	ระดับกลาง	ระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)	ทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	๑	-	๒	๑	๑	-	๓



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



บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ  
พนักงานเทศบาล เทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	-	-	๒๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๒๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ <small>[(๒๒,๗๐๐ + ๖๘,๖๔๐) / ๒] X ๑๒</small>	๘๔,๐๐๐ <small>(๗,๐๐๐ X ๑๒)</small>	๘๔,๐๐๐ <small>(๗,๐๐๐ X ๑๒)</small>	(ว่างเดิม)
๒	นางสาวพัทธ์ธีรา ศิริทรัพย์	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๒๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	ต้น	๕๓๙,๘๘๐ <small>(๔๔,๙๙๐ X ๑๒)</small>	๔๒,๐๐๐ <small>(๓,๕๐๐ X ๑๒)</small>	-	๔๕๑,๓๒๐
	<u>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u>											
๓	นางประภัสสร ตริยศิลาพันธ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ <small>(๓๗,๔๑๐ X ๑๒)</small>	๔๒,๐๐๐ <small>(๓,๕๐๐ X ๑๒)</small>	-	๔๓๘,๐๐๐
๔	นางสาวอุมา สว่างศรี	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๓๖๐,๒๔๐ <small>(๓๐,๐๒๐ X ๑๒)</small>	-	-	๓๖๐,๒๔๐
๕	นางสาวจิตตานันท์ ทองกลาง	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๓๖๙,๔๘๐ <small>(๓๐,๗๙๐ X ๑๒)</small>	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๖	-	-	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ <small>[(๙,๗๕๐ + ๔๙,๔๘๐) / ๒] X ๑๒</small>	-	-	(ว่างเดิม)
๗	นายวุฒิพงษ์ วงษ์ช่าง	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ <small>(๑๕,๔๒๐ X ๑๒)</small>	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๘	นายวรวิวัฒน์ จรลี	นิติศาสตรบัณฑิต	๒๐-๒-๐๗-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๐-๒-๐๗-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๒๖,๐๘๐ <small>(๑๘,๘๔๐ X ๑๒)</small>	-	-	๒๒๖,๐๘๐
๙	นางสาวณิษฐ สีหาบุตรโต	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๕๙,๔๔๐ <small>(๒๑,๖๒๐ X ๑๒)</small>	-	-	๒๕๙,๔๔๐
	<u>กองคลัง (๐๔)</u>											
๑๐	-	-	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ <small>[(๑๕,๔๓๐ + ๕๐,๑๗๐) / ๒] X ๑๒</small>	๔๒,๐๐๐ <small>(๓,๕๐๐ X ๑๒)</small>	-	(ว่างเดิม)
๑๑	-	-	๒๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก.	๒๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก.	๓๕๕,๓๒๐ <small>[(๙๗,๔๐๐ + ๔๙,๔๘๐) / ๒] X ๑๒</small>	-	-	(ว่างเดิม)
๑๒	-	-	๒๐-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก.	๒๐-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก.	๓๕๕,๓๒๐ <small>[(๙๗,๔๐๐ + ๔๙,๔๘๐) / ๒] X ๑๒</small>	-	-	(ว่างเดิม)
๑๓	นางสาวนภาพรรณ คลรัศมี	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๒๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๒๐-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๔๓,๕๒๐ <small>(๑๑,๙๖๐ X ๑๒)</small>	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๑๔	นางอังคณา พริ้งกลาง	ปวส.บริหารธุรกิจ สาขาการบัญชี	๒๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๑๓,๔๔๐ <small>(๒๖,๑๒๐ X ๑๒)</small>	-	-	๓๑๓,๔๔๐

	<b>กองช่าง (๐๕)</b>											
๑๕	นายพิสิษฐ์ ชำของ	เทคโนโลยีบัณฑิต	๒๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๒๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๔๙๘,๖๐๐ ( ๔๑,๕๕๐ X ๑๒ )	๔๒,๐๐๐ ( ๓,๕๐๐ X ๑๒ )	-	๕๔๐,๖๐๐
๑๖	-	-	-	-	-	๒๐-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ [[ (๓๗,๕๐+๔๙,๔๘๐) / ๒ ] X ๑๒ ]	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๑๗	-	-	๒๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ [[ (๔,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒ ] X ๑๒ ]	-	-	(ว่างเดิม)
๑๘	-	-	-	-	-	๒๐-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ [[ (๔,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒ ] X ๑๒ ]	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>											
๑๙	-	-	๒๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๒๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ [[ (๑๕,๕๓๐+๕๐,๑๗๐) / ๒ ] X ๑๒ ]	๔๒,๐๐๐ ( ๓,๕๐๐ X ๑๒ )	-	(ว่างเดิม)
๒๐	-	-	๒๐-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๒๐-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ [[ (๓๗,๕๐+๔๙,๔๘๐) / ๒ ] X ๑๒ ]	-	-	(ว่างเดิม)
๒๑	นางสาวอาร ปะนาเส	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต	๒๐-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๐-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๒๖,๐๘๐ ( ๑๘,๘๕๐ X ๑๒ )	-	-	๒๒๖,๐๘๐
๒๒	-	-	-	-	-	๒๐-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ [[ (๔,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒ ] X ๑๒ ]	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
	<b>กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๗)</b>											
๒๓	นางสุรัชดา ดันตระกูล	การศึกษาศาสตรบัณฑิต	๒๐-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๒๐-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ ( ๓๔,๑๑๐ X ๑๒ )	๔๒,๐๐๐ ( ๓,๕๐๐ X ๑๒ )	-	๔๕๑,๓๒๐
๒๔	นายธีระพงษ์ เกิดจันทร์สว่าง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๐-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๔๙,๔๘๐ ( ๒๐,๗๗๐ X ๑๒ )	-	-	๒๔๙,๔๘๐
๒๕	นางวรรณภา คงสุข	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๒-๐๗-๔๓๐๑-๐๐๑	จพง.ประชาสัมพันธ์	ชง.	๒๐-๒-๐๗-๔๓๐๑-๐๐๑	จพง.ประชาสัมพันธ์	ชง.	๓๒๔,๓๖๐ ( ๒๗,๐๓๐ X ๑๒ )	-	-	๓๒๔,๓๖๐
๒๖	-	-	๒๐-๒-๐๗-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๒๐-๒-๐๗-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ [[ (๔,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒ ] X ๑๒ ]	-	-	(ว่างเดิม)
	<b>กองการศึกษา (๐๘)</b>											
๒๗	นายปิ่นฉัตร สอนคำแสน	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๒๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ ( ๓๔,๑๑๐ X ๑๒ )	๔๒,๐๐๐ ( ๓,๕๐๐ X ๑๒ )	-	๔๕๑,๓๒๐
๒๘	-	-	๒๐-๒-๐๘-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๐-๒-๐๘-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ [[ (๓๗,๕๐+๔๙,๔๘๐) / ๒ ] X ๑๒ ]	-	-	(ว่างเดิม)
๒๙	-	-	-	-	-	๒๐-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ [[ (๔,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒ ] X ๑๒ ]	-	-	(กำหนดเพิ่ม)

	โรงเรียนเทศบาลตลาดแค												
๓๐	นายพาทิศ เหล็กกนก	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐๒๐๘๕๕๐๐๐๕๔	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๒	๒๐๒๐๘๕๕๐๐๐๕๔	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๒	๓๘๔,๑๒๐ (๓๒,๐๑๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-		๔๒๖,๑๒๐
๓๑	นางณิชชาภรณ์ ภาณุพัฒน์นิธิยา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐๒๐๘๕๕๐๐๐๕๕	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๓	๒๐๒๐๘๕๕๐๐๐๕๕	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๓	๔๖๙,๘๐๐ (๓๙,๑๕๐X๑๒)	๑๓๔,๕๐๐ (๕,๖๐๐X๑๒)	-		๖๐๔,๓๐๐
๓๒	นางสาวพุ่มพวง เทศน์โรสง	ครุศาสตรบัณฑิต	๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๕๖	ครู	คศ.๑	๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๕๖	ครู	คศ.๑	๓๒๓,๘๘๐ (๒๖,๙๙๐X๑๒)	-	-		
๓๓	-	-	๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๕๗	ครู	คศ.๑- คศ.๒	๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๕๗	ครู	คศ.๑- คศ.๒	๓๔๒,๓๖๐ [(๑๕,๔๔๐+๑,๖๒๐) / ๒ X ๑๒]	-	-		(ว่างเต็ม)
๓๔	นายกิตติ์คเณศ ภาณุพัฒน์นิธิยา	ครุศาสตรบัณฑิต	๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๕๙	ครู	คศ.๓	๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๕๙	ครู	คศ.๓	๔๒๔,๘๐๐ (๓๕,๔๐๐X๑๒)	๑๓๔,๕๐๐ (๕,๖๐๐X๑๒)	-		๕๕๙,๓๐๐
๓๕	นางวนิดา กาดกลาง	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๖๐	ครู	คศ.๒	๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๖๐	ครู	คศ.๒	๓๕๘,๒๐๐ (๒๙,๘๕๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-		๔๐๐,๒๐๐
๓๖	-	-	๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๖๑	ครู	คศ.๑- คศ.๒	๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๖๑	ครู	คศ.๑- คศ.๒	๓๔๒,๓๖๐ [(๑๕,๔๔๐+๑,๖๒๐) / ๒ X ๑๒]	-	-		(ว่างเต็ม)
๓๗	-	-	๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๖๒	ครู	คศ.๑- คศ.๒	๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๖๒	ครู	คศ.๑- คศ.๒	๓๔๒,๓๖๐ [(๑๕,๔๔๐+๑,๖๒๐) / ๒ X ๑๒]	-	-		(ว่างเต็ม)
๓๘	นางสาวอรุณ ปานกลาง	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๖๓	ครู	คศ.๓	๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๖๓	ครู	คศ.๓	๔๐๕,๐๐๐ (๓๓,๗๕๐X๑๒)	๑๓๔,๕๐๐ (๕,๖๐๐X๑๒)	-		๕๓๙,๕๐๐
๓๙	นางสาวกษมล กิจดิเมธานันท์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๖๔	ครู	คศ.๓	๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๖๔	ครู	คศ.๓	๓๘๖,๕๒๐ (๓๒,๒๑๐X๑๒)	๑๓๔,๕๐๐ (๕,๖๐๐X๑๒)	-		๕๒๐,๙๒๐
๔๐	นางอรทัย จัตนออก	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๖๕	ครู	คศ.๓	๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๖๕	ครู	คศ.๓	๓๙๕,๕๒๐ (๓๒,๙๖๐X๑๒)	๑๓๔,๕๐๐ (๕,๖๐๐X๑๒)	-		๕๒๙,๙๒๐
๔๑	นางสาวอรุณญา นาคี	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๖๖	ครู	คศ.๒	๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๖๖	ครู	คศ.๒	๓๗๕,๑๒๐ (๓๑,๒๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-		๔๑๗,๑๒๐
๔๒	นางอัจฉราพร กลัดสวัสดิ์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๖๗	ครู	คศ.๒	๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๖๗	ครู	คศ.๒	๒๙๘,๓๒๐ (๒๔,๘๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-		๓๔๐,๓๒๐
๔๓	นางสาวจินดาภัทร์ คีตการ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๖๘	ครู	คศ.๓	๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๖๘	ครู	คศ.๓	๔๓๓,๕๖๐ (๓๖,๑๓๐X๑๒)	๑๓๔,๕๐๐ (๕,๖๐๐X๑๒)	-		๕๖๘,๐๖๐
๔๔	นางสาวมะลิวัลย์ พันธุ์พิบูลย์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๖๙	ครู	คศ.๓	๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๖๙	ครู	คศ.๓	๔๘๔,๖๘๐ (๔๐,๓๗๐X๑๒)	๑๓๔,๕๐๐ (๕,๖๐๐X๑๒)	-		๖๑๙,๐๘๐
๔๕	นางรุ่งอรุณ ชัยสุนทร	ครุศาสตรบัณฑิต	๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๗๐	ครู	คศ.๑	๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๗๐	ครู	คศ.๑	๓๑๑,๒๘๐ (๒๕,๙๔๐X๑๒)	-	-		๓๑๑,๒๘๐
๔๖	นางสาวสิริมา มุสิกะสาร	ประกาศนียบัตรบัณฑิต	๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๗๑	ครู	คศ.๑	๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๗๑	ครู	คศ.๑	๓๗๒,๑๒๐ (๓๑,๐๑๐X๑๒)	-	-		๓๗๒,๑๒๐
๔๗	นางสาวลดาวัลย์ ควบพิมาย	ครุศาสตรบัณฑิต	๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๗๒	ครู	คศ.๑	๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๗๒	ครู	คศ.๑	๓๑๙,๒๐๐ (๒๖,๖๐๐X๑๒)	-	-		๓๑๙,๒๐๐
๔๘	นางชนิษฐา เชนโคกสูง	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๘๕	ครู	คศ.๓	๒๐๒๐๘๖๕๐๐๐๘๕	ครู	คศ.๓	๔๔๑,๘๔๐ (๓๖,๘๒๐X๑๒)	๑๓๔,๕๐๐ (๕,๖๐๐X๑๒)	-		๕๗๖,๓๔๐

	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลาดแค</u>											
๔๙	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๕๐	นางสายยา เจริญขาว	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐๒๐๑๖๖๐๐๓๑๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๒	๒๐๒๐๑๖๖๐๐๓๑๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๒	๓๔๖,๔๔๐ (๒๘,๘๗๐ X ๑๒)	-	-	๓๔๖,๔๔๐
	<u>กองการประปา (๐๙)</u>											
๕๑	-	-	๒๐-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑	นักบริหารงานการประปา	ต้น	๒๐-๒-๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑	นักบริหารงานการประปา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ [(๑๕,๕๓๐+๕๐,๑๗๐) / ๒ X ๑๒]	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๕๒	นางสาวอรังคณา จิรอนันต์เจริญฤทธิ์	บัญชีบัณฑิต	๒๐-๒-๐๙-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๐-๒-๐๙-๓๒๐๑-๐๐๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑๙๐,๐๘๐ (๑๕,๘๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๙๐,๐๘๐
๕๓	-	-	-	-	-	๒๐-๒-๐๙-๔๒๐๔-๐๐๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ [(๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒ X ๑๒]	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๕๔	-	-	-	-	-	๒๐-๒-๐๙-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ [(๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒ X ๑๒]	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
	<u>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</u>											
๕๕	-	-	๒๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๒๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ [(๑๕,๕๓๐+๕๐,๑๗๐) / ๒] X ๑๒]	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๕๖	นางสาวสุพิศ แสนลำ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๒๐-๒-๑๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๐-๒-๑๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๕๕,๓๒๐ [(๙๗,๔๐+๔๙,๔๘๐) / ๒] X ๑๒]	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๕๗	-	-	-	-	-	๒๐-๒-๑๑-๓๔๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ [(๙๗,๔๐+๔๙,๔๘๐) / ๒ X ๑๒]	-	-	(ว่างเดิม)
๕๘	-	-	-	-	-	๒๐-๒-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ [(๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒ X ๑๒]	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</u>											
๕๙	นายธราณัฐ เกียรติกราวัวช	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๒๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑๙๐,๐๘๐ (๑๕,๘๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๙๐,๐๘๐

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ  
ลูกจ้างประจำ เทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
	<u>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u>											
๑	นายมนัส แซ่โคกกรวด	ประถมศึกษาปีที่ ๔	-	นักการ	-	-	นักการ	-	๒๘๔,๕๒๐ (๒๓,๗๑๐ X ๑๒ )	-	-	๒๘๔,๕๒๐
๒	นายหัสชัย ฉิมกลาง	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานวิทยุ	-	-	พนักงานวิทยุ	-	๒๓๖,๖๔๐ ( ๑๙,๗๒๐ X ๑๒ )	-	-	๒๓๖,๖๔๐
	<u>กองการประปา (๐๙)</u>											
๓	นายสมเจต จันทร์กลาง	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	พนักงานผลิต น้ำประปา	-	-	พนักงานผลิต น้ำประปา	-	๒๓๖,๖๔๐ ( ๑๙,๗๒๐ X ๑๒ )	-	-	๒๓๖,๖๔๐

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ  
พนักงานจ้าง เทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน	
	<u>สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)</u>											
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๑	นางอรุณ เต็มเกษม	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ ( ๙,๐๐๐ X ๑๒ )	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒	นายสุทธิวัฒน์ เพ็ชรแท้	สาธารณสุขศาสตร์	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ ( ๙,๐๐๐ X ๑๒ )	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓	นายสมรท แซ่เฮง	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ ( ๙,๐๐๐ X ๑๒ )	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔	นายบรรหาร แก้วกลาง	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ ( ๙,๐๐๐ X ๑๒ )	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕	นายปฏิวัติ ผ่องสูงเนิน	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ ( ๙,๐๐๐ X ๑๒ )	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖	นายสันติภาพ ลิงห์เพชร	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ ( ๙,๐๐๐ X ๑๒ )	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗	นายไชยา อารมย์สวัสดิ์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ ( ๙,๐๐๐ X ๑๒ )	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๘	นายพรณรงค์ บัวกลาง	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๑ ( ๙,๐๐๐ X ๑๒ )	-	-	๑๐๘,๐๐๑
๙	นายยงยุทธ เย็นดี	-	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ ( ๙,๐๐๐ X ๑๒ )	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๐	นายวีรชน แสนดี	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ ( ๙,๐๐๐ X ๑๒ )	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ ( ๙,๐๐๐ X ๑๒ )	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๑๒	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ ( ๙,๐๐๐ X ๑๒ )	-	-	(ว่างเดิม)
๑๓	-	-	-	-	-	-	นักรการ	-	๑๐๘,๐๐๐ ( ๙,๐๐๐ X ๑๒ )	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
	<u>กองคลัง (๐๔)</u>											
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๑๔	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(ภารกิจ)	๑๓๘,๐๐๐ ( ๑๑,๕๐๐ X ๑๒ )	-	-	(ว่างเดิม)
๑๕	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(ภารกิจ)	๑๓๘,๐๐๐ ( ๑๑,๕๐๐ X ๑๒ )	-	-	(ว่างเดิม)



	<u>กองการศึกษา (๐๘)</u>											
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๓๒	นางสาวจงถอม ไชยสมบัติ	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑๙๔,๖๔๐ (๑๖,๒๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๙๔,๖๔๐
	<u>โรงเรียนเทศบาลตลาดแค</u>											
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(บุคลากรสนับสนุนการ</u>											
๓๓	นางจุฑามาศ ผ่องสูงเนิน	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	๑๙๐,๔๔๐ (๑๕,๘๗๐X๑๒)	-	-	๑๙๐,๔๔๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๓๔	นายจรูญ นาดิ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นายสรารุจ ศิริทรัพย์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตลาดแค</u>											
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๓๖	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐X๑๒)	-	-	(ว่างเต็ม)
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๓๗	นางนัฐทิราพร เกริกอำนาจ	อนุปริญญา	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	<u>กองการประปา (๐๙)</u>											
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๓๘	นางลักคณา นาดิ	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	๑๗๑,๖๐๐ (๑๔,๓๐๐X๑๒)	-	-	๑๗๑,๖๐๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
๓๙	นายสัมฤทธิ์ ศิริคำ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นายเดชาวัต นาจาน	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	นายมนเทียร รินไธสง	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	<u>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</u>											
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๔๒	นางสาวอารีย์ วัฒนากลาง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๓๗,๓๖๐ (๑๙,๗๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๗,๓๖๐

(นายชัยรัตน์ กิตติหิรัญวัฒน์)

นายกเทศมนตรีตำบลตลาดแค