



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

เทศบาลตำบลด้านเกษียณ

อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา



สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒ วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง.....	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา.....	๑๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง.....	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล.....	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน.....	๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๔๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๕๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๕๔

ภาคผนวก

๑. คำสั่งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙.....	๕๖
๒. รายงานการประชุมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙.....	๕๗
๓. ประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	๖๔
๔. ประกาศการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการภายในเทศบาลตำบลด่านเกวียน	๖๕
๕. การจัดอัตรากำลังพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา จท.๑-๔	๗๐

บทนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี คือ แผนอัตรากำลังที่เทศบาล จัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด เพื่อให้ สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) กำหนด

ความหมายของคำในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	หมายถึง เทศบาล
พนักงาน	หมายถึง พนักงานเทศบาล
ก.ถ.	หมายถึง คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ก.ท	หมายถึง คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.)
ก.ท.จ.	หมายถึง คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
เทศบาลตำบลด่านเกวียน อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลด่านเกวียน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น เทศบาลตำบลด่านเกวียนจึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล(กท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลด่านเกวียน จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมาทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล(ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล(ก.ทจ.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลด่านเกวียน เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลด่านเกวียน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลตำบลด่านเกวียนจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลด่านเกวียนมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลด่านเกวียนมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลด่านเกวียนตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมาสามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลด่านเกวียนว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลด่านเกวียน

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลด่านเกวียนสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลเพื่อให้งานบริหารงาน ของเทศบาลตำบลด่านเกวียนเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลด่านเกวียนสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาลที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลด่านเกวียน มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเทศบาลตำบลด่านเกวียน ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบลด่านเกวียน เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลด่านเกวียนตามพระราชบัญญัติ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาล เพื่อให้การดำเนินการขอเทศบาลตำบลด่านเกวียน บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรก็ตามงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทสามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณา

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เปลี่ยนอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับ

การวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process-Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. ดานกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล ดานเกวียนเปนชุมชนขนาดใหญ่ อยู่ริมฝั่งลำน้ำมูล ห่างจากอำเภอเมืองนครราชสีมาประมาณ ๑๕ กิโลเมตร เมื่อสมัยก่อนเป็นที่พักของกองเกวียนบรรทุกสินค้าต่าง ๆ ที่จะเดินทางค้าขายระหว่างโคราชกับเขมร โดยผานทางนางรอง บุรีรัมย์ ชูชันธ ขุนหาญ จนถึงเขมร ชาวดานเกวียนสวนใหญ่มีอาชีพการทำเครื่องปั้นดินเผา มาตั้งแต่บรรพบุรุษ ซึ่งเครื่องปั้นดินเผาดานเกวียนเป็นที่รู้จักไปทั่วประเทศจนถึงต่างประเทศ ด้วยชุมชนดานเกวียน เปนชุมชนขนาดใหญ่ กระทรวงมหาดไทยจึงพิจารณาเห็นสมควรให้จัดตั้งเปนสุขาภิบาลดานเกวียน เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๒๖ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติสุขาภิบาล พ.ศ. ๒๕๑๕ และต่อมา สุขาภิบาลดานเกวียน ได้ยกฐานะเปนเทศบาลตำบล ดานเกวียน เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ ตามพระราชบัญญัติการเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเปนเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ เทศบาลตำบลดานเกวียนมี หมู่บ้าน ทำเครื่องปั้นดินเผามาแต่โบราณ นับเปนเวลาหลายชั่วอายุคน เปนภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งปัจจุบันมีชื่อเสียง เปนที่รู้จักทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีนักท่องเที่ยว นิยมมาชมการผลิตและซื้อหาเครื่องปั้นดินเผาอยู่เสมอ

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ เทศบาลตำบลดานเกวียน พื้นที่สวนใหญ่เปนพื้นที่ราบ ทิศตะวันออกของชุมชนมีแม่น้ำมูลไหลผาน อยู่ห่างจากตัวเมืองนครราชสีมา ๑๕ กิโลเมตร ห่างจากที่ว่าการอำเภอโชคชัย ๑๕ กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ ๑๐.๑๗ ตารางกิโลเมตร หรือ ๖,๓๕๖ ไร่ ครอบคลุมพื้นที่ ๒ ตำบล คือ

ตำบลด่านเกวียน ๖ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ ๑,๒,๓,๗,๘ และหมู่ที่ ๑๐ บางส่วน ตำบลท่าวาง ๓ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ ๓,๔, และหมู่ที่ ๖ มีอาณาเขต ติดต่อดังนี้

-ทิศเหนือ ตั้งแต่หลักเขตที่ ๑ ซึ่งตั้งอยู่ห่างจากศูนย์กลางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๒๔ นครราชสีมา - โขกชัย ฟากตะวันออกตรงหลัก ก.ม. ที่ ๑๑+๖๒๓ ตามแนวเส้นตั้งฉาก ระยะ ๔๐๐ เมตร กับศูนย์กลางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๒๔ นครราชสีมา - โขกชัย ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ถึงหลักเขตที่ ๒ ซึ่งตั้งอยู่ห่างจากศูนย์กลางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๒๔ นครราชสีมา - โขกชัย ฟากตะวันออก ตรง ก.ม. ที่ ๑๕+๐๐๐ ตามแนวเส้นตั้งฉากระยะ ๔๐๐ เมตร (ติดต่อกับเขต อบต.ด่านเกวียน อบต.หนองบัวศาลา อ.เมือง จ.นครราชสีมา)

-ทิศใต้ จากหลักเขตที่ ๔ เลียบคลองส่งน้ำสายใหญ่ ๐๗๔-A ฝั่งขวาไปทางทิศใต้ถึงหลักเขตที่ ๕ ซึ่งตั้งอยู่ริมคลองส่งน้ำสายใหญ่ ๐๗๔-A ฝั่งขวาตามแนวเส้นตั้งฉากกับทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๒๔ นครราชสีมา-โขกชัย ฟากตะวันออกตรง ก.ม. ๑๙+๓๐๒ จากหลักเขตที่ ๕ เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันตก ผ่านทาง หลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๒๔ นครราชสีมา- โขกชัย ตรงก.ม. ๑๙+๓๐๒ ถึงหลักเขตที่ ๖ ซึ่งตั้งอยู่ห่างจากศูนย์กลาง ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๒๔ นครราชสีมา- โขกชัย ฟากตะวันตก ตรง ก.ม.๑๙+๓๐๒ (ติดต่อกับบ้านเสา เดียว หมู่ที่ ๗ อบต.ท่าวาง อ.โขกชัย จ.นครราชสีมา)

-ทิศตะวันออก จากหลักเขตที่ ๒ เป็นเส้นตรงอยู่ในแนวเดียวกับจากหลักเขตที่ ๑ ถึงหลักเขตที่ ๒ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ถึงหลักเขตที่ ๓ ซึ่งตั้งอยู่ริมฝั่งแม่น้ำมูลฝั่งขวา (ติดต่อกับเขต อบต.ด่านเกวียน, อบต.ท่าวาง อ.โขกชัย จ.นครราชสีมา)

-ทิศตะวันตก จากหลักเขตที่ ๖ เป็นเส้นขนานระยะ ๒๐๐ เมตร กับศูนย์กลางทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๒๒๔ นครราชสีมา - โขกชัย ไปทางทิศเหนือถึงหลักเขตที่ ๗ ซึ่งตั้งอยู่ห่างจากคลองส่งน้ำสายใหญ่ ๐๗๔-A ฝั่งซ้ายตามเส้นตั้งฉาก ๒๐๐ เมตร จากหลักเขตที่ ๗ เป็นแนวขนานระยะ ๒๐๐ เมตร กับคลองส่งน้ำสายใหญ่ ๐๗๔-A ฝั่งซ้ายไปทาง ทิศเหนือ ถึงหลักเขตที่ ๘ ซึ่งตั้งอยู่ห่างจากศูนย์กลางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๒๔ นครราชสีมา - โขกชัย ฟากตะวันตกตามแนวเส้นตั้งฉาก ระยะ ๔๐๐ เมตร จากหลักเขตที่ ๘ เป็นแนวขนาน ระยะ ๔๐๐ เมตร กับศูนย์กลางทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๒๔ นครราชสีมา - โขกชัย ฟากตะวันตกไปทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ถึงหลักเขตที่ ๙ ซึ่งตั้งอยู่ห่างจากศูนย์กลาง ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๒๔ นครราชสีมา - โขกชัย ฟากตะวันตก ตรง ก.ม. ๑๑+๖๒๓ ตามแนวเส้นตั้งฉาก ระยะ ๔๐๐ เมตร จากหลักเขตที่ ๙ เป็นเส้นตรง ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ผ่านทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๒๔ นครราชสีมา - โขกชัย ตรง ก.ม. ๑๑+๖๒๓ ไปบรรจบกับหลักเขตที่ ๑ (ติดต่อกับเขต อบต.ด่านเกวียน, เขต อบต.ท่าวาง อ.โขกชัย จ.นครราชสีมา)

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ ลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่ของเทศบาลตำบลด่านเกวียน เป็นที่ราบสูงจากระดับน้ำทะเลปานกลาง ระหว่าง ๑๗๕ - ๒๐๐ เมตร

ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือน พฤษภาคม ถึง เดือน ตุลาคม

ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน ถึง เดือน มกราคม

ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ ถึง เดือน พฤษภาคม

๑.๔ ลักษณะของดิน เป็นดินเหนียวปนทราย เป็นดินที่มีคุณสมบัติพิเศษเฉพาะที่ ซึ่งธรรมชาติ
ประทานใหม่มา กล่าวคือ เป็นดินคุณภาพดี เหมาะแก่การป้อนเครื่องป้อนดินเผา มีลักษณะพิเศษเฉพาะตัวคือ อุ่มน้ำได้
ดี เหนียว เนื้อละเอียด และมีแร่เหล็กเจอบน เมื่อนำเข้าเตาเผาอุณหภูมิสูงตั้งแต่ ๑,๐๕๐-๑,๕๐๐ องศาเซลเซียส
แล้ว เครื่องปั้นจะแกร่ง มีสีดำเงามัน โดยไม่ต้องลงสีหรือเคลือบเงาและมีความแข็งแรงทนทาน คู่มาแก่การ
ใช้งาน

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ มีแม่น้ำมูลเป็นแม่น้ำสายหลัก ไหลผ่านตำบลทาทอง ดานเกวียน
มีลำน้ำหลัก ๔ สาย ได้แก่ ลำน้ำแะ ลำพระเพลิง ลำสำราย ไหลรวมลงในลำน้ำมูลเป็นสายเดียว บิดที่ฝนตก
ทั่วพา ปั่นก็จะเกิดน้ำท่วมใหญ่ นาในที่ลุ่มก็จะเสียหายหมด จะเหลือบ้างก็เป็นนาในที่ดินใกล้เขตป่าหรือที่มี
พื้นที่สูงๆ ริมฝั่งมูล แต่ก็ได้ข้าว ไม่พอกิน ยิ่งถ้าปีใดฝนตกไม่ทั่วพา ถือว่าปีนั้นฝนแล้ง นาตอนก็จะไม่ได้ข้าวเลย
เพราะเหตุนี้ชาวบ้านดานเกวียน จึงต้องนำเครื่องป้อนดินเผาไปหาแลกข้าวในท้องที่อื่นเพื่อเอามาไว้บริโภค เว้นแต่
คนที่มีนาติดฝั่งมูลและมีระหัดวิดน้ำ พอน้ำลดก็สามารถทำนาใหม่ได้ ในสมัยนั้น ตามลำน้ำมูลจะมีระหัดอยู่
เกือบจะติดๆ กันตลอดลำน้ำ พึ่งกันน้ำ (ชาวบ้านเรียน “ระบัง” จะกักน้ำให้ไหลออกเฉพาะตามร่องน้ำที่ติดตั้งตัว
ระหัดเพื่อให้น้ำมีกำลังแรงพอมหุนระหัดไต่) ของยังมีระหัดมากหลังเทาไต่ หน้าแล้งก็จะมีน้ำนอนในลำน้ำในระดับ
ที่สูงและทรงตัวอยู่นานกว่าปัจจุบัน

๑.๖ ลักษณะของไม้/ป่าไม้ ดานเกวียนมีพื้นที่อยู่ในเขตของอำเภอโชคชัย มีพื้นที่ป่าไม้ที่สำคัญ
ได้แก่ -ป่าสงวนแห่งชาติดงอีจานใหญ่ เนื้อที่ ๖๐๕,๑๘๗ ไร่ อยู่ในเขตอำเภอโชคชัย ๕๐,๓๑๒.๕๐ ไร่ ในท้องที่
ตำบลทาเทียม ตำบลละลมใหม่พัฒนา และตำบลทุ่งอรุณ

-ป่าสงวนแห่งชาติ ปานนครราชสีมา ป่าปอธงชัย และป่าโชคชัย เนื้อที่ ๗๘,๗๕๐ ไร่ อยู่ในเขต
อำเภอโชคชัย ๒๖,๒๕๐ ไร่ ในเขตท้องที่ตำบลดานเกวียน ตำบลโชคชัย และตำบลพลับพลา -ป่าสงวนแห่งชาติ
ปานนครราชสีมา ป่าโชคชัย เนื้อที่ ๑๘,๓๖๕ ไร่ อยู่ในเขตอำเภอโชคชัย ๙,๒๖๒.๕ ไร่ อยู่ในพื้นที่ตำบลดานเกวียน
ตำบลโชคชัย

-ป่าสงวนแห่งชาติทั้ง ๓ แห่ง กรมป่าไม้ได้มอบให้สำนักงานปฏิรูปที่ดินรับไปดำเนินการปฏิรูป
ที่ดิน ให้เกษตรกรเช่าทำกินแล้ว

๒. ดานการเมือง/การปกครอง

๒.๑ เขตการปกครอง เขตการปกครองตาม พ.ร.บ. ลักษณะการปกครองท้องที่ พ.ศ.๒๕๕๗
๒ ตำบล ๑๒ หมู่บ้าน มีจำนวนครัวเรือน ๔,๑๑๘ ครัวเรือน (ข้อมูล ณ เมษายน ๒๕๖๒) ตำบลดานเกวียน
มี ๙ หมู่บ้าน ตำบลทาทอง มี ๓ หมู่บ้าน

๒.๒ การเลือกตั้ง ประชากรผู้มีสิทธิเลือกตั้งอายุ ๑๘ ปี มีจำนวน ๗,๗๓๔ เป็นชาย ๓,๗๑๓ คน
หญิง ๔,๐๒๑ คน

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาการคมนาคม

- สภาพถนนบางสายในเขตเทศบาล มีสภาพชำรุด เพราะผ่านการใช้งานมาหลายปี และได้มาตรฐาน บางแห่งคับแคบ เป็นหินคลุก ซึ่งเป็นอุปสรรคในการคมนาคมสัญจรไปมา

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ก่อสร้างขยายและปรับปรุงถนนให้ได้มาตรฐาน มีสภาพที่ดีเหมาะสม และอำนวยความสะดวกแก่ราษฎรที่สัญจรไปมา

๑.๒ ปัญหาทางระบายน้ำ

- รางและท่อระบายน้ำมีไม่ถึงและต่อเนื่องกัน บางแห่งท่อระบายน้ำตันเงิน ขนาดไม่เหมาะสม ทำให้น้ำไหลไม่สะดวกเกิดน้ำท่วมในช่วงฤดูฝน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ออกแบบวางแผนสร้างรางและท่อระบายน้ำเพิ่มเติมให้ครบทุกสาย และให้มีความต่อเนื่อง พร้อมทั้งปรับปรุงให้สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ

๑.๓ ปัญหาไฟฟ้า

- ปัญหาระบบไฟฟ้าสาธารณะที่ติดตั้งในชุมชน หมู่บ้านยังไม่ทั่วถึงและบางแห่งชำรุดใช้การไม่ได้ ทำให้ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกในการสัญจรเวลากลางคืน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ขยายไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทั่วถึงทุกตรอก ซอย พร้อมทั้งตรวจสอบแก้ไขจุดที่ชำรุดให้มีสภาพใช้งานได้ดี

๑.๔ ปัญหาระบบประปา

- ปัญหาระบบการประปาในหมู่บ้าน/ชุมชน ระบบการจำหน่ายและขยายเขตท่อซีเมนต์ บริการประปาไม่ทั่วถึง

- ปัญหาน้ำประปาไม่ขุ่น มีตะกอน และมีรสกล่อยในฤดูแล้ง

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ขยายเขตบริการระบบประปาในเขตเทศบาลให้ทั่วถึง
- ปรับปรุงน้ำประปาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ปัญหาการว่างงาน มีรายได้ต่ำ และขาดทักษะและการบริหารจัดการในการประกอบอาชีพ

- ประชาชนว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว ผู้ที่มีอาชีพมีรายได้ต่ำ และกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ขาดความรู้ในการบริหารจัดการกลุ่มและพัฒนาคุณภาพสินค้า และขาดแหล่งเงินทุนในการประกอบกิจกรรม

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมให้ความรู้ ฝึกอบรม และฝึกทักษะเพิ่มเติมด้านการประกอบอาชีพ เพื่อลดปัญหาการจ้างงาน และมีรายได้ต่ำ ตลอดจนจัดหาตลาดในชุมชน และเครือข่ายนอกชุมชนเพื่อการจำหน่ายผลผลิต/ผลิตภัณฑ์

๓. ปัญหาด้านสังคม

๓.๑ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร ชาวบ้านขาดความรู้ ทางด้านกฎหมาย การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนดูแลไม่ทั่วถึง

๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด เยาวชนขาดการดูแลเอาใจใส่จากครอบครัว

๓.๓ ปัญหาการสงเคราะห์ราษฎรผู้ด้อยโอกาส คนชรา เด็ก ผู้พิการ ผู้ยากไร้ ขาดการได้รับความช่วยเหลือไม่ทั่วถึง เป็นธรรม ผู้สูงอายุได้รับเบี้ยยังชีพไม่เพียงพอ

๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคเอดส์ ภายในหมู่บ้าน การขาดจิตสำนึกของผู้ติดเชื้อ ชุมชนขาดการมีส่วนร่วมในการวางแผนการป้องกันการช่วยเหลือผู้ที่ได้รับผลกระทบของโรคเอดส์

๓.๕ ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต ประชาชนบางส่วนยังมีสุขภาพอนามัยไม่ดีพอ เนื่องจากปัญหาความยากจน

๓.๖ ขาดแคลนทุนการศึกษา วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องรับจานดาวเทียม ห้องสมุด ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องโสต เป็นต้น

๓.๗ ไม่มีผู้สืบทอด สืบค้น ในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ด้านวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.๘ ปัญหาการขาดการดูแลป้องกันควบคุมโรคติดต่อจากสัตว์พาหะ ยังมีการแพร่ระบาดของโรคติดต่อที่เกิดจากยุง การป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า ขาดการป้องกันและกำจัดโรคที่เกิดจากสัตว์

๓.๙ ปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของเด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส ทั้งใน ระบบโรงเรียน และนอกระบบโรงเรียน เกิดจากขาดการวางแผนจัดการศึกษาในระดับท้องถิ่น ขาดบุคลากรในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งมีไม่เพียงพอในการกำหนดหลักสูตรการศึกษาของท้องถิ่น ขาดแคลนงบประมาณในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

๓.๑๐ ปัญหาเกี่ยวกับการศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ขาดศูนย์กลางสถานที่ในการวางแผนเกี่ยวกับการศึกษาศาสนา วัฒนธรรม ผู้แทนศาสนาประพัตติตัวไม่เหมาะสม ประชาชนไม่มีคุณธรรม นำหลักศีลธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ควรมีการรณรงค์ต่อต้านและป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด/- จัดให้มีสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส
- ควรจัดให้มีการส่งเสริมกิจกรรมทางการศึกษา สนับสนุนสถาบันการศึกษาในเขตเทศบาล ตลอดจนให้การดูแลและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน - ควรจัดให้มีการส่งเสริมด้านกีฬาแก่ประชาชนและเยาวชน
- ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม และกิจกรรมต่าง ๆ โดยให้ประชาชนทุกคนได้มีส่วนร่วม

๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

๔.๑ ปัญหาราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจด้านการเมือง การปกครอง กฎหมายรัฐธรรมนูญ การเลือกตั้ง ประชาชนยังไม่ให้ความสนใจตระหนักถึงความสำคัญของการเข้ามามีส่วนร่วม และตรวจสอบการทำงานของเทศบาล และประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การทำงาน การบริหารกิจการเทศบาล

๔.๒ ปัญหาความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองของสมาชิกสภาท้องถิ่น บทบาทของพนักงานเทศบาล ยังขาดวิสัยทัศน์ จิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

๔.๓ ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ขาดอาคารบ้านพักของพนักงานฯ ทำให้ไม่สามารถอยู่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่

๔.๔ ปัญหาการพัฒนาจัดเก็บรายได้ ยังไม่สามารถจัดเก็บภาษีได้ทั่วถึงประชาชนยังไม่เข้าใจในการที่ต้องเสียภาษีให้ท้องถิ่น ทำให้มีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณในการบริหารงานพัฒนา

๔.๕ ปัญหาความไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง เช่น มีการทิ้งขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลลงในที่สาธารณะ คูคลองและบนถนนหนทาง

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริม สร้างความรู้ ความเข้าใจงานของท้องถิ่นให้แก่ผู้นำท้องถิ่นและประชาชนรับทราบ

- ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสาร ความรู้ ให้แก่ประชาชนอย่างเข้าใจง่าย ทัวถึง
- เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีของเทศบาล
- สร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในเรื่องการรักษาระเบียบวินัย

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ประชาชนไม่ตระหนักถึงคุณค่าและเห็นความสำคัญของป่าไม้ ขาดการดูแลรักษา อนุรักษ์แหล่งน้ำ และการปลูกป่า

๕.๒ ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในหมู่บ้าน เกิดจากประชาชนขาดจิตสำนึกที่ดี ในการทำลายขยะและการลดปริมาณของขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ ขาดงบประมาณในการจัดหาสถานที่ทิ้งขยะ รดจัดเก็บขยะอุปกรณ์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๕.๓ ปัญหาเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประชาชนขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขาดการอนุรักษ์ดินและน้ำ

๕.๔ ปัญหาสิ่งแวดล้อมเป็นพิษเกิดจากการเลี้ยงสัตว์ในย่านชุมชน ส่งกลิ่นเหม็นสร้างความรำคาญต่อชุมชน

ความต้องการ/แนวทางแก้ไข

- ให้มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ในเขตเทศบาล
- ให้มีวิธีการจัดเก็บขยะ และกำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะตามหลักวิชาการ
- รณรงค์สร้างจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลด่านเกวียน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลด่านเกวียนนั้น ได้พิจารณา สรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๖- ๒๕๗๐ ซึ่งได้ กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลด่านเกวียนคือ “**ด่านเกวียนเมืองน่าอยู่ การ คมนาคมสะดวก เศรษฐกิจสดใส ส่งเสริมการศึกษา พัฒนาการท่องเที่ยว**” ประกอบนโยบายการพัฒนาของ ผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การ จัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลด่านเกวียนเป็นเมือง ที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลด่านเกวียน ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ส่งเสริมและพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์เพื่อรองรับการขยายตัวของ เศรษฐกิจ
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนาระบบสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน ไฟฟ้า ประปา รวมไปถึงสาธารณูปโภคอื่น ๆ ที่ จะส่งผลเกิด ความสะดวกสบายและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคมและการท่องเที่ยว

- ๑) สร้างเสริมทักษะในการดำรงชีพให้กับประชาชน ได้มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพ มากยิ่งขึ้น ทั้งด านงานฝีมือ และความสามารถทางภาษาเพื่อรองรับการขยายตัวของเศรษฐกิจจากแถบ AEC
- ๒) ดูแลประชาชนที่เป็น ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี อยู่ในสังคมได้อย่าง ภาคภูมิใจ โดยการจั ดสวัสดิการต่างๆที่ควรได้รับอย่างเหมาะสม
- ๓) สนับสนุนให้เกษตรกรเดินตามรอยแบบเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวพระราชดำริ
- ๔) สนับสนุนให้ธุรกิจเครื่องปั้นดินเผามีการขยายตัวและเติบโตทางธุรกิจมากขึ้นโดยการนำโครงการ ที่เกี่ยวกับ เครื่องปั้นดินเผาเขาไปบรรจุเปงานประจำปีที่ต้องจัดทำทุกปี

๓.ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) ปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติ
- ๒) รมรงคไหบานทุกหลังมีการบำบัดน้ำเสียกองทิ้งลงทอ

๔.ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและกีฬา

- ๑) ส่งเสริมให้เยาวชนได้เข้าถึงการศึกษาขั้นต่ำอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนออกกำลังกาย
- ๓) รมรงคไหประชาชนสืบสานประเพณีวันสำคัญและวัฒนธรรมอันดีไหคงอยู่ต่อไปสืบลูกสืบหลาน

๔) พัฒนาคุณภาพและยกระดับจิตใจให้ประชาชนมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคม

๕.ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑) เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของทางราชการให้ประชาชนได้เข้าถึงข้อมูลอย่างทั่วไปในหลากหลาย ช่องทาง

๒) ให้บริการกับประชาชนอย่างทัดเทียมและทั่วถึง

๓) ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องของอัคคีภัย และภัยต่างๆกับประชาชนเพื่อเป็นทักษะในการ เอาชีวิตรอดเมื่อมีภัย

๔) รมรงค์ให้ประชาชนตระหนักถึงโทษจากยาเสพติด

๖.ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสาธารณสุข

๑) ให้ความรู้ทางด้านสุขาภิบาลอาหาร และด้านสุขภาพ

๒) ส่งเสริมการป้องกันเฝ้าระวังโรคระบาด โรคติดต่อและโรคอื่นๆ

๕.๑ การกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบก และทางระบายน้ำ

๑.๒ การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ

๑.๓ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ

๑.๔ การสาธารณสุขการ

๑.๕ ติดตั้งหรือทำให้ปรากฏซึ่งสัญญาณจราจรหรือเครื่องหมายจราจรในทางที่อยู่ในความรับผิดชอบ (ถ่ายโอน)

๑.๖ การดูแลบำรุงรักษาแหล่งน้ำ (ถ่ายโอน)

๑.๗ ซ่อมบำรุงรักษาเครื่องสูบน้ำแบบบ่อลึก (ถ่ายโอน)

๑.๘ การจัดทำผังเมืองรวมที่อยู่ระหว่างการบังคับใช้และจะหมดอายุในปี ๒๕๔๖ ๒๕๔๗ ๒๕๔๘ และอยู่ระหว่างการวางปรับปรุงผัง การวางและจัดทำผังเมืองรวมในเขตเทศบาล ที่จัดตั้งขึ้นใหม่ (ถ่ายโอน)

๑.๙ การควบคุมอาคาร (ถ่ายโอน)

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑ การสังคมสงเคราะห์ และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตสตรี เด็ก คนชรา ผู้ด้อยโอกาส

๒.๒ ส่งเสริมให้ราษฎรได้รับการศึกษา

๒.๓ จัดให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

๒.๔ การบำรุงรักษาศิลปประจาริตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๒.๕ ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๒.๖ การช่วยเหลือผู้ประสบภัยธรรมชาติ (ถ่ายโอน)

๒.๗ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ถ่ายโอน)

๒.๘ การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพคนพิการ (ถ่ายโอน)

๒.๙ การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ (ถ่ายโอน)

๒.๑๐ ศูนย์บริการทางสังคมผู้สูงอายุ (ถ่ายโอน)

๒.๑๑ การอนุญาต ควบคุมหอพักเอกชน ตาม พ.ร.บ. หอพักเอกชน พ.ศ. ๒๕๐๗

๒.๑๒ การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ

๒.๑๓ การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (ถ่ายโอน)

๒.๑๔ การจัดการศึกษาก่อนวัยเรียน หรือปฐมวัย (อนุบาล ๔-๖ ปี) (ถ่ายโอน)

๒.๑๕ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ถ่ายโอน)

๒.๑๖ ส่งเสริมสุขภาพกลุ่มแม่และเด็ก (ถ่ายโอน)

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๓.๑ การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

๓.๒ จัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

๓.๓ การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้บริโภคแก่ผู้บริโภค (ถ่ายโอน)

๓.๔ การเปรียบเทียบคดีอาญาในความผิดตามข้อบัญญัติท้องถิ่นและกฎหมายอื่น (ถ่ายโอน)

๓.๕ การทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน (ถ่ายโอน)

๓.๖ การจัดทำทะเบียนสัตว์พาหนะ (ถ่ายโอน)

๓.๗ การตรวจตรา(ถ่ายโอน) สถานที่เก็บรักษาน้ำมันเชื้อเพลิงลักษณะหนึ่ง (ร้านค้าปลีกจำหน่ายน้ำมันเชื้อเพลิงรายย่อย) (ถ่ายโอน)

๓.๘ การรับแจ้ง อนุญาตประกอบกิจการและการตรวจตราเกี่ยวกับสถานที่เก็บรักษาน้ำมันเชื้อเพลิง สถานีบริการน้ำมัน (ถ่ายโอน)

๓.๙ การอนุญาตให้จัดตั้งสถานบริการ (ถ่ายโอน)

๓.๑๐ การอนุญาตตั้งโรงแรม (ถ่ายโอน)

๓.๑๑ การอนุญาตให้เล่นการพนัน (ถ่ายโอน)

๓.๑๒ การออกใบสั่ง และการเปรียบเทียบปรับการกระทำผิดตาม พ.ร.บ. จราจรทางบก (ถ่ายโอน)

๓.๑๓ การอนุญาตให้ขายสุราและยาสูบ (ถ่ายโอน)

๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๑ บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๔.๒ ส่งเสริมการท่องเที่ยวในท้องถิ่น

๔.๓ ให้มีกิจการเทศพาณิชย์

๔.๔ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การประสานการจัดทำแผน (ถ่ายโอน)

๔.๕ งานทะเบียนพาณิชย์ ตาม พ.ร.บ. ทะเบียนพาณิชย์ (ถ่ายโอน)

๔.๖ การกำกับดูแลโรงงานจำพวกที่ ๑,๒,๓ (ถ่ายโอน)

๔.๗ การตรวจสอบกรณีโรงงานก่อเหตุเดือดร้อน(ถ่ายโอน)

๔.๘ การอนุญาตให้ตั้งโรงงานขนาดเล็ก(ถ่ายโอน)

๕. ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕.๒ งานพัฒนาป่าชุมชน (ถ่ายโอน)

๕.๓ งานควบคุมไฟป่า (ถ่ายโอน)

๕.๔ การปรับปรุงฟื้นฟูอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ(ถ่ายโอน)

๕.๕ การติดตามและตรวจสอบเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและมลพิษในการประกอบกิจการตาม พ.ร.บ. แร่
พ.ศ. ๒๕๑๐ และกิจกรรมต่อเนื่อง (ถ่ายโอน)

๕.๖ การสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน (ถ่ายโอน)

๕.๗ การเฝ้าระวังและป้องกันสิ่งแวดล้อม (ถ่ายโอน)

๕.๘ การฟื้นฟูและบำบัดสิ่งแวดล้อม (ถ่ายโอน)

๕.๙ การศึกษาวิจัย เพื่อการจัดการสิ่งแวดล้อม (ถ่ายโอน)

๕.๑๐ งานสนับสนุนแผนปฏิบัติการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อมในระดับจังหวัด (ถ่ายโอน)

๕.๑๑ งานติดตาม ตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อมและจัดทำรายงานสถานการณ์มลพิษในท้องถิ่น
ของต้นคุณภาพน้ำ คุณภาพอากาศ คุณภาพเสียง (ถ่ายโอน)

๕.๑๒ การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ

ด้านการควบคุมมลพิษ /การบำบัดน้ำเสีย /การจัดการขยะมูลฝอย (ถ่ายโอน)

๕.๑๓ การดูแลรักษาคุ้มครองป้องกันที่สาธารณประโยชน์ประเภทพลเมืองใช้ร่วมกัน (ถ่ายโอน)

๕.๑๔ การดูแลรักษาและคุ้มครองป้องกันที่ดินรกร้างว่างเปล่า (ถ่ายโอน)

๖. การกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ให้การสงเคราะห์ และดูแล ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๒. ดูแลบำรุงรักษาบ้านเมือง สภาพแวดล้อมให้สะอาด สวยงาม

๓. ส่งเสริม และสนับสนุนด้านการศึกษา แก่เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส
๔. พัฒนา ระบบสาธารณูปโภค ไฟฟ้า ประปา ให้ครอบคลุมทั่วถึง
๕. พัฒนาและส่งเสริมด้านการท่องเที่ยว
๖. รักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง จัดระเบียบสังคมให้น่าอยู่ น่าอาศัย
๗. พัฒนาและส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

ภารกิจรอง

๑. จัดสถานที่พักผ่อน ออกกำลังกายให้เพียงพอ
๒. ส่งเสริมอาชีพให้กับชุมชนมีรายได้เสริม

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลด่านเกวียน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยัง บอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของเทศบาลตำบลด่านเกวียน (ระดับองค์กร)

<p><u>จุดแข็ง (Strength=S)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีการบริหารจัดการที่ดีด้วยระบบคณะผู้บริหารและสภาเทศบาล โดยใช้หลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของประชาชน 2. มีการใช้ระเบียบในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด 3. บุคลากรมีความพร้อมและมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน 4. มีความพร้อมในการบริหารงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่น 5. มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาท้องถิ่น 6. มีทรัพยากรธรรมชาติ (ดิน) ที่สามารถนำมาปั้นเครื่องปั้นดินเผาที่มีคุณภาพสูง มีความสวยงาม ได้รับความนิยมนทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ พร้อมทั้งมีบุคลากรและประชาชนชาวบ้านมีความรู้ความสามารถ 	<p><u>จุดอ่อน (Weakness = W)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ปัญหาลมภาวะที่เกิดจากการเผาเครื่องปั้นดินเผา 2. พื้นที่เป็นแอ่งกระทะทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขัง และมีปัญหาในการระบายน้ำ 3. ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากประชาชนในชุมชนในการจัดกิจกรรมต่างๆ เท่าที่ควร 4. ปัญหาการขายสินค้าเครื่องปั้นดินเผาตกต่ำ ซึ่งมีผลมาจากเศรษฐกิจของประเทศ
<p><u>โอกาส (Opportunity = O)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีระยะทางไม่ไกลจากตัวเมือง นครราชสีมามากนัก 2. การคมนาคมสะดวกการเดินทางมาท่องเที่ยวใช้เวลาไม่มาก 3. ส่งเสริมการท่องเที่ยวและพัฒนาการท่องเที่ยวตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดนครราชสีมา 4. สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการและการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร 5. พัฒนาผลิตภัณฑ์เครื่องปั้นดินเผาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามความต้องการของตลาดทั้งในและ 	<p><u>อุปสรรค (Threat = T)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ในการบริหารท้องถิ่นมักเกิดปัญหากับผู้เสียผลประโยชน์ 2. สินค้าที่นำเสนอสู่ตลาดมีเพียงเครื่องปั้นดินเผา 3. การลอกเลียนแบบผลิตภัณฑ์ทำให้ราคาตกต่ำ 4. สภาพพื้นที่เป็นแอ่งรับน้ำ 5. จำนวนทรัพยากรที่ใช้ในการผลิตมีจำนวนลดลงเรื่อยๆ

ต่างประเทศ	
๖. พัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวสัมผัสวัฒนธรรมหมู่บ้าน OTOP ต้นแบบ Otop Knowledge Based Cluster) และหมู่บ้านท่องเที่ยว OTOP (Otop Tourism Village)	

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลด่านเกวียนกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๘ ส่วน ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัดเทศบาล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
๖. กองการศึกษา
๗. กองสวัสดิการสังคม
๘. หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๑๕๖ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาได้วิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๒ จึงได้ปรับลดอัตรากำลังคนลงเพื่อให้ถูกต้องตามระเบียบฯ

ปัจจุบันกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้กำหนดแนวทางการแบ่งส่วนราชการ และการกำหนดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๖๕ ลง ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ และหนังสือจังหวัด นครราชสีมา ที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว ๒๑๙๙ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ จึงได้กำหนดอัตรากำลังเพิ่มเติม ดังนี้

- กองช่าง
- งานวิศวกรรมโยธา
- ตำแหน่ง วิศวกร ปก./ชก. ๑ อัตรา
- กองการศึกษา
- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลด่านเกวียนได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอ ก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p><u>๑. ฝ่ายอำนวยการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานทั่วไป - งานนิติการ - งานกิจการพาณิชย์ - งานรักษาความสงบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน <p><u>๒. ฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสนับสนุนการประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของประชาชนในพื้นที่ 	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p><u>๑. ฝ่ายอำนวยการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานบริหารงานทั่วไป - งานนิติการ - งานกิจการพาณิชย์ - งานรักษาความสงบ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน <p><u>๒. ฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสนับสนุนการประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของประชาชนในพื้นที่ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p><u>๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานบริหารงานทั่วไป - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	<p>๒. กองคลัง</p> <p><u>๒.๑ ฝ่ายพัฒนารายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานการเงินและบัญชี - งานบริหารงานทั่วไป - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 	
<p>๓. กองช่าง</p> <p><u>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค - งานบริหารงานทั่วไป - งานวิศวกรรมโยธา - งานติดตั้งซ่อมบำรุงไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานผังเมือง 	<p>๓. กองช่าง</p> <p><u>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณูปโภค - งานบริหารงานทั่วไป - งานวิศวกรรมโยธา - งานติดตั้งซ่อมบำรุงไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร - งานผังเมือง 	
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p><u>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานรักษาความสะอาด - งานบริหารงานทั่วไป - งานสัตวแพทย์ 	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p><u>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานรักษาความสะอาด - งานบริหารงานทั่วไป - งานสัตวแพทย์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๕.๑ ฝ่ายแผนงานและ งบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานวิจัยและประเมินผล - งานงบประมาณและเงินอุดหนุน - งานตราเทศบัญญัติ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานประชาสัมพันธ์ 	<p>๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๕.๑ ฝ่ายแผนงานและ งบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานวิจัยและประเมินผล - งานงบประมาณและเงินอุดหนุน - งานตราเทศบัญญัติ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานประชาสัมพันธ์ 	
<p>๖. กองการศึกษา ๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานบริหารงานทั่วไป - งานโรงเรียน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 	<p>๖. กองการศึกษา ๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานบริหารงานทั่วไป - งานโรงเรียน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 	
<p>๗. กองสวัสดิการสังคม ๗.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน 	<p>๗. กองสวัสดิการสังคม ๗.๑ ฝ่ายพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน 	
<p>๘. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	<p>๘. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้างเทศบาลตำบลด่านเกวียน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์วิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๘ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (รองปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายอำนวยการ								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายอำนวยการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเจ้าหน้าที่								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน								
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานนิติการ								
นิติกร (ชพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมการท่องเที่ยว								
นักพัฒนาการท่องเที่ยว (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
งานบริหารงานทั่วไป								
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถดับเพลิง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
ผู้ช่วยช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ว่างให้ยุบ (เกษียณ ๖๗)
รวม	๕	๕	๔	๔	-	-๑	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
งานบริหารงานทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
งานบริหารงานทั่วไป								
คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
พนักงานดับเพลิง	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
พนักงานวิทยุ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
งานส่งเสริมการท่องเที่ยว								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสนับสนุนการประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของประชาชนในพื้นที่								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-	
กองคลัง								
นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายพัฒนารายได้								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนารายได้								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัสดุและทรัพย์สิน								
นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเงินและบัญชี								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน								
เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
งานบริหารงานทั่วไป								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
งานการเงินและบัญชี								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนารายได้								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
งานวิศวกรรมโยธา								
วิศวโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ๖๗
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสาธารณสุขโรค								
นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
งานวิศวกรรมโยธา								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถฟาร์มแทรกเตอร์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสาธารณสุขโรค								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง(รถตักหน้าขุดหลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
งานติดตั้งซ่อมบำรุงไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้า)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับกลาง (ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข								
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมสุขภาพ								
พยาบาลวิชาชีพ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานป้องกันและควบคุมโรค								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
งานรักษาความสะอาด								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๒	๒	๒	๑	-	-	-๑	ว่างให้ยุบ (เกษียณ ๖๘)
รวม	๒	๒	๒	๑	-	-	-๑	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป								
งานรักษาความสะอาด								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
งานป้องกันและควบคุมโรค								
คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (ผอ.กองวิชาการและแผนงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานประชาสัมพันธ์								
นักประชาสัมพันธ์ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
งานบริการและเผยแพร่วิชาการ								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายบริหารการศึกษา								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลด่านเกวียน								
งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ๑๗
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลด่านเกวียน								
โรงเรียน								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
รวม	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	+๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างทั่วไป								
งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลด่านเกวียน								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
โรงเรียน								
บุคลากรสนับสนุนการสอน (ผ.จ.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
โรงเรียน								
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผ.ก.สวัสดิการสังคม)								
๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายพัฒนาชุมชน								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน)								
๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
งานพัฒนาชุมชน								
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
งานสังคมสงเคราะห์								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
งานตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สรุป								
พนักงานเทศบาล	๔๑	๔๑	๔๑	๔๑	+๑	-	-	
พนักงานครูเทศบาล	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖	+๑	-	-	
ลูกจ้างประจำ	๙	๙	๘	๗	-	-๑	-๑	ยุบ ๒ อัตรากำลัง ปี ๖๗/๖๘
พนักงานจ้าง	๔๙	๔๙	๔๙	๔๙	-	-	-	
รวม	๑๑๖	๑๑๖	๑๑๕	๑๑๔	+๒	-๑	-๑	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น

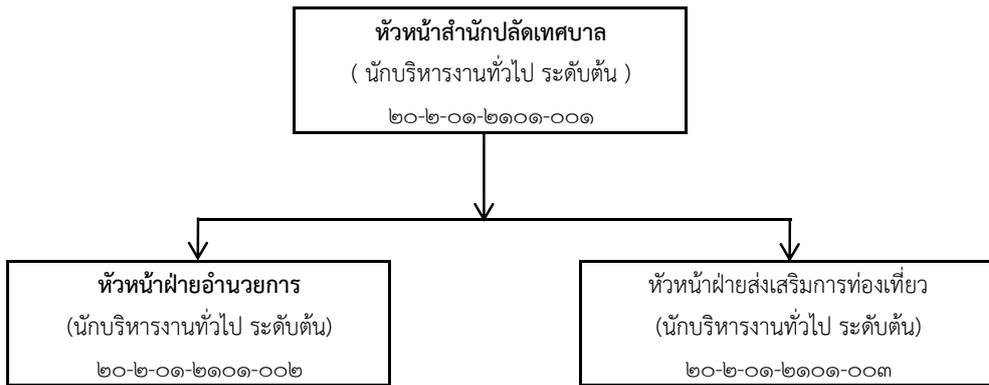
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	
1	ปลัดเทศบาล	กลาง	1	-	548,040	168,000	1	1	1	-	-	-	19,680	19,680	19,680	735,720	755,400	775,080	ว่างเดิม
2	รองปลัดเทศบาล	กลาง	1	1	478,560	134,400	1	1	1	-	-	-	16,440	16,440	18,120	629,400	645,840	663,960	39,880
3	สำนักปลัดเทศบาล																		
3	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	1	1	514,680	42,000	1	1	1	-	-	-	16,680	17,520	18,000	573,360	590,880	608,880	42,890
4	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	1	1	382,560	18,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	414,000	427,320	440,640	31,880
5	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว	ต้น	1	1	382,560	18,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	414,000	427,320	440,640	31,880
6	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ชก.	1	1	429,240	-	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	442,320	455,520	468,960	35,770
7	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	1	1	416,160	-	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	429,240	442,320	455,520	34,680
8	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	1	1	402,720	-	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	416,160	429,240	442,320	33,560
9	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	1	1	253,680	-	1	1	1	-	-	-	8,880	8,640	8,880	262,560	271,200	280,080	21,140
10	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	307,920	-	1	1	1	-	-	-	11,040	10,920	11,280	318,960	329,880	341,160	25,660
11	นิติกร	ชก.	1	1	557,880	54,000	1	1	1	-	-	-	18,000	17,880	23,760	629,880	647,760	671,520	46,490
12	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำหมวดช่าง																		
13	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา(ระดับเพลิง)	ลจ.ประจำ	1	1	308,040	-	1	1	1	-	-	-	15,720	12,600	12,960	323,760	336,360	349,320	25,670
14	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถบรรทุก)	ลจ.ประจำ	1	1	349,320	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	362,640	376,080	389,400	29,110
15	ผู้ช่วยช่างทุกประเภท	ลจ.ประจำ	1	1	284,520	-	1	1	1	-	-	-	8,880	9,600	14,760	293,400	303,000	317,760	23,710
16	พนักงานดับเพลิง	ลจ.ประจำ	1	1	308,040	-	1	-	-	-	-1	-	12,322	-	-	320,362	-	-	25,670
	ลูกจ้างประจำหมวดบริการพื้นฐาน																		
17	นักการ	ลจ.ประจำ	1	1	252,120	-	1	1	1	-	-	-	10,085	10,085	10,085	262,205	262,205	262,205	21,010
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
18	พนักงานขับรถยนต์	ตามภารกิจ	1	-	112,800	-	1	1	1	-	-	-	-	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	ว่างเดิม
19	พนักงานดับเพลิง	ตามภารกิจ	1	1	118,200	-	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	123,000	127,920	133,080	9,850
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
20	คนงาน	(ทั่วไป)	4	3	432,000	-	4	4	4	-	-	-	-	-	-	432,000	432,000	432,000	ว่างเดิม 1
21	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	3	3	324,000	-	3	3	3	-	-	-	-	-	-	324,000	324,000	324,000	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	
22	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	11	1,188,000	-	11	11	11	-	-	-	1,188,000	1,188,000	1,188,000	1,188,000				
23	พนักงานวิทยุ	(ทั่วไป)	2	216,000	-	2	2	2	-	-	-	216,000	216,000	216,000	216,000				
	กองคลัง																		
24	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	1	702,720	134,400	1	1	1	-	-	-	22,680	24,240	24,240	884,040	908,280	908,280	58,560	
25	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	1	483,120	18,000	1	1	1	-	-	-	15,480	16,080	16,680	532,680	549,360	549,360	40,260	
26	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	1	249,480	-	1	1	1	-	-	-	11,040	10,920	11,160	271,440	282,600	282,600	20,790	
27	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	1	237,600	-	1	1	1	-	-	-	7,680	8,400	8,880	245,280	262,560	262,560	19,800	
28	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	1	352,080	-	1	1	1	-	-	-	11,400	11,640	12,120	363,480	387,240	387,240	29,340	
29	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	422,640	-	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	435,720	462,240	462,240	35,220	
30	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	1	318,960	-	1	1	1	-	-	-	10,920	11,280	10,920	329,880	341,160	352,080	26,580	
	ลูกจ้างประจำหมวดสนับสนุน																		
31	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	ลจ.ประจำ	1	311,640	-	1	1	1	-	-	-	12,120	12,600	12,960	323,760	349,320	349,320	25,970	
32	เจ้าพนักงานธุรการ	ลจ.ประจำ	1	349,320	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,320	362,640	389,400	389,400	29,110	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
33	คนงาน	(ทั่วไป)	2	216,000	-	2	2	2	-	-	-	-	-	-	216,000	216,000	216,000		
	กองช่าง																		
34	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	1	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	476,460	476,460	ว่างเดิม	
35	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	1	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	452,460	452,460	ว่างเดิม	
36	วิศวโยธา	ปก/ชก	1	355,320	-	1	1	1	+1	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	391,320	391,320	กำหนดเพิ่ม	
37	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	387,240	-	1	1	1	-	-	-	12,480	13,440	13,320	399,720	426,480	426,480	32,270	
38	นายช่างโยธา	ชง.	1	346,560	-	1	1	1	-	-	-	11,160	11,520	11,880	357,720	381,120	381,120	28,880	
39	นายช่างโยธา	ชง.	1	318,960	-	1	1	1	-	-	-	10,920	11,280	10,920	329,880	341,160	352,080	26,580	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
40	คนงาน	(ทั่วไป)	5	540,000	-	5	5	5	-	-	-	-	-	-	540,000	540,000	540,000		
41	พนักงานเขียนร่างสถาปัตย์	(ทั่วไป)	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000		
42	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000		
43	พนักงานเขียนร่างสถาปัตย์	(ทั่วไป)	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000		
44	พนักงานเขียนร่างสถาปัตย์	(ทั่วไป)	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000		
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	
45	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กลาง	1	714,000	134,400	1	1	1	-	-	-	23,520	24,240	24,120	871,920	896,160	920,280	59,500	
46	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	1	566,880	18,000	1	1	1	-	-	-	18,000	17,160	24,120	602,880	620,040	644,160	47,240	
47	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	1	318,960	-	1	1	1	-	-	-	10,920	11,280	10,920	329,880	341,160	352,080	26,580	
48	พยาบาลวิชาชีพ	ชก.	1	475,560	54,000	1	1	1	-	-	-	15,240	15,720	16,440	544,800	560,520	576,960	39,630	
49	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	1	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม	
50	พนักงานขับรถจักรยานยนต์สาธารณะ	ลจ.ประจำ	1	356,160	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	29,680	
51	พนักงานขับรถจักรยานยนต์สาธารณะ	ลจ.ประจำ	1	303,000	-	1	1	1	-	-	-1	14,760	12,000	-	317,760	329,760	-	25,250	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
52	พนักงานขับรถจักรยานยนต์สาธารณะ	(ทั่วไป)	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000		
53	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	(ทั่วไป)	3	324,000	-	3	3	3	-	-	-	-	-	-	324,000	324,000	324,000		
54	คนงาน	(ทั่วไป)	2	216,000	-	2	2	2	-	-	-	-	-	-	216,000	216,000	216,000		
	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ																		
55	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ	ต้น	1	498,600	42,000	1	1	1	-	-	-	16,080	16,680	17,520	556,680	573,360	590,880	41,550	
56	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	ต้น	1	422,640	18,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	453,720	466,920	480,240	35,220	
57	นักประชาสัมพันธ์	ชก.	1	422,640	-	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	435,720	448,920	462,240	35,220	
58	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	1	382,560	-	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	396,000	409,320	422,640	31,880	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
59	คนงาน	(ทั่วไป)	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000		
	กองการศึกษา																		
60	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	1	402,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	458,160	471,240	484,320	33,560	
61	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	1	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม	
62	นักวิชาการศึกษา	ชก.	1	448,920	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	15,240	462,240	475,560	490,800	37,410	
63	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง	1	307,920	-	1	1	1	-	-	-	11,040	10,920	11,280	318,960	329,880	341,160	25,660	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
64	คนงาน	(ทั่วไป)	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000		
	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลคำมกวิชัย																		
65	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.3	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
66	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราการว่างคน เพิ่ม/ลด			ภาระที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569	ปี 2567	ปี 2568	ปี 2569		
88	หัวหน้าฝ่ายพัฒนากุณชน	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเต็ม	
89	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
90	คนงาน	(ทั่วไป)	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000		
	หน่วยตรวจสอบภายใน																			
91	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเต็ม	
	รวมทั้งสิ้น		116	101	24,958,440	1,033,200	116	115	114	+2	-1	-1	691,767	686,165	702,965	26,683,407	27,039,125	27,402,245		
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%																				
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																				
คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																				
หมายเหตุ																				
- ประมาณการรายจ่ายงบประมาณ 2567 = 84,525,000 บาท																				
- ประมาณการรายจ่ายงบประมาณ 2568 = 88,751,250 บาท																				
- ประมาณการรายจ่ายงบประมาณ 2569 = 93,188,812 บาท																				

โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



งานการเจ้าหน้าที่

- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (๑) ๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑

งานบริหารงานทั่วไป

- นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. (ว่าง) ๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑
- เจ้าพนักงานธุรการ ชง. (๑) ๒๐๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑
- นักการ (๑) ลูกจ้างประจำ
- พนักงานขับรถยนต์ (๑) ภารกิจ (ว่าง)
- คนงาน (๓) ทั่วไป
- พนักงานขับรถยนต์ (๒) ทั่วไป

งานนิติการ

งานกิจการพาณิชย์

- นิติกรชำนาญการพิเศษ (๑) ๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑

งานรักษาความสงบ

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ (๑) ๒๐-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑
- ผู้ช่วยช่าง (๑) (ลูกจ้างประจำ)
- พนักงานขับรถน้ำ (๑) (ลูกจ้างประจำ)
- พนักงานดับเพลิง (๑) (ลูกจ้างประจำ)
- พนักงานขับรถดับเพลิง (๑) (ลูกจ้างประจำ) (เกษียณ ๖๗)
- พนักงานดับเพลิง (๑) ภารกิจ
- พนักงานวิทยุ (๒) (ทั่วไป)
- พนักงานดับเพลิง (๑๑) ทั่วไป

งานทะเบียนราษฎร

- นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ (๑) ๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑

งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

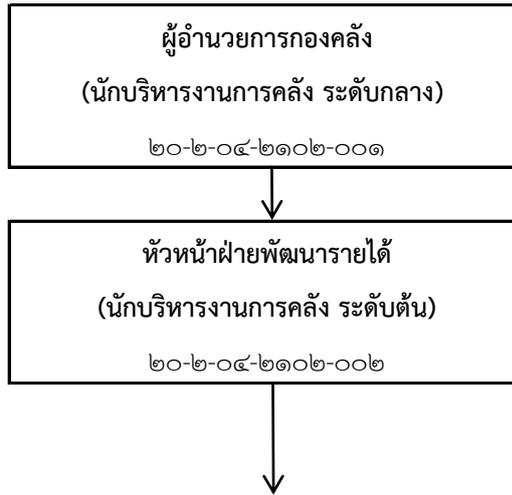
- นักพัฒนาการท่องเที่ยวชำนาญการ (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑) ทั่วไป

งานส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของประชาชนในพื้นที่

- คนงาน (๑) ทั่วไป (ว่าง)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ชก.พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง./ชง.		อาวุโส	ภารกิจ		ทั่วไป
ปี ๖๗	๓	-	-	๕	๑	-	-	๑	-	๕	๒	๒๐	๓๗
ปี ๖๘	๓	-	-	๕	๑	-	-	๑	-	๕	๒	๒๐	๓๗
ปี ๖๙	๓	-	-	๕	๑	-	-	๑	-	๕	๒	๒๐	๓๗

โครงสร้างกองคลัง



งานพัฒนารายได้

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ (๑) ๒๐-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑
- คนงาน (๑) ทั่วไป

งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

- เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน (๑) ลูกจ้างประจำ

งานพัสดุและทรัพย์สิน

- นักวิชาการพัสดุชำนาญการ (๑) ๒๐-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑
- เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน (๑) ๒๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑

งานการเงินและบัญชี

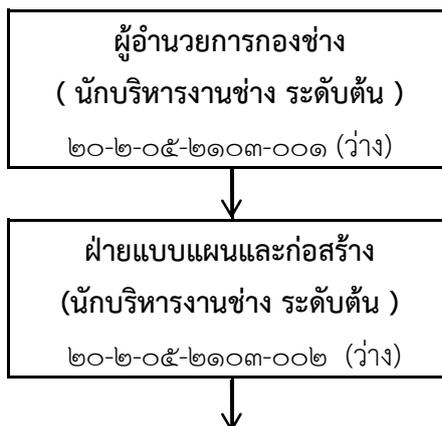
- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ (๑) ๒๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน (๑) ๒๐-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑
- คนงาน (๑) ทั่วไป

งานบริหารงานทั่วไป

- เจ้าพนักงานธุรการ (๑) ลูกจ้างประจำ

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ชก.พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง./ชง.		อาวุโส	ภารกิจ		ทั่วไป
ปี ๖๗	๑	๑	-	-	๓	-	-	๒		๒	-	๒	๑๑
ปี ๖๘	๑	๑	-	-	๓	-	-	๒		๒	-	๒	๑๑
ปี ๖๙	๑	๑	-	-	๓	-	-	๒		๒	-	๒	๑๑

โครงสร้างกองช่าง



งานวิศวกรรมโยธา

- วิศวกรโยธา ปก./ชก. (๑) (ว่าง) ๒๐-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑
- นายช่างโยธาชำนาญงาน (๑) ๒๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒
- พนักงานขับรถพารมแทรกเตอร์ (๑) ทั่วไป

งานผังเมือง

งานบริหารงานทั่วไป

- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๑) ๒๐-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒
- พนักงานขับรถยนต์ (๑) ทั่วไป

งานสาธารณูปโภค

- นายช่างโยธาชำนาญงาน (๑) (๒๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑)
- พนักงานขับรถตักหน้าขุดหลัง (๑) ทั่วไป
- คนงาน (๔) ทั่วไป

งานติดตั้งซ่อมบำรุงไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร

- คนงาน (๑) ทั่วไป
- พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า (๑) ทั่วไป

ประเภท	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ชก.พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง./ชง.		อาวุโส	ภารกิจ		ทั่วไป
ปี ๖๗	๒	-	-	-	๑	-	-	๓	-	-	-	๙	๑๕
ปี ๖๘	๒	-	-	-	๑	-	-	๓	-	-	-	๙	๑๕
ปี ๖๙	๒	-	-	-	๑	-	-	๓	-	-	-	๙	๑๕

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง)
๒๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑

ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)
๒๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒

งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

งานรักษาความสะอาด

- พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (๒) ลูกจ้างประจำ
- พนักงานขับรถขยะ (๑) ทั่วไป
- คนงานประจำรถขยะ (๓) ทั่วไป

งานบริหารงานทั่วไป

- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (๑) ๒๐-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓

งานส่งเสริมสาธารณสุข

งานส่งเสริมสุขภาพ

- พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (๑) ๒๐-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑

งานสัตวแพทย์

งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

- นักวิชาการสาธารณสุขฯ ปก/ชก (๑) (ว่าง) ๒๐-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑
- คนงาน (๒) ทั่วไป

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ชก.พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง./ชง.	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
ปี ๖๗	๑	๑	-	๒	-	-	๑	-	๒	-	๖	๑๓
ปี ๖๘	๑	๑	-	๒	-	-	๑	-	๒	-	๖	๑๓
ปี ๖๙	๑	๑	-	๒	-	-	๑	-	๒	-	๖	๑๓

โครงสร้างกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
๒๐-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๑



ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
๒๐-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๒



งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

งานงบประมาณ

งานวิจัยและประเมินผล

งานงบประมาณและเงินอุดหนุน

งานตราเทศบัญญัติ

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ (๑) ๒๐-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑

งานบริการและเผยแพร่วิชาการ

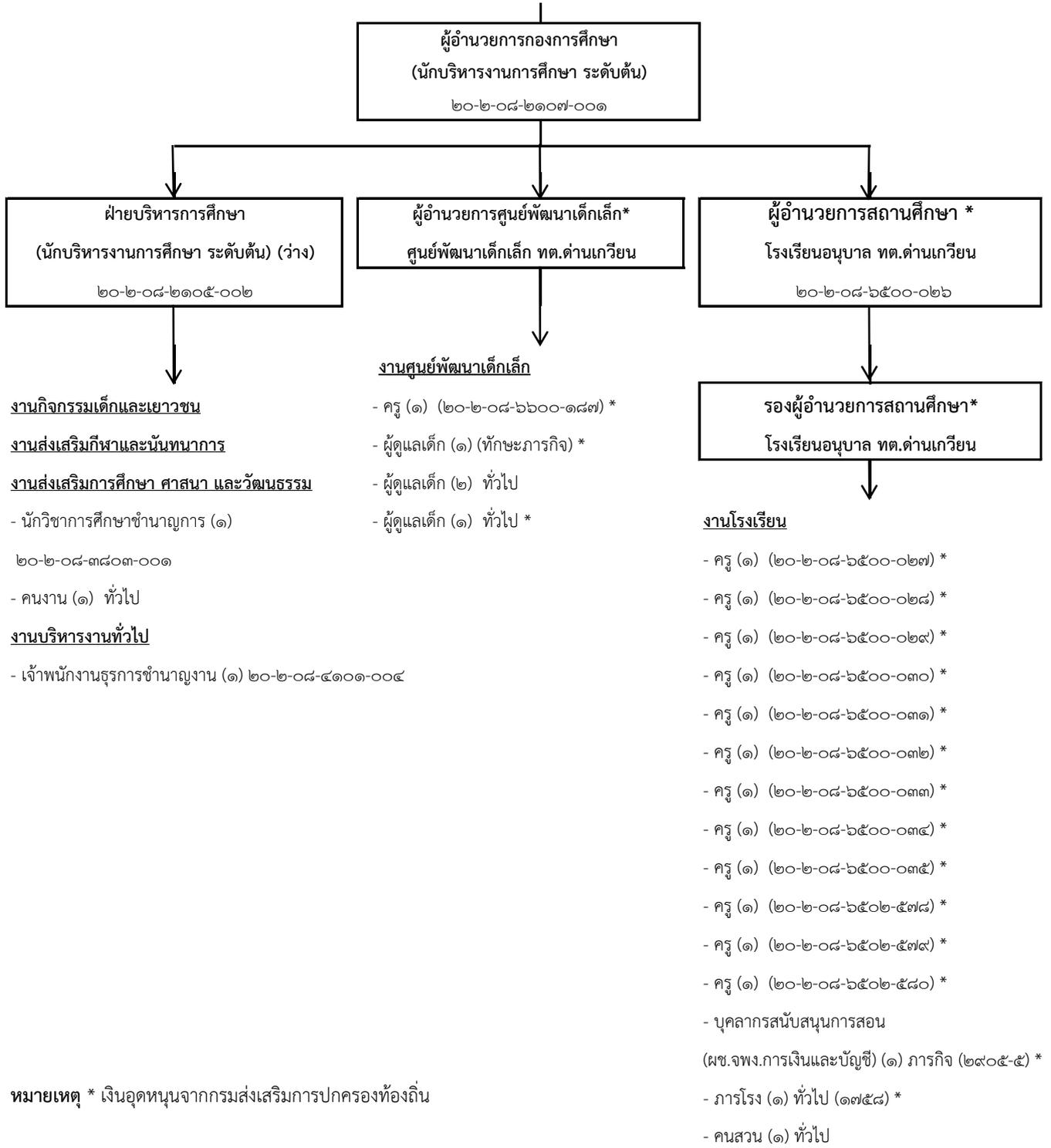
- คนงาน (๑) ทั่วไป

งานประชาสัมพันธ์

- นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ (๑) ๒๐-๒-๐๗-๓๓๐๑-๐๐๑

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม	
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ชก.พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง./ชง.		อาวุโส	ภารกิจ		ทั่วไป
ปี ๖๗	๒	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	๑	๕
ปี ๖๘	๒	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	๑	๕
ปี ๖๙	๒	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	๑	๕

โครงสร้างกองการศึกษา

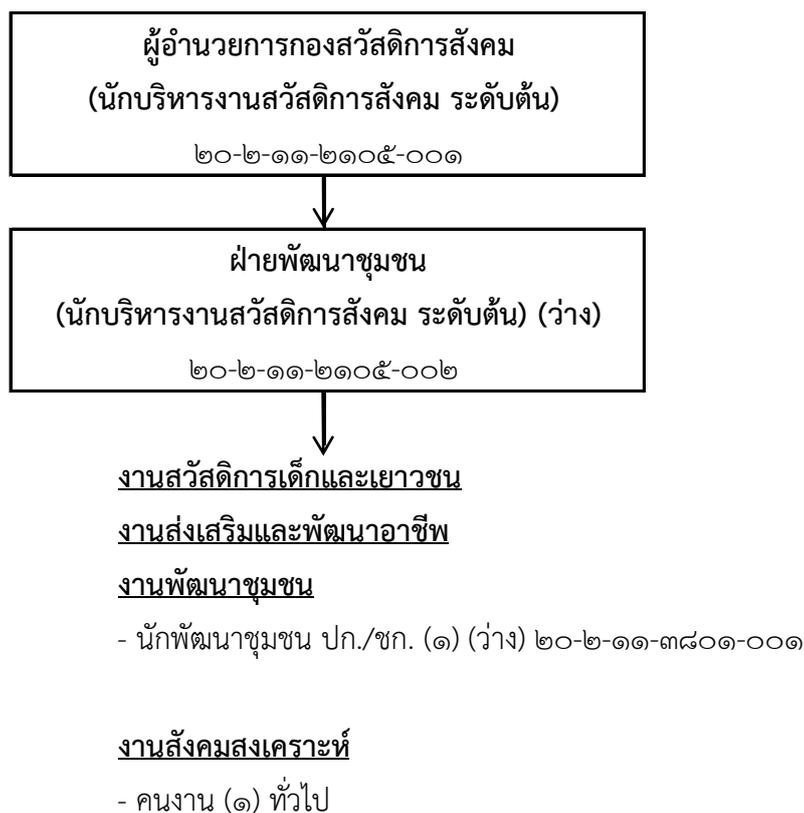


หมายเหตุ * เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เงินรายได้ อปท.	ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้าง	พนักงานจ้าง		รวม	
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปก./ชง.	อาวุโส	ประจำ	ภารกิจ	ทั่วไป		
	ปี ๖๗	๒	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๔	๘
	ปี ๖๘	๒	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๔	๘
ปี ๖๙	๒	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๔	๘	

เงินอุดหนุน	ระดับ	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	ผอ. ศพด.	ครู	ครูผู้ช่วย	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ปี ๖๗	๑	๑	๑	๑๓	-	-	๒	๒	
	ปี ๖๘	๑	๑	๑	๑๓	-	-	๒	๒	๒๐
	ปี ๖๙	๑	๑	๑	๑๓	-	-	๒	๒	๒๐

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ชก.พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง./ชง.		อาวุโส	ภารกิจ	
ปี ๖๗	๒	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๔
ปี ๖๘	๒	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๔
ปี ๖๙	๒	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๔

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑) (ว่าง)

๒๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑

ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปก./ชก.	ชก.พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปง./ชง.		อาวุโส	ภารกิจ	
ปี ๖๗	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑
ปี ๖๘	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑
ปี ๖๙	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง				
๑	ว่าง	-	๒๐-๒-๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๒๐-๒-๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล	กลาง	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	ว่างเดิม
๒	นายศิริ เรืองมังฆา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๒-๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	กลาง	๒๐-๒-๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล	กลาง	๕๔,๘๖๐ (๔,๖๐๐ X ๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)
๓	นายณรงค์ ปลิวระโท	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด	ต้น	๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด	ต้น	๕๑,๖๘๐ (๔,๒๘๐ X ๑๒)	-
๔	ฝ่ายอำนวยการ นางสาววิยะดา เขียวชาญ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๓๘,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-
๕	งานบริหารงานทั่วไป ว่าง	-	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๓๕,๓๒๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-
๖	นางกิตติกาญจน์ ศิริโกนานนท์	ร.บ.บ.	๒๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๒๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ช.ง.	๓๐,๗๕๐ (๒,๕๖๐ X ๑๒)	-
๗	นางสาวสนา เพราะพินิจ	ป.ว.ส.	-	นักการ	ต.ง.ประจำ	-	นักการ	ต.ง.ประจำ	๒๕,๒๐๐ (๒,๑๐๐ X ๑๒)	-
๘	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	ต.ม.ประจำ	-	พนักงานขับรถยนต์	ต.ม.ประจำ	๑๒,๘๐๐ (๙,๕๐๐ X ๑๒)	ว่างเดิม
๙	นางสาวแสงวี ปลิวระโท	ม.๓	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	๑๐,๐๐๐
๑๐	นายบัญญัติ รุ่งสูงเนิน	ม.๖	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	๑๐,๐๐๐
๑๑	นายณรงค์ฤทธิ์ เพ็ญศรี	ร.บ.บ.	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	๑๐,๐๐๐
๑๒	นายทรงวุฒิ งดิลวัลย์	ป.ว.ช.	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	๑๐,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	๑๐,๐๐๐
๑๓	นายอภิชาติ ชำนาญกิจ	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	๑๐,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	๑๐,๐๐๐
๑๔	งานการเจ้าหน้าที่ นายพลวิชร์ จินณรงค์	ร.บ.บ.	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักการพิชการบุคคล	ป.ก.	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักการพิชการบุคคล	ป.ก.	๒๕,๓๖๘ (๒,๑๓๐ X ๑๒)	-
๑๕	งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน นางสุคนธ์ทิพย์ จิวพิทักษ์กุล	ร.บ.บ.	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการทะเบียนและบัตร	ช.ก.	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการทะเบียนและบัตร	ช.ก.	๔๑,๖๒๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง				
							(๓๔,๖๘๐ X ๑๒)			
	งานนิติกร									
๑๖	นายจักรี จรัสแสงไพฑูริย์	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๒-๐๗-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ขพ.	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	๕๕๗,๘๘๐ (๕๖,๕๕๐ X ๑๒)	-	๕๔,๐๐๐ (๕,๕๐๐ X ๑๒)	๖๑๑,๘๘๐
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย									
๑๗	พ.จ.อ.ด.ญ. ดีนวนพเนศวร์	รัฐศาสตรบัณฑิต	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ขก.	๒๐-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ X ๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๑๘	นายสกลี ปรีถะระโท	ม.๓	-	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	สจ.ประจำ	-	๓๐๘,๐๔๐ (๒๕,๖๗๐ X ๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๔๐
๑๙	นายสุนทร ขุนกระโทก	ป.๕	-	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	สจ.ประจำ	-	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ X ๑๒)	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๒๐	นายพิพัฒน์ กักระโท	ปวส.	-	ผู้ช่วยช่าง	สจ.ประจำ	-	๒๘๕,๕๒๐ (๒๓,๗๑๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๕,๕๒๐
๒๑	นายมานิตย์ งามตรง	ป.ตรี	-	พนักงานดับเพลิง	สจ.ประจำ	-	๓๐๘,๐๔๐ (๒๕,๖๗๐ X ๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๔๐
๒๒	นายปัญหิษฐ์ เบลื่อนกระโท	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	การกิจ	-	๑๑๘,๒๐๐ (๙,๘๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๑๘,๒๐๐
๒๓	นายเชาว์ ปิงกระโทก	ม.๖	-	พนักงานวิทยุ	(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายพนงค์ บวขกระโทก	ม.๖	-	พนักงานวิทยุ	(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นายวิชัย อยู่ทะเล	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	นายอนุชิต เพระพะพินิจ	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นายสายัณห์ บอยกระโทก	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นายชัยรัตน์ เบ็ญกระโทก	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายสมนต์ ขำพิทยพาที	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นายบุญชู กักระโท	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	นายชัยวัฒน์ ปวณกระโทก		-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นายบรมขันธ์ เบ็ญกระโทก	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง				
๓๓	นายรัฐพงษ์ บัญญาพุทระกูล	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นายธนากร เปลื้องกระโทก	-	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นายพงษ์ธร เมฆขุนทด	-	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	-	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	ฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว นางสาวกานันท์ภักดิ์ ไพรวรรณ	ร.บ.ม.	๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้างานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ต้น	๒๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้างานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ต้น	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ X ๑๒)	๔๐๐,๕๖๐
๓๗	งานส่งเสริมการท่องเที่ยว นางอุลลิกา ขุหมื่นไวย	ร.บ.ม.	๒๐-๒-๐๑-๓๓๐๒-๐๐๑	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ชก.	๒๐-๒-๐๑-๓๓๐๒-๐๐๑	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ชก.	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐ X ๑๒)	๔๒๙,๒๔๐
๓๘	นายไพโรจน์ ปล้องกระโทก	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	งานส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของประชาชนในพื้นที่									
๔๐	นางจิตชนก รัศสุจริต	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	(ทั่วไป)	-	ผู้อำนวยการกองคลัง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	ฝ่ายพัฒนารายได้ นางจันทร์พัญญู เจริญสินธุ์	บริหารธุรกิจ(การบัญชี)	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	กลาง	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	๗๐๒,๓๒๐ (๕๘,๕๒๐ X ๑๒)	๘๓๗,๑๒๐
๔๒	งานพัฒนารายได้ นางสาวอุไรวรรณ สัมโพธิ์	บริหารธุรกิจ(การบัญชี)	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	๒๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐ X ๑๒)	๕๐๑,๑๒๐
๔๓	นางสาวกศุศดา ปลอดกระโทก	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๒๐-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก	๒๐-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐ X ๑๒)	๒๓๗,๖๐๐
๔๔	งานแผนที่ย่านเชียงใหม่ประชานิยม นายยุทธนา แก้วมณี	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	(ทั่วไป)	-	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	งานพัสดุและทรัพย์สิน นางวิชาดา จ้อยละเอียด	บริหารธุรกิจ(การบัญชี)	๒๐-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๐-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๒๔๙,๔๘๐ (๒๐,๗๘๐ X ๑๒)	๒๔๙,๔๘๐
๔๖	นางสาวมณฑยา วงษ์วรภักดิ์	บริหารธุรกิจ(การบัญชี)	๒๐-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ชก.	๒๐-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ชก.	๓๕๒,๐๘๐ (๒๙,๓๔๐ X ๑๒)	๓๕๒,๐๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง				
๔๗	นางสาวเงินและขุ้ย นางสาวนิภากรณ จากกระโทก	การบัญชี	๒๐-๒-๐๕-๓๒๐๑-๐๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๐-๒-๐๕-๓๒๐๑-๐๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๔๒๒,๖๔๐
๔๘	นางสุกัญญา แสนจะบก	ปวส.(การบัญชี)	๒๐-๒-๐๕-๔๒๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๐-๒-๐๕-๔๒๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๑๘,๙๖๐ (๒๖,๕๘๐x๑๒)	๓๑๘,๙๖๐
๔๙	นางสาวอรุษา ศรีมะเร็ง	บ.บ. (การบัญชี)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๕๐	งานบริหารงานทั่วไป นางสมสร โตทะเล	บ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	เจ้าพนักงานธุรการ	คป.ประจำ	-	เจ้าพนักงานธุรการ	คป.ประจำ	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐x๑๒)	๓๔๙,๓๒๐
	กองช่าง (๑๕)									
๕๑	ว่าง	-	๒๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๒๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๕๓,๖๐๐ [(๑๕,๕๓๐+๕๐,๑๗๐/๒)x๑๒]	ว่างเดิม
๕๒	ผู้อำนวยการช่างก่อสร้าง	-	๒๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๒๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๓๕๓,๖๐๐ [(๑๕,๕๓๐+๕๐,๑๗๐/๒)x๑๒]	ว่างเดิม
๕๓	งานวิศวกรรมโยธา ว่าง	-	-	-	-	๒๐-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๑๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ก.	๓๕๕,๓๒๐ [(๑๕,๕๓๐+๕๙,๕๘๐/๒)x๑๒]	กำหนดเพิ่ม
๕๔	นายธีระพันธ์ โหมพิพันธุ์	ว.ม. (การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค)	๒๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๑๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๑๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๕๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐x๑๒)	๓๕๖,๕๖๐
๕๕	นายวีระ หุนพรมราช	ม.๓	-	พนักงานชั้นสี่ถึงหกตามแบบ (รถพาร์ทเมนท์)	(ทั่วไป)	-	พนักงานชั้นสี่ถึงหกตามแบบ (รถพาร์ทเมนท์)	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๕๖	งานบริหารงานทั่วไป นางสาวชนกานต์ บัดโรสง	ปวส. (การบัญชี)	๒๐-๒-๐๕-๔๓๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐-๒-๐๕-๔๓๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕๗,๒๔๐ (๓๒,๒๗๐x๑๒)	๓๕๗,๒๔๐
๕๗	นายสุเมธ ชำนาญกิจ	ม.๖	-	พนักงานชั้นบรรณรักษ์	(ทั่วไป)	-	พนักงานชั้นบรรณรักษ์	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๕๘	งานสาธารณสุข นายแพทย์ธน์ วิไลแก้ว	แพทย์โนโลยีบัณฑิต (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๒๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๑๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๐-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๑๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๑๘,๙๖๐ (๒๖,๕๘๐x๑๒)	๓๑๘,๙๖๐
๕๙	นายนิชิต บ่อยกระโทก	ม. ๓	-	พนักงานชั้นสี่ถึงหกตามแบบ (รถพาร์ทเมนท์)	(ทั่วไป)	-	พนักงานชั้นสี่ถึงหกตามแบบ (รถพาร์ทเมนท์)	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๖๐	นางสาวกัญญาพัชร บัวกระโทก	บ.บ. (การตลาด)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๖๑	นางสาววาสนา ปิ่นกระโทก	บ.บ. (การช่าง)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง					ตำแหน่ง
๖๒	นายทวี บิลิกกระโทก	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๓	นางสนธิพิชญ์ แป๊ะกระโทก	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๔	นางนิตติงขอมบำรุงไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร นายบุญชู เปรียมกระโทก	ม.๓	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๕	นายสนธิศักดิ์ บัวนกระโทก	ม.๖	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระบะหัวไฟฟ้า)	(ทั่วไป)	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระบะหัวไฟฟ้า)	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๖	นายธาดา ตีรืพิลา	สส.บ.(บริหารสาธารณสุข)	๒๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	กลาง	๒๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	กลาง	๙๑๔,๐๐๐ (๕๙,๕๐๐ X ๑๕)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐ X ๑๒)	๙๘๑,๕๐๐
๖๗	ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข พ.จ.ต.อิศรา เค็มกระโทก	สส.บ.(บริหารสาธารณสุข)	๒๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	ต้น	๒๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	ต้น	๕๖๖,๘๘๐ (๔๗,๒๔๐ X ๑๒)	-	๕๖๖,๘๘๐
๖๘	งานรักษาความสะอาด นายสำรวย ชำนาญกิจ	ป.๔	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	กลางประจำ	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	กลางประจำ	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ X ๑๒)	-	๓๕๖,๑๖๐
๖๙	นายกวันต์ ปราบภัย	ป.๔	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	กลางประจำ	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	กลางประจำ	๓๐๓,๐๐๐ (๒๕,๒๕๐ X ๑๒)	-	๓๐๓,๐๐๐
๗๐	นายสมเกียรติ ภูษกระโทก	ม.๓	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	(ทั่วไป)	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกขยะ)	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๑	นายสมศักดิ์ บ้านกระโทก	ป.๔	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๒	นายวิระ ทามทอง	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๓	นายครุฑิต บิลิกกระโทก	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	-	คนงานประจำรถขยะ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๔	งานบริหารงานทั่วไป นางสาววงเงจริน ดงกระโทก	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ขง.	๒๐-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ขง.	๓๑๘,๙๖๐ (๒๖,๕๘๐ X ๑๒)	-	๓๑๘,๙๖๐
๗๕	งานส่งเสริมสุขภาพ นางนภัศรณีน ถ้วนธณกรวิสิฐ	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๒๐-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ขง.	๒๐-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ขง.	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐ X ๑๒)	๑๒,๐๐๐ (๑,๐๐๐ X ๑๒)	๕๒๙,๕๖๐
๗๖	งานป้องกันและควบคุมโรค ว่าง	-	๒๐-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปท/ชก	๒๐-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปท/ชก	๓๕๕,๓๒๐ [(๙,๗๕๐+๔๙,๕๘๐)/๒] X ๑๒	-	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง				
๓๗	นายพิสิษฐ์ ปลิวกระโทก	ศศ.บ. (สหวิทยาการเพื่อการ พัฒนาท้องถิ่น)	-	คนงาน	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	นางเยาวภา เปล้ากระโทก	ป.๖	-	คนงาน	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (๐๓)										
๓๙	นางธีรพร โชติเรืองสกุล	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๒-๐๘-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้ช่วยนักวางแผนและประเมิน	๒๐-๒-๐๘-๒๑๐๑-๐๐๑	ผู้ช่วยนักวางแผนและประเมิน	๔๙๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๔๐,๖๐๐
๔๐	ผู้ช่วยแผนงานและงบประมาณ	ศศ.บ. (การตลาด)	๒๐-๒-๐๘-๒๑๐๑-๐๐๒	ผู้ช่วยนักวางแผนและประเมิน	๒๐-๒-๐๘-๒๑๐๑-๐๐๒	ผู้ช่วยนักวางแผนและประเมิน	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐ X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๔๐,๖๔๐
๔๑	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๒-๐๘-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒๐-๒-๐๘-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๔๒	งานบริหารและแผนทรัพยากร	ศศ.บ. (เทคโนโลยีการศึกษาและคอมพิวเตอร์)	-	คนงาน	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๓	นางสาวสุพัตรา คณิตศิลป์	ศศ.บ. (บริหารธุรกิจ)	๒๐-๒-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	๒๐-๒-๐๘-๓๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐ X ๑๒)	-	-	๔๒๒,๖๔๐
กองการศึกษา (๐๔)										
๔๔	นางอภิญญา บำรุงภักดี	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการการศึกษา	๒๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการการศึกษา	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
๔๕	ผู้ช่วยบริหารการศึกษา	-	๒๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	๒๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	๓๘๓,๖๐๐ ([๑๕,๕๓๐ + ๕๐,๓๗๐] / ๓) X ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๐๑,๖๐๐
๔๖	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๒-๐๘-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๒๐-๒-๐๘-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๔๘๘,๕๒๐ (๓๗,๔๑๐ X ๑๒)	-	-	๔๘๘,๕๒๐
๔๗	นางสมพร ปลิวกระโทก	ปริญญาตรี (นิติศาสตร์)	-	คนงาน	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๘	งานบริหารงานทั่วไป	ปวส.(การบัญชี)	๒๐-๒-๐๘-๓๑๐๒-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	๒๐-๒-๐๘-๓๑๐๒-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	๓๐๗,๙๒๐ (๒๕,๖๖๐ X ๑๒)	-	-	๓๐๗,๙๒๐
๔๙	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๐	นางวงษ์เดือน บุชดี	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๒-๐๘-๖๖๐๑-๑๘๗	ครู	๒๐-๒-๐๘-๖๖๐๑-๑๘๗	ครู	-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง				
๔๑	นางสาวพิพรีย์ ปลิงกระโทก	ครูศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ) ภารกิจ	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ) ภารกิจ	-	เงินอุดหนุน
๔๒	นางสาวยลดา ปลิงกระโทก	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	เงินอุดหนุน
๔๓	นางสาวนิตยา ปิงกระโทก	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	นางสาวสุภาภรณ์ เนื่องกระโทก	ครูศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐ X ๑๒)	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	นางอภิญญา เชนร์ภักดิ์	ครูศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๒๖	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	(คศ.๓)	๒๐-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๒๖	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	(คศ.๓)	-	เงินอุดหนุน
๔๖	ว่าง	-	-	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	เงินอุดหนุน
๔๗	นางสุนีย์ศรี ปริงกระโทก	ครูศาสตรบัณฑิต	๒๐-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๓๑	ครู	(คศ.๒)	๒๐-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๓๑	ครู	(คศ.๒)	-	เงินอุดหนุน
๔๘	นางณิชากร ภูริรักษ์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๓๒	ครู	(คศ.๒)	๒๐-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๓๒	ครู	(คศ.๒)	-	เงินอุดหนุน
๔๙	นางณิชากร ภูริรักษ์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๒๙	ครู	(คศ.๒)	๒๐-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๒๙	ครู	(คศ.๒)	-	เงินอุดหนุน
๑๐๐	นางดวงทิพย์ เอี่ยมเม็ม	ครูศาสตรบัณฑิต	๒๐-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๒๗	ครู	(คศ.๒)	๒๐-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๒๗	ครู	(คศ.๒)	-	เงินอุดหนุน
๑๐๑	นางสุนันดา วัฒนคุณกิจ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๓๓	ครู	(คศ.๒)	๒๐-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๓๓	ครู	(คศ.๒)	-	เงินอุดหนุน
๑๐๒	นางสาวพัชรินทร์ วังแสงมณาด	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๒๘	ครู	(คศ.๑)	๒๐-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๒๘	ครู	(คศ.๑)	-	เงินอุดหนุน
๑๐๓	นางสาวศศิธร นึกวัน	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๓๐	ครู	(คศ.๒)	๒๐-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๓๐	ครู	(คศ.๒)	-	เงินอุดหนุน
๑๐๔	นางสาวอัญชลี เปรื่องกระโทก	ครูศาสตรบัณฑิต	๒๐-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๓๕	ครู	(คศ.๑)	๒๐-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๓๕	ครู	(คศ.๑)	-	เงินอุดหนุน
๑๐๕	นางศศิธร เป็ี่ยงกระโทก	รัฐศาสตรบัณฑิต+บัณฑิต	๒๐-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๓๔	ครู	(คศ.๑)	๒๐-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๓๔	ครู	(คศ.๑)	-	เงินอุดหนุน
๑๐๖	นางสาวณัฐดา วาขุนทด	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๒๐-๒-๐๘-๖๕๐๒-๕๘๐	ครู	(คศ.๑)	๒๐-๒-๐๘-๖๕๐๒-๕๘๐	ครู	(คศ.๑)	-	เงินอุดหนุน
๑๐๗	นางสาวศิริกาญจน์ โสภาก	ครูศาสตรบัณฑิต	๒๐-๒-๐๘-๖๕๐๒-๕๗๘	ครู	(คศ.๑)	๒๐-๒-๐๘-๖๕๐๒-๕๗๘	ครู	(คศ.๑)	-	เงินอุดหนุน
๑๐๘	นางสาวพิชญ์รัตน์ เกื้อกระโทก	ครูศาสตรบัณฑิต	๒๐-๒-๐๘-๖๕๐๒-๕๗๙	ครู	(คศ.๑)	๒๐-๒-๐๘-๖๕๐๒-๕๗๙	ครู	(คศ.๑)	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑๐๙	นางสุกัญญา เอ็มโพธิ์กลาง	ปวช. (การบัญชี)	๒๙๐๕-๕	บุคลากรสนับสนุนการสอน (งานทะเบียนการเงินและบัญชี)	(ทักษะ)	๒๙๐๕-๕	บุคลากรสนับสนุนการสอน (ทะเบียนการเงินและบัญชี)	ป.การกิจ	-	-	เงินอุดหนุน	
๑๑๐	ว่าง		๑๓๕๔	ภารโรง	(ทั่วไป)	๑๓๕๔	ภารโรง	(ทั่วไป)	-	-	เงินอุดหนุน	
๑๑๑	นายพนวัน ตีบุตรเทิก	ม.๓	-	คนสวน	(ทั่วไป)	-	คนสวน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)											
๑๑๒	นางอรุณี ทองใหม่	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๒๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๒๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐ X ๑๒)	-	๔๕๗,๕๒๐	
๑๑๓	ฝ่ายพัฒนาชุมชน											
	ว่าง		๒๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน	ต้น	๒๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ [(๑๕,๕๓๐+๕๐,๑๗๐/๒) X ๑๒]	-	ว่างเดิม	
๑๑๔	งานพัฒนาชุมชน											
	ว่าง	-	๒๐-๒-๑๑-๓๘๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๒๐-๒-๑๑-๓๘๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ [(๙,๗๕๐+๔๙,๕๘๐/๒) X ๑๒]	-	ว่างเดิม	
๑๑๕	งานสังคมสงเคราะห์											
	นางสาวอุษา กิตติเวทยานุสรณ์	ปริญญาตรี	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)											
๑๑๖	ว่าง	-	๒๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๒๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ [(๙,๗๕๐+๔๙,๕๘๐/๒) X ๑๒]	-	๓๕๕,๓๒๐	

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลด่านเกวียน กำหนดแนวทางการของพนักงานเทศบาลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลด่านเกวียนตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลด่านเกวียน มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นเทศบาลตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย เทศบาลตำบลด่านเกวียนได้รับการถ่ายโอนสถานีนอนามัยมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีนอนามัยจำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้เทศบาลตำบลด่านเกวียน มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันท่วงทีต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวนหนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีนอนามัยถ่ายโอน ทำให้เทศบาลตำบลด่านเกวียน สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลด่านเกวียนตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลด่านเกวียนเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลด่านเกวียน ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม



(ฉบับที่ ๕๖)

ประกาศเทศบาลตำบลด่านเกวียน
เรื่อง คุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

เทศบาลตำบลด่านเกวียนได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงาน และลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของ จริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๖

(นายชรินทร์ เปลียนกระโทก)
นายกเทศมนตรีตำบลด่านเกวียน

ภาคผนวก



คำสั่งเทศบาลตำบลด่านเกวียน

ที่ ๔๐๗/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ของเทศบาลตำบลด่านเกวียน

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) จะครบกำหนดบังคับใช้ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ประกอบกับหนังสือจังหวัดนครราชสีมา ที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว๒๑๙๙ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ และหนังสือ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

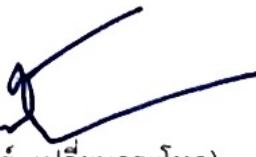
ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีผลใช้บังคับในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๖ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลด่านเกวียน ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลด่านเกวียน | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลด่านเกวียน | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบลด่านเกวียน | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๖. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ กำหนดตำแหน่งของเทศบาลตำบลด่านเกวียน โดยคำนึงถึงปริมาณงาน คุณภาพงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖


(นุชชรินทร์ เปลียนกระโทก)
นายกเทศมนตรีตำบลด่านเกวียน

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ของเทศบาลตำบลด่านเกวียน

วันพุธที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลด่านเกวียน ชั้น ๒

.....

รายชื่อผู้มาประชุม

๑. นายชรินทร์ เปลียนกระโทก	นายกเทศมนตรีตำบลด่านเกวียน	ประธานกรรมการ
๒. นายศิริ เรืองมัจฉา	รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน ปลัดเทศบาลตำบลด่านเกวียน	กรรมการ
๓. นางชิตชนก รักสุจริต	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายธาดา ตรีเหล่า	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๕. นางอภิญา บำรุงภักดี	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. นางธีรพร โชคเรืองสกุล	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ฯ	กรรมการ
๗. นายจีระพันธ์ โกมุทพันธ์	นายช่างโยธาชำนาญงาน รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๘. นายณรงค์ ปลิวกระโทก	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	กรรมการเลขานุการ
๙. นางสาววิยะดา เขียวชาญ	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๐. จ.ส.ต.พลวัชร จันณรงค์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายชรินทร์ เปลียนกระโทก นายกเทศมนตรีตำบลด่านเกวียน เป็นประธานการประชุมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายชรินทร์ เปลียนกระโทก ประธานกรรมการ - เนื่องจาก ขณะนี้ใกล้ครบกำหนดระยะเวลาในการใช้แผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลด่านเกวียนแล้ว เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีในรอบต่อไป (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลและเป็นไปตามตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด นครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๑๖ และหนังสือจังหวัด นครราชสีมา ที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว๒๑๙๙ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการในการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ตามคำสั่งเทศบาลตำบลด่านเกวียนที่ ๔๐๗/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖

ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------|-----------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลด่านเกวียน | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลด่านเกวียน | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดเทศบาลตำบลด่านเกวียน | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๕. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๖. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนงานและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยเทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติในการกำหนดและใช้ตำแหน่ง ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลด่านเกวียน และของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องใช้จ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ซึ่งภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ว่า ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ และการจัดทำแผนอัตรากำลังในรอบนี้ จังหวัดแจ้งว่าจะต้องส่งให้ทันภายในวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๖ เพื่อให้ ก.ท.จ.นครราชสีมา พิจารณาเห็นชอบ

ที่ประชุม

นายชรินทร์ เปลี่ยนกระโทก
ประธานกรรมการ

นายณรงค์ ปลิวกระโทก
เลขานุการ

รับทราบ

- การจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลด่านเกวียนให้เหมาะสมกับปริมาณงานด้านการจัดหาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ จึงขอให้เลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ชี้แจงเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครับ

- สำหรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ที่ประกาศใช้ไปแล้ว จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น การจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลด่านเกวียนในครั้งนี้ ให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และ

ปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาลตำบลด่านเกวียน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณ โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในช่วง ระยะเวลาว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนใด จึงสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

-ไม่มี (เนื่องจากการประชุมครั้งแรก)

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอพิจารณา

๓.๑ โครงสร้างแผนอัตรากำลังและความต้องการอัตรากำลังของพนักงานแต่ละกอง

นายศิริ เรืองมัจฉา

-มาตรฐานการแบ่งส่วนโครงสร้างส่วนราชการการ และพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ กระบวนการที่มา

ในการกำหนดตำแหน่งมีวิธีและการพิจารณาตำแหน่งที่ควรยุบหรือเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณายุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งนั้น ขอให้ฝ่ายเลขาฯ ชี้แจงคณะกรรมการทราบครับ

นายณรงค์ ปลิวกระโทก
กรรมการ/เลขานุการฯ

-สำหรับการกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้นได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงาน หรือปริมาณงานของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๑ ปี ที่ผ่านมาเพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่าตำแหน่งใดควรยุบตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่งหากจะยุบหรือเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงในปีที่ผ่านมาและนำมาในวันนี้แล้ว ในการเสนอ ยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ดังนั้น แล้วจึงขอแจ้งอัตรากำลัง เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่ม ลด หรือปรับเกลี่ยอัตรา และกรอบอัตรากำลังตามมาตรฐานการแบ่งส่วนโครงสร้างส่วนราชการ ขอให้นักทรัพยากรบุคคล ได้ชี้แจงต่อคณะกรรมการ เรียงเชิญครับ

นายพลวัชร จันณรงค์
นักทรัพยากรบุคคล

ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ โดยสรุปเบื้องต้นว่า ส่วนราชการระดับกองจะต้องมีตำแหน่งสายปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๓ อัตรา ประกอบไปด้วยสายงานประเภทวิชาการไม่น้อยกว่า ๑ อัตรา และในฝ่าย/กลุ่มงาน จะต้องมีตำแหน่งสายปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๒ อัตรา ประกอบไปด้วยสายงานประเภทวิชาการไม่น้อยกว่า ๑ อัตรา ดังนั้น จึงขอสรุปอัตราตำแหน่งที่ส่วนราชการมีความจำเป็นจะต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้ กำหนดเพิ่ม

กองช่าง

ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ปก./ชก. ๑ อัตรา

กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. ๑ อัตรา

กองการศึกษา

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. ๑ อัตรา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลด่านเกวียน

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา (เงินอุดหนุน)

กองสวัสดิการสังคม

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง. ๑ อัตรา

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. ๑ อัตรา

นายศิริ เรืองมีจฉา
กรรมการ

ปัจจุบันเทศบาลัญญูติรายจ่ายงบประมาณประจำปี ๒๕๖๖ และ ๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลด่านเกวียน นั้น จำนวน ๘๐,๕๐๐,๐๐๐ บาท และ ๘๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท ส่วนรายจ่ายงบประมาณบุคคลเมื่อกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จะเป็นเงิน ๓๒,๑๙๘,๓๒๙ บาท คิดตามมาตรา ๓๕ เป็นร้อยละ ๓๙.๕๐ ซึ่งยังเป็นตัวเลขที่สูง จึงขอมติคณะกรรมการพิจารณา กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ อัตรา และตำแหน่ง วิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา ส่วนตำแหน่งอื่นๆข้างต้น อาจขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เมื่อองค์ประกอบครบถ้วนและพร้อม ผมขอมติที่ประชุมด้วยครับ

คณะกรรมการ

มีมติที่ประชุมเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และ วิศวกรโยธา จำนวน ๑ อัตรา

นายชรินทร์ เปลี่ยนกระโทก
ประธานกรรมการ

สรุปอัตราตำแหน่ง และภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

สำนัก/กอง	มีคนครอง	อัตรารว่าง	รวม	หมายเหตุ
ปลัด/รองปลัด	๑	๑	๒	ปี ๒๕๖๗ (๓๖.๓๐%)
สำนักปลัด	๓๔	๓	๓๗	ปี ๒๕๖๘ (๓๕.๐๔%)
กองคลัง	๑๑	-	๑๑	ปี ๒๕๖๙ (๓๓.๘๒%)
กองช่าง	๑๒	๓	๑๕	
กองสาธารณสุขฯ	๑๒	๑	๑๓	
กองยุทธศาสตร์ฯ	๕	-	๕	
กองการศึกษา	๒๔	๔	๒๘	
กองสวัสดิการสังคม	๒	๒	๔	
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๑	๑	
รวม	๑๐๑	๑๕	๑๑๖	

นายชรินทร์ เปลี่ยนกระโทก
ประธานคณะกรรมการ

มีท่านใดจะสอบถามเพิ่มหรือไม่หากไม่มีผมขอปิดประชุมเพียงเท่านี้

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

ลงชื่อ จ.ส.ต.  ผู้บันทึกการประชุม
(พลวัชร จันณรงค์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ลงชื่อ  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายชรินทร์ เปลี่ยนกระโทก)
นายกเทศมนตรีตำบลด่านเกวียน

ภาพประกอบการประชุม





ประกาศเทศบาลตำบลด่านเกวียน
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

ตามที่เทศบาลตำบลด่านเกวียน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เสนอต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของเทศบาลตำบลด่านเกวียนตามระยะเวลาที่กำหนด ดังรายละเอียดตามที่แนบท้ายนี้

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖


(นายชรินทร์ เปลียนกระโทก)
นายกเทศมนตรีตำบลด่านเกวียน



ประกาศเทศบาลตำบลด่านเกวียน
เรื่อง การแบ่งโครงสร้างส่วนราชการภายในเทศบาลตำบลด่านเกวียน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

.....
ตามที่เทศบาลตำบลด่านเกวียน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อให้การบริหารราชการของเทศบาลตำบลด่านเกวียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีความเหมาะสมและความจำเป็น ตามภารกิจหน้าที่และปริมาณงานของส่วนราชการ การพัฒนาบุคลากร และเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงาน ตลอดจนเป็นการรับรองภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้เทศบาลตำบลด่านเกวียน ยึดถือเป็นกรอบแนวทางปฏิบัติในด้านบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลด่านเกวียน นั้น

อาศัยอำนาจความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ หนังสือสำนักงานจังหวัดนครราชสีมา ที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว๒๑๙๙ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศโครงสร้างส่วนราชการภายในเทศบาลตำบลด่านเกวียน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ประกอบด้วย ๑ สำนัก ๖ กอง ๑ หน่วย ดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานนิติการ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน งานเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานการเจ้าหน้าที่ และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและ ที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ ฝ่าย ๙ งาน ดังนี้

๑.ฝ่ายอำนวยการ

- (๑) งานการเจ้าหน้าที่
- (๒) งานบริหารงานทั่วไป
- (๓) งานนิติการ

- (๔) งานกิจการพาณิชย์
- (๕) งานรักษาความสงบ
- (๖) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๗) งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน

๒.ฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว

- (๘) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) งานส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของประชาชนในพื้นที่

๒.กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๑ ฝ่าย ๕ งาน ดังนี้

๑.ฝ่ายพัฒนารายได้

- (๑) งานพัสดุและทรัพย์สิน
- (๒) งานการเงินและบัญชี,
- (๓) งานบริหารงานทั่วไป
- (๔) งานพัฒนารายได้
- (๕) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๓. กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๕ งาน ดังนี้

๑.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง

- (๑) งานสาธารณูปโภค
- (๒) งานบริหารงานทั่วไป

/(๓)...

- (๓) งานวิศวกรรมโยธา
- (๔) งานงานติดตั้งซ่อมบำรุงไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร
- (๕) งานผังเมือง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพิบาลในสถานประกอบการ งานสุขภาพิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพตำบล งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมาย สาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟู สมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาดงานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมการประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๗ งาน ดังนี้

๑.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

- (๑) งานส่งเสริมสุขภาพ
- (๒) งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
- (๓) งานส่งเสริมสาธารณสุข
- (๔) งานป้องกันและควบคุมโรค
- (๕) งานรักษาความสะอาด
- (๖) งานบริหารงานทั่วไป
- (๗) งานสัตวแพทย์

๕.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิเคราะห์นโยบาย และแผน งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการพัฒนาท้องถิ่น งานจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนาเทศบาล งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของเทศบาล งานจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานประชาสัมพันธ์ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานสถิติข้อมูล งานสารสนเทศ งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศงานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ

/ช่วย...

ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๗ งาน ดังนี้

๑. ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ

- (๑) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- (๒) งานงบประมาณ
- (๓) งานวิจัยและประเมินผล
- (๔) งานงบประมาณและเงินอุดหนุน
- (๕) งานตราเทศบัญญัติ
- (๖) งานบริการและเผยแพร่วิชาการ
- (๗) งานประชาสัมพันธ์

๒. กองการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษางานพัฒนาการศึกษา ทั้ง การศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษา ปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐาน หลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๖ งาน

๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา

- (๑) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- (๒) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- (๓) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๔) งานบริหารงานทั่วไป
- (๕) งานโรงเรียน
- (๖) งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๓. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคมด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน

/ที่ประพฤติน....

ที่ประพฤตินั้นไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ฯลฯ งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ ฝ่าย ๔ งาน ดังนี้

๑. ฝ่ายพัฒนาชุมชน

- (๑) งานพัฒนาชุมชน
- (๒) งานสังคมสงเคราะห์
- (๓) งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- (๔) งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษา หลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบติดตามและประเมินผล การดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด คำนึงค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจ และผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ หน่วย ดังนี้

- (๑) หน่วยตรวจสอบภายใน

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖


(นายชินทร์ เปลียนกระโทก)
นายกเทศมนตรีตำบลด่านเกวียน



ที่ นม ๕๔๐๐๑/๖๒๕

สำนักงานเทศบาลตำบลด่านเกวียน
ถนนมิตรภาพ นม ๓๐๑๔๐

๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานการจัดอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษา
(จท.๑-จท.๔) และ (ศพด.๑-ศพด.๓) ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖

เรียน ประธาน ก.ท.จ.นครราชสีมา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบรายงานอัตรากำลังฯ (จท.๑-๔) และ (ศพด.๑-๓) จำนวน ๑ ชุด

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๓ (๘) และข้อ ๓๔๐ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๖๕ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรายงานและคำนวณอัตรากำลังพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษา ทุกเดือนมิถุนายนของทุกปี (ตามแบบ จท.๑-จท.๔ และ ศพด.๑-ศพด.๓) แล้วรายงานให้จังหวัดนครราชสีมาทราบ นั้น

ในการนี้ เทศบาลตำบลด่านเกวียน ได้ดำเนินการจัดทำรายงานการจัดอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษา (จท.๑-จท.๔) และ (ศพด.๑-ศพด.๓) ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖ เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินการดังกล่าวมายังคณะกรรมการจังหวัดนครราชสีมา อนึ่ง เทศบาลตำบลด่านเกวียนได้รายงานให้ ก.ท. ทราบแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายชรินทร์ เปลียนกระโทก)

นายกเทศมนตรีตำบลด่านเกวียน

สำนักปลัดเทศบาล
งานการเจ้าหน้าที่
โทร ๐-๔๔๓๓-๘๑๐๕

.....รองนายกเทศมนตรี
.....ปลัดเทศบาล
.....รองปลัดเทศบาล
.....หัวหน้าสำนักปลัด
.....หัวหน้าฝ่าย
.....จนท./พิมพ์ทาน

คู่มือ

(จท.๑)

แบบสอบถามการจัดอัตรากำลังพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษา
โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลด่านเกวียน
เทศบาลตำบลด่านเกวียน ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖

หมวดที่ ๑ ข้อมูลโรงเรียนระดับปฐมวัย

๑. จำนวนนักเรียนเป็นรายชั้น จำนวนห้องเรียนตามเกณฑ์และจำนวนห้องเรียนจริง

ชั้น	จำนวนนักเรียน	จำนวนห้องเรียนตามเกณฑ์	จำนวนห้องเรียนจริง
		(๑)	(๒)
อนุบาล ๑	๘๔	๓	๕
อนุบาล ๒	๗๘	๓	๕
อนุบาล ๓	๗๔	๓	๕
รวม	๒๓๖	๙	๑๕

หมวดที่ ๒ ข้อมูลโรงเรียนระดับประถมศึกษา (ประถมศึกษาปีที่ ๑ - ๖)

๒.๑ จำนวนนักเรียนเป็นรายชั้น จำนวนห้องเรียนตามเกณฑ์และจำนวนห้องเรียนจริง
- ไม่มี -

หมวดที่ ๒ ข้อมูลโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (มัธยมศึกษาปีที่ ๑ - ๓)

๒.๒ จำนวนนักเรียนเป็นรายชั้น จำนวนห้องเรียนตามเกณฑ์และจำนวนห้องเรียนจริง
- ไม่มี -

หมวดที่ ๓ ข้อมูลโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (มัธยมศึกษาปีที่ ๔ - ๖)

๓. จำนวนนักเรียนเป็นรายชั้น จำนวนห้องเรียนตามเกณฑ์และจำนวนห้องเรียนจริง
- ไม่มี -

หมวดที่ ๔ ข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษา

ลำดับที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
๑	ผู้บริหารสถานศึกษา (ผู้อำนวยการสถานศึกษา)	๑
๒	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	-
๓	พนักงานครูเทศบาล	๑๒
รวม		๑๓

หมวดที่ ๕ ข้อมูลการโรง

ลำดับที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
๑	ลูกจ้างประจำ ตำแหน่งการโรง	-
๒	ลูกจ้างที่จ้างประมาณของเทศบาลจ้างและ ให้ปฏิบัติหน้าที่การโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)	-
๓	ลูกจ้างที่จ้างبودหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และให้ปฏิบัติหน้าที่การโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑
	รวม	๑

คำอธิบาย

๑. สายงานบริหารสถานศึกษา ให้กำหนดจำนวนตำแหน่ง ดังนี้

จำนวนนักเรียน	จำนวนตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา		
	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	รวม
ไม่เกิน ๑๑๙ คน	๑ อัตรา	-	๑ อัตรา
ตั้งแต่ ๑๒๐ - ๗๑๙ คน	๑ อัตรา	๑ อัตรา	๒ อัตรา
ตั้งแต่ ๗๒๐ - ๑,๐๗๙ คน	๑ อัตรา	๒ อัตรา	๓ อัตรา
ตั้งแต่ ๑,๐๘๐ - ๑,๖๗๙ คน	๑ อัตรา	๓ อัตรา	๔ อัตรา
ตั้งแต่ ๑,๖๘๐ คนขึ้นไป	๑ อัตรา	๔ อัตรา	๕ อัตรา

๑.๑ นำจำนวนนักเรียนในสถานศึกษาทั้งหมด จำนวน ๒๓๖ คน เปรียบเทียบในตารางจะได้
อัตรากำลังสายงานบริหารสถานศึกษา

ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา	จำนวน	๑	อัตรา
ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา	จำนวน	๑	อัตรา
	รวม	๒	อัตรา

๒ สายงานการสอน

๒.๑ ระดับปฐมวัย

- จำนวนห้องเรียนตามเกณฑ์ให้ใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้
นักเรียน ๓๐ คน ต่อ ๑ ห้องเรียน หากมีเศษตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไปให้เพิ่มอีก ๑ ห้องเรียน
- จำนวนห้องเรียนจริงให้ใช้ข้อมูลจำนวนห้องเรียนที่มีการจัดการเรียนการสอนจริง
- ข้อมูลพนักงานครูเทศบาลระดับปฐมวัย

(๑) จำนวนครูระดับปฐมวัย ตามเกณฑ์ให้คำนวณจากสูตร

$$\text{จำนวนตำแหน่งสายงานการสอน} = \frac{\text{จำนวนห้องเรียนแต่ละระดับการศึกษา} \times \text{ชั่วโมงเรียนตามหลักสูตรต่อสัปดาห์(๒๐ชม.)}{\text{ชั่วโมงการปฏิบัติงานของ ตำแหน่งสายงานการสอน ๑ คนต่อสัปดาห์ (๒๐ ชั่วโมง)}}$$

$$\text{แทนค่า} = \frac{๙ \times ๒๐}{๒๐} = ๙$$

จำนวนครูระดับปฐมวัยตามเกณฑ์ รวม ๙ คน

(๒) จำนวนครูระดับปฐมวัย ที่มีอยู่จริง รวม ๑๒ คน

(๓) จำนวนลูกจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ครูระดับปฐมวัย ที่มีอยู่จริง รวม - คน

(๔) จำนวนอัตราที่ขาดหรือเกิน (ข้อ (๑) ลบด้วยข้อ (๒) จำนวน +๓ อัตรา (ขาด - เกิน +)

๓.จำนวนอัตรากำลังสายงานการสอนรวมทุกระดับการศึกษา

$$= ๙ \text{ อัตรา}$$

๔. สายงานสนับสนุนการสอน (พนักงานเทศบาล และหรือพนักงานจ้างตามภารกิจ)

จำนวนนักเรียน	จำนวนตำแหน่งสายงานสนับสนุนการสอน
ไม่เกิน ๗๑๙ คน	๑ อัตรา
ตั้งแต่ ๗๒๐ - ๑,๐๗๙ คน	๒ อัตรา
ตั้งแต่ ๑,๐๘๐ - ๑,๖๗๙ คน	๓ อัตรา
ตั้งแต่ ๑,๖๘๐ คน ขึ้นไป	๔ อัตรา

๔.๑ นำจำนวนนักเรียนในสถานศึกษาทั้งหมด จำนวน ๒๓๖ คน เปรียบเทียบในตารางจะได้
อัตรากำลังสายงานสนับสนุนการศึกษา(บุคลากรทางการศึกษา) จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันมี ๑ อัตรา

๔.๒ ข้อมูลตำแหน่งสนับสนุนการสอนปัจจุบัน

๔.๒.๑ ตำแหน่ง ผู้ช่วยพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

๔.๒.๒ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน - อัตรา

๔.๒.๓ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน - อัตรา

๕. สายงานสนับสนุนสถานศึกษา (พนักงานจ้างทั่วไป หรือ พนักงานจ้างเหมาบริการ ตำแหน่ง
ภารโรง ในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน)

สถานศึกษาที่มีห้องเรียน (ห้อง)	มีตำแหน่งภารโรงได้ (อัตรา)
ไม่เกิน ๑๒	๑
๑๓-๒๔	๒
๒๕-๓๖	๓
๓๗-๔๘	๔
๔๙ ขึ้นไป	๕

๕.๑ นำจำนวนห้องเรียนในสถานศึกษา จำนวน ๙ ห้อง เปรียบเทียบในตารางจะได้อัตรากำลัง
สายงานสนับสนุนสถานศึกษา (ภารโรง) จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันมี ๑ อัตรา

๖. โรงเรียนมีจำนวนอัตรากำลังตามเกณฑ์รวม ๑๓ อัตรา โดยจำแนกเป็น

๖.๑ สายงานบริหารสถานศึกษา	๒	อัตรา
๖.๒ สายงานการสอน	๙	อัตรา
๖.๓ สายงานสนับสนุนการสอน	๑	อัตรา
๖.๔ สายงานสนับสนุนการสถานศึกษา	๑	อัตรา

รับรองถูกต้อง

ลงชื่อ

(นายศิริ เรืองมัจฉา)

รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลด่านเกวียน

.....หัวหน้าสำนักปลัด
.....หัวหน้าฝ่ายฯ
.....จนท./พิมพ์ทาน

คู่มือ

(จพ.๒)

อัตรากำลังพนักงานครูเทศบาล/เมืองพัทยา (สังกัดสถานศึกษา) ปีการศึกษา ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลดำเนินเกษียร อำเภอไชยชัย จังหวัดนครราชสีมา

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง รวมทั้งอัตราว่าง	ตำแหน่ง	อันดับ	คุณวุฒิ การศึกษา	สาขา วิชาเอก	เกิด วัน/เดือน/ปี	ภูมิลำเนา	ชั้น เงินเดือน (บาท)	เริ่มรับ ราชการเมื่อ วัน/เดือน/ปี	ดำรงตำแหน่ง ปัจจุบันเมื่อ วัน/เดือน/ปี	คุณวุฒิ คุณวุฒิ	เลข เลข	ประเภท ราชการ	เครื่อง หมาย	เลขที่ ตำแหน่ง
	โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลดำเนินเกษียร														
	ระดับปฐมวัย														
๑	นางอภิญญา เนตรภักดิ์	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.๓	ค.ม.	การบริหารการศึกษา	๒๓/๑๑/๒๕๒๑	จนครราชสีมา	๔๑,๒๑๐	๐๘/๑๑/๒๕๕๕	๐๓/๑๐/๒๕๖๕		พ.ช	สมรส	ท.ช	๒๐-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๒๖
๒	นางปุณยวีส์ ปรีกกระโทก	ครู	คศ.๒	ค.บ.	การจัดการทั่วไป	๒๒/๐๓/๒๕๖๐	จนครราชสีมา	๓๐,๖๓๐	๐๑/๑๐/๒๕๕๕	๐๓/๑๑/๒๕๖๓		พ.ช	สมรส	ท.ม.	๒๐-๒-๐๘-๖๕๐๐๐๓๓
๓	นางกัญญารัตน์ พิรัชชา	ครู	คศ.๒	ค.บ.	การศึกษาปฐมวัย	๒๕/๑๑/๒๕๖๐	จนครราชสีมา	๓๓,๘๑๐	๐๑/๑๐/๒๕๕๕	๐๓/๑๑/๒๕๖๑		พ.ช	สมรส	ท.ม.	๒๐-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๒๖
๔	นางณิชาภัคร เกวียนโคกกรวด	ครู	คศ.๒	ค.บ.	การประถมศึกษา	๐๔/๐๒/๒๕๖๐	จนครราชสีมา	๓๔,๓๔๐	๐๑/๑๐/๒๕๕๕	๐๓/๑๑/๒๕๖๑		พ.ช	สมรส	ท.ม.	๒๐-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๒๖
๕	นางดวงหทัย เอี่ยมแย้ม	ครู	คศ.๒	ค.บ.	การศึกษาปฐมวัย	๐๒/๑๒/๒๕๖๑	จนครราชสีมา	๓๒,๔๐๐	๐๑/๑๐/๒๕๕๕	๐๓/๑๑/๒๕๖๓		พ.ช	สมรส	ท.ม.	๒๐-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๒๖
๖	นางปุณยานุช วัฒนผดุงกิจ	ครู	คศ.๒	ค.บ.	การศึกษาปฐมวัย	๒๐/๐๕/๒๕๕๘	จนครราชสีมา	๓๓,๗๐๐	๐๑/๑๐/๒๕๕๕	๐๓/๑๑/๒๕๖๑		พ.ช	สมรส	ท.ม.	๒๐-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๒๖
๗	นางสาวภัทรานิษฐ์ วงศ์แสงธมกานต์	ครู	คศ.๑	ค.บ.	การประถมศึกษา	๒๑/๐๕/๒๕๖๔	จนครราชสีมา	๒๙,๑๒๐	๒๕/๐๑/๒๕๕๕	๒๕/๐๑/๒๕๕๗		พ.ช	โสด	ท.ม.	๒๐-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๒๖
๘	นางสาวศศิธร นิกเว็น	ครู	คศ.๒	ค.บ.	การบริหารการศึกษา	๒๐/๐๙/๒๕๖๖	จนครราชสีมา	๓๔,๖๕๐	๐๑/๑๐/๒๕๕๕	๐๓/๑๑/๒๕๖๑		พ.ช	โสด	ท.ม.	๒๐-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๒๖
๙	นางสาวอัญชิตี เป้ากระโทก	ครู	คศ.๒	ค.บ.	การศึกษาปฐมวัย	๑๒/๑๑/๒๕๖๘	จนครราชสีมา	๒๘,๕๖๐	๐๙/๑๒/๒๕๕๖	๐๙/๑๒/๒๕๕๘		พ.ช	โสด	-	๒๐-๒-๐๘-๖๕๐๐-๐๒๖

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง รวมทั้งอัตราว่าง	ตำแหน่ง	อันดับ	คุณวุฒิ การศึกษา	สาขา วิชาเอก	เกิด วัน/เดือน/ปี	ภูมิลำเนา	ชั้น เงินเดือน (บาท)	เริ่มรับ ราชการเมื่อ วัน/เดือน/ปี	ดำรงตำแหน่ง ปัจจุบันเมื่อ วัน/เดือน/ปี	อายุงานพิเศษ	นโยบย	แบบเกษ	เครื่อง ราชยา	เลขที่ ตำแหน่ง
๑๐	นางศศิธร เนียรกระโทก	ครู	คศ.๑	ศศ.บ	บริหารรัฐกิจ	๒๗/๐๗/๒๕๒๓	จ.นครราชสีมา	๒๙,๓๕๐	๐๙/๑๒/๒๕๕๖	๐๙/๑๒/๒๕๕๘		พุทธ	สมรส	-	๒๐-๒-๐๔-๖๕๐๐-๐๓๙
๑๑	นางสาวณัฐธิดา วงษ์นพท	ครู	คศ.๑	ป.บ. ศษ.บ.	การศึกษาปฐมวัย	๓๓/๐๘/๒๕๒๓	จ.นครราชสีมา	๒๑,๔๘๐	๐๑/๐๒/๒๕๖๑	๐๓/๐๔/๒๕๖๓		พุทธ	โสด	-	๒๐-๒-๐๔-๖๕๐๒-๕๘๐
๑๒	นางสาวศิริภาญจน์ โสภ	ครู	คศ.๑	ค.บ.	ภาษาอังกฤษ	๑๓/๐๘/๒๕๒๖	จ.นครราชสีมา	๒๑,๔๑๐	๐๒/๐๔/๒๕๖๑	๐๓/๐๔/๒๕๖๓		พุทธ	สมรส	-	๒๐-๒-๐๔-๖๕๐๒-๕๙๘
๑๓	นางสาวหทัยรัตน์ เกืองกระโทก	ครู	คศ.๑	ค.บ.	การศึกษาปฐมวัย	๒๐/๐๓/๒๕๒๔	จ.นครราชสีมา	๒๓,๔๐๐	๒๐/๔/๒๕๕๙	๒๐/๐๔/๒๕๖๑		พุทธ	โสด	-	๒๐ ๒-๐๔-๖๕๐๒-๕๙๔

ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖

ขอรับรองว่าถูกต้อง



(นายศิริ เรืองมัจฉา)

ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล รักษาการการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลด่านเกวียน

วันที่ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

.....หัวหน้าสำนักปลัด

.....หัวหน้าฝ่าย

.....จนท./พิมพ์ตาม

คู่มือ

(จท.๔)

อัตรากำลังพนักงานเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๖
สังกัดกองการศึกษา เทศบาลตำบลด่านเกวียน

ลำดับ	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง รวมทั้งอัตราว่าง	ตำแหน่ง	ประเภท ตำแหน่ง	คุณวุฒิ การศึกษา และวิชาเอก	วัน/เดือน/ปี เกิด	ภูมิลำเนา	ชั้น เงินเดือน (บาท)	เริ่มรับ ราชการ วัน/เดือน/ปี	ดำรงตำแหน่ง ปัจจุบัน วัน/เดือน/ปี	ความสูง รูปร่าง	ศาสนา	เพศ	สัญชาติ	เลขที่ ตำแหน่ง
๑	นางอภิญญา บำรุงศักดิ์ ฝ่ายบริหารการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ชำนาญการ	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ค.บ. (คหกรรมศาสตร์)	๑๓/๐๕/๒๕๒๑	จ.นครราชสีมา	๓๓,๕๖๐	๓๐/๐๗/๒๕๔๘	๐๑/๐๑/๒๕๕๔	-	พุทธ	สมรส	ไทย	๒๐-๒-๐๔-๒๑๑๗-๐๐๑
๒	- ว่าง -	นักบริหารงานการศึกษา (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	ชำนาญการ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๐-๒-๐๔-๒๑๑๗-๐๐๒
๓	นางสมพร ปลิงกระโทก	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ค.บ. (อุตสาหกรรมศิลป์)	๑๖/๐๗/๒๕๑๓	จ.นครราชสีมา	๓๗,๔๑๐	๑๘/๑๑/๒๕๔๘	๐๑/๐๑/๒๕๕๔	-	พุทธ	สมรส	ไทย	๒๐-๒-๐๔-๓๗๐๓-๐๐๑

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

ผู้รับรองข้อมูล

(นายศิริ เรืองมัจฉา)

รองปลัดเทศบาล รักษาการการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลด่านเกวียน

วันที่ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

.....รองนายกเทศมนตรี

.....ปลัดเทศบาล

.....รองปลัดเทศบาล

.....หัวหน้าสำนักปลัด

.....หัวหน้าฝ่ายฯ

.....จนท./พิมพ์งาน

คู่มือฉบับ

(ศพด.๑)

การจัดอัตรากำลังตำแหน่ง ครู/ครูผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็กเล็ก
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลด่านเกวียน เทศบาลตำบลด่านเกวียน ปีการศึกษา ๒๕๖๖



หมวดที่ ๑ ข้อมูลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ระดับก่อนปฐมวัย

๑. จำนวนนักเรียนเป็นระดับ (อายุ) จำนวนห้องจัดประสบการณ์ตามเกณฑ์และจำนวนห้องจัดประสบการณ์จริง

ระดับ	จำนวนนักเรียน	จำนวนห้องจัดประสบการณ์ ตามเกณฑ์ (๑)	จำนวนห้อง จัดประสบการณ์จริง (๒)
เด็กอายุ ๒ ปี	๕๐	๓	๓
รวม	๕๐	๓	๓

คำอธิบาย

๑. ระดับก่อนปฐมวัย

๑.๑ จำนวนห้องจัดประสบการณ์ตามเกณฑ์ให้ใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

นักเรียน ๒๐ คน ต่อ ๑ ห้องเรียน เศษที่เหลือถ้าเกิน ๑๐ ให้จัดเพิ่ม ๑ ห้องเรียน

๑.๒ จำนวนห้องจัดประสบการณ์จริงให้ใช้ข้อมูลจำนวนห้องเรียนที่มีการจัดการเรียนการสอนจริง

๑.๓ จำนวนหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน - คน

๑.๔ ข้อมูลครูผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็กเล็ก

(๑) จำนวนครูผู้ดูแลเด็ก ตามเกณฑ์ให้คำนวณจากสูตร

ครู ๑ คน ต่อ นักเรียน ๑๐ คน

$$\text{หรือ} = \frac{\text{จำนวนนักเรียนระดับก่อนปฐมวัยทั้งหมด}}{๑๐} = \frac{๕๐}{๑๐} = ๕$$

จำนวนครูผู้ดูแลเด็ก ตามเกณฑ์ รวม ๕ คน

(๒) จำนวนครูผู้ดูแลเด็ก ที่มีอยู่จริง รวม ๑ คน

(๓) จำนวนพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ที่มีอยู่จริง รวม - คน

(๔) จำนวนพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็กเล็ก ที่มีอยู่จริง รวม ๔ คน

(๕) จำนวนอัตราที่ขาดหรือเกิน (ข้อ (๑) ลบด้วยข้อ (๒) จำนวน - อัตรา (ขาด - เกิน +)

ลงชื่อ

ผู้รับรองข้อมูล

(นายศิริ เรืองมัจฉา)

รองปลัดเทศบาล รักษาการฯ

ปลัดเทศบาลตำบลด่านเกวียน

วันที่ เดือน มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๖

.....รองนายกเทศมนตรี
.....ปลัดเทศบาล
.....รองปลัดเทศบาล
.....หัวหน้าสำนักปลัด
.....หัวหน้าฝ่ายฯ
.....จนท./พิมพ์ทาน

คู่มือ

(ศพด.๒)

อัตรากำลังพนักงานครูเทศบาล สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลด่านเกวียน อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ผู้ดำรงตำแหน่ง รวมทั้งอัตราว่าง	ตำแหน่ง	อันดับ	คุณวุฒิ การศึกษา	สาขา วิชาเอก	เกิด วัน/เดือน/ปี	ภูมิลำเนา	ชั้น เงินเดือน (บาท)	เริ่มรับ ราชการเมื่อ วัน/เดือน/ปี	ดำรงตำแหน่ง ปัจจุบันเมื่อ วัน/เดือน/ปี	คุณวุฒิ ระหว่างสมรส	ศาสนา	สถานภาพ	เครื่อง ราชยา	เลขที่ ตำแหน่ง
๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลด่านเกวียน นางวงษ์เดือน บุษดี	ครู	ศศ.๒	ค.ม. ค.บ.	การบริหารการศึกษา การศึกษาปฐมวัย	๐๘/๑๑/๒๕๑๑	จ.นครราชสีมา	๓๓,๘๕๐	๒๐/๑๒/๒๕๕๔	๐๑/๐๕/๒๕๖๑	-	พุทธ	สมรส	ท.ม.	๒๐๒๐๘๖๖๐๐๑๘๗

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖

ขอรับรองว่าถูกต้อง

(นายศิริ เรืองมัจฉา)

ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลด่านเกวียน
วันที่ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

.....รองนายกเทศมนตรี
.....ปลัดเทศบาล
.....รองปลัดเทศบาล
.....หัวหน้างาน บ.ได้
.....หัวหน้าฝ่ายฯ
.....จ.มท./พิมพ์ทนาย

คู่มือฉบับ

(ศพด.๓)

ข้อมูลอัตราค่าจ้างพนักงานครูเทศบาลสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๖

กองการศึกษา เทศบาลตำบลด่านเกวียน

ลำดับ ที่	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนนักเรียน (แบ่งตามระดับอายุ)					จำนวนห้องจัดสรรงบประมาณ					จำนวนครู/ครูผู้ดูแลเด็ก			อัตราข้อ (๒) เทียบกับข้อ (๓) - ขาด + เกิน	
		ตามเกณฑ์					จริง					อัตราตามเกณฑ์ (๓) จ.๑๔	อัตราข้อ (๑) เทียบกับข้อ (๒) - ขาด + เกิน			
		๒ปี	๓ปี	๔ปี	รวม	๒ปี	๓ปี	๔ปี	รวม	๒ปี	๓ปี			๔ปี		รวม
๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทด.ด่านเกวียน	๕๐	-	-	๕๐	๓	-	-	๓	๓	-	-	๓	๑	๕	-๔
	รวม	๕๐	๐	๐	๕๐	๓	๐	๐	๓	๓	๐	๐	๓	๑	๕	-๔

หมายเหตุ : อัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็กใช้อัตราส่วน ๑๐ : ๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน

** จำนวนเด็กหลังวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ ตามระบบ LEC **

(ลงชื่อ) จ.ส.ต.

ผู้กรอกข้อมูล

(พลวัชร จันณรงค์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

วันที่ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

ผู้รับรองข้อมูล

(นายศิริ เรืองมัจฉา)

รองปลัดเทศบาล รักษาการารแทน

ปลัดเทศบาลตำบลด่านเกวียน

วันที่ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

.....รอนายกเทศมนตรี

.....ปลัดเทศบาล

.....รองปลัดเทศบาล

.....หัวหน้าสำนักปลัด

.....หัวหน้าฝ่าย

.....จนท./พิมพ์งาน