



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลไชยวาน
อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี

คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลไชยวาน โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้จัดทำขึ้นโดยยึดหลักเกณฑ์การพิจารณาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๗ และมาตรา ๒๔ และ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่ามีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคคล โดยคำนวณจากเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ไม่ให้เกินหรือสูงกว่าร้อยละ ๔๐ และถือปฏิบัติตามแนวทางและหลักเกณฑ์ต่างๆตามประกาศเกี่ยวกับมาตรฐานทั่วไปของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล ความต้องการคน และวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน

เทศบาลตำบลไชยวาน หวังว่าเมื่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ประกาศใช้แล้ว จะสามารถทำให้การบริหารงานของท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยคำนึงถึงปัญหาความต้องการของประชาชนเป็นหลักต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
เทศบาลตำบลไชยวาน

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑-๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒-๙
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ของเทศบาล	๙-๑๕
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๑๕-๑๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘-๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙-๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๗-๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑-๔๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑-๔๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	๔๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง	๔๙

ภาคผนวก

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลไชยวาน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้น เทศบาลตำบลไชยวาน จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานมีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้ คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลโดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้กำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบคณะกรรมการกลางเทศบาล (ก.ท.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีที่คณะกรรมการกลางเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล และกำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการของกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลไชยวาน จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลไชยวาน มีโครงสร้างการบริหารและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลไชยวาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล และถูกจ้างให้เหมาะสมเพื่อให้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผน การใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสม เพื่อป้องกันการขาดแคลนบุคลากรในภารกิจงานเทศบาลในอนาคตเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลไชยวาน

๒.๔ เพื่อให้เทศบาลตำบลไชยวาน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลไชยวาน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลไชยวาน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลไชยวาน ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ พนักงานเทศบาลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลไชยวาน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลไชยวาน เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลไชยวานบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็น การพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของเทศบาลตำบลไชยวาน ดังนี้

■ **พนักงานเทศบาล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

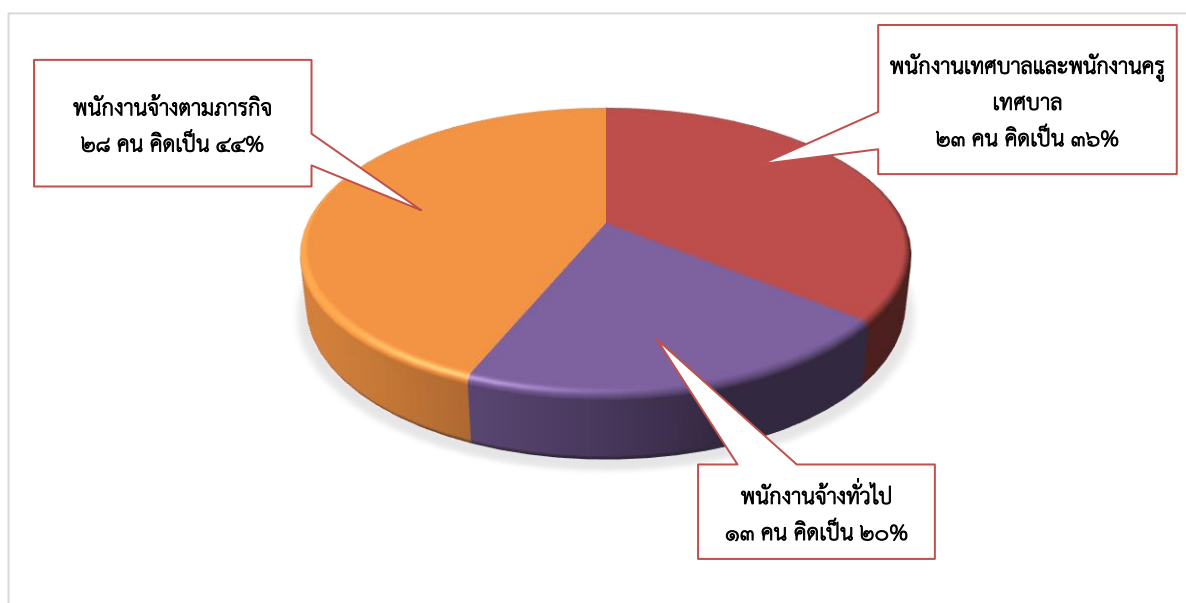
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง

- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

■ **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้นหลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ เทศบาลตำบลไชยวาน เป็นเทศบาลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

แผนภูมิอัตรากำลัง แสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลไชยวาน



๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลไชยวานได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของ เทศบาลตำบลไชยวาน มากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ เทศบาลตำบลไชยวาน ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ

เป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องราวการทั่วไปของเทศบาล งานการเจ้าหน้าที่ งานธุรการ งานทะเบียนราษฎร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบภายใน ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนรักษาพยาบาล การให้บริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องการวางแผน นโยบายของเทศบาล งานนิติการ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณี ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

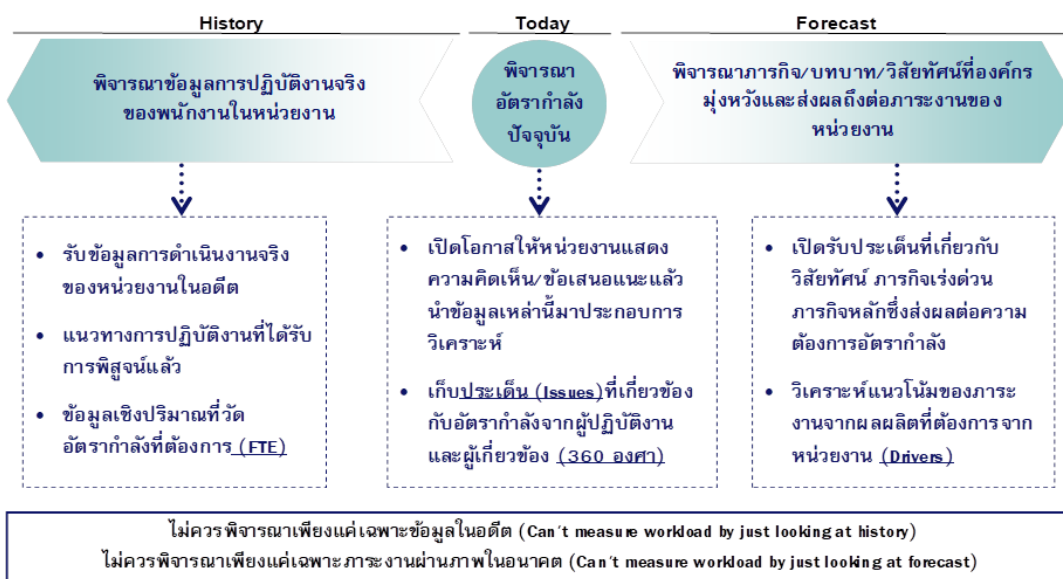
- **กองประปา** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองประปา ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การควบคุมการผลิตและการจำหน่าย ประปา การติดตั้งประปา การควบคุมการดำเนินการเกี่ยวกับการงบประมาณรายได้ รายจ่าย การบัญชี พัสดุ การวางแผนปรับปรุงในข้อบกพร่องต่างๆ ของการประปา ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงาน เทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกอง สวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการภาพเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์ เยาวชน ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆในส่วนนี้จะคำนึงถึง

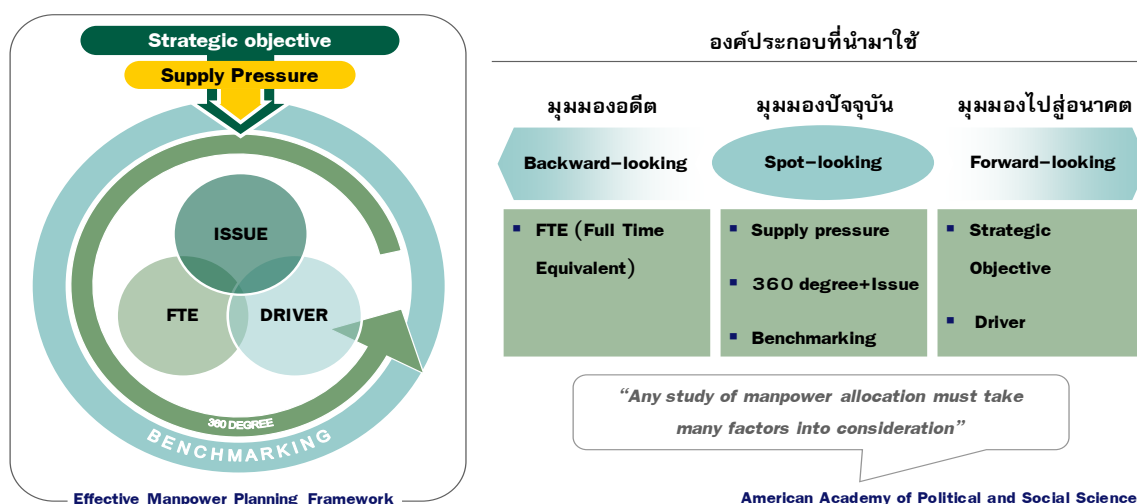
๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบัน มีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ทำงานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้ทรัพยากรกำลังคนมากกว่า

อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น การกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของ เทศบาลตำบลไชยวาน
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลไชยวาน ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

เพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลไชยวานบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินงาน โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไปทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคตการวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลไชยวาน จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้นซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้การปฏิบัติงานที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเขตเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้เทศบาลมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน

ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้ใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เทศบาลตำบลไชยวานได้สำรวจปัญหา ความต้องการของประชาชนโดยข้อมูลจากการรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากประชาชนในเขตเทศบาล ผ่านการนำเสนอจากกรรมการชุมชน / กรรมการพัฒนาประจำหมู่บ้านและจากการออกรับฟังปัญหาจากราษฎรโดยตรงของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล และเจ้าหน้าที่ของเทศบาลสรุปได้ ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑.๑ ลักษณะที่ตั้ง

เทศบาลตำบลไชยวานมีเนื้อที่ ๑๐.๔ ตารางกิโลเมตร ตั้งอยู่ที่ ๑๙๑ หมู่ที่ ๒ บ้านไชยวาน ถนนไชยวาน - ศรีธาตุ อยู่ห่างจากจังหวัดอุดรธานี ๖๒ กิโลเมตร เทศบาลตำบลไชยวานจัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เดิมเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบสุขาภิบาล ฐานะเป็นสุขาภิบาลไชยวาน และต่อมา มีพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาลทั้งหมดทั่วประเทศ เมื่อพุทธศักราช ๒๕๔๒ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๖๖ ตอนที่ ๙ ก ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นผลให้สุขาภิบาลไชยวาน เปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาลตำบลไชยวานตั้งแต่วันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นต้นมา และเมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๐ เทศบาลตำบลไชยวานได้ปรับขนาดเทศบาลจากเทศบาลขนาดเล็กเป็นเทศบาลขนาดกลาง

๔.๑.๒ ประชากร/หมู่บ้าน

เทศบาลตำบลไชยวาน มีจำนวนประชากรทั้งหมด ๘,๑๗๔ คน แบ่งเป็น ชาย จำนวน ๓,๙๘๕ คน หญิง จำนวน ๔,๑๘๙ คน มีจำนวนครัวเรือนทั้งหมด ๒,๔๘๐ หลังคาเรือน เทศบาลตำบลไชยวานมี จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน ได้แก่ ๑) บ้านไชยวานหมู่ ๑ ๒) บ้านไชยวานหมู่ ๒ ๓) บ้านไชยวานหมู่ ๓ ๔) บ้านหนองตูมหมู่ ๗ ๕) บ้านเพี้ยปู่ หมู่ ๘ ๖) บ้านหนองเรือหมู่ ๙ ๗) บ้านค่ายเสรีหมู่ ๑๑ ๘) บ้านไชยวานหมู่ ๑๒ ๙) บ้านไชยวานหมู่ ๑๓ และ ๑๐) บ้านไชยวานหมู่ ๑๗

๔.๑.๓ ที่ตั้งอาณาเขตและเขตการปกครองของเทศบาลตำบลไชยวาน

ด้านเหนือตั้งแต่หลักเขตที่ ๑ ซึ่งตั้งอยู่ห่างจากศูนย์กลางทางหลวงจังหวัด หมายเลข ๒๒๓๙ แยกทางหลวงหมายเลข ๒๒ (บ้านต๋อง) – ศรีธาตุ ตามแนวเส้นตั้งฉาก ไปทางทิศตะวันตก ระยะ ๕๐๐ เมตร ตรงจุดที่อยู่ห่างจากศูนย์กลางที่ถนน รพช. อุตรธานี ๑๑๐๑๐ ไชยวาน- คำบอน บรรจบกับทางหลวงจังหวัดหมายเลข ๒๒๓๙ แยกทางหลวงหมายเลข ๒๒ (บ้านต๋อง)-ศรีธาตุ ไปทางทิศเหนือ ระยะ ๑,๐๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๑ เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันออก ผ่านทางหลวงจังหวัด หมายเลข ๒๒๓๙ แยกทางหลวงหมายเลข ๒๒ (บ้านต๋อง)-ศรีธาตุ ถึงหลักเขตที่ ๒ ซึ่งตั้งอยู่ริมทางหลวงจังหวัดหมายเลข ๒๒๓๙ แยกทางหลวงหมายเลข ๒๒(บ้านต๋อง)-ศรีธาตุ ฟากตะวันออก ตรงจุดที่อยู่ห่างจากจุดศูนย์กลางที่ถนน รพช. อุตรธานี ๑๑๐๑๐ ไชยวาน- คำบอน บรรจบกับทางหลวงจังหวัดหมายเลข ๒๒๓๙ แยกทางหลวงหมายเลข ๒๒ (บ้านต๋อง) -ศรีธาตุ ตามแนวทางหลวง จังหวัด หมายเลข ๒๒๓๙ แยกทางหลวงหมายเลข ๒๒ (บ้านต๋อง)-ศรีธาตุ ไปทางทิศเหนือ ระยะ ๑,๐๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๒ เป็นเส้นตั้งฉากกับศูนย์กลางทางหลวงจังหวัดหมายเลข ๒๒๓๙ แยกทางหลวงหมายเลข ๒๒ (บ้านต๋อง)-ศรีธาตุไปทิศตะวันออกผ่านห้วยเอเฮ ถึงหลักเขตที่ ๓ ซึ่งตั้งอยู่ริมห้วยเอเฮ ฝั่งตะวันออก

ด้านตะวันออก จากหลักเขตที่ ๓ เป็นเส้นเลียบริมห้วยเอเฮ ฝั่งตะวันออกและฝั่งเหนือ ไปทางทิศใต้และทิศตะวันออก ถึงหลักเขตที่ ๔ ซึ่งตั้งอยู่ริมห้วยเอเฮ ฝั่งเหนือ ตรงจุดที่อยู่ในแนวเส้นตั้งฉากกับศูนย์กลางถนน รพช. อุตรธานี ๑๑๐๑๐ ไชยวาน – คำบอน ตรงจุดที่อยู่ห่างจากศูนย์กลางที่ถนนไปบ้านหนองแขง บรรจบกับถนน รพช. อุตรธานี ๑๑๐๑๐ ไชยวาน – คำบอน ไปทิศตะวันออก ระยะ ๘๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๔ เป็นเส้นตรงไปทางทิศใต้ ถึงหลักเขตที่ ๕ ซึ่งอยู่ริมถนน รพช.อุตรธานี ๑๑๐๑๐ ไชยวาน-คำบอน ฟากเหนือ ตรงจุดที่อยู่ห่างจากศูนย์กลางที่ถนนไปบ้านหนองแขง บรรจบกับถนน รพช. อุตรธานี ๑๑๐๑๐ ไชยวาน – คำบอน ไปทิศตะวันออก ระยะ ๘๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๕ เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ผ่านถนนไปบ้านหนองแขง ถึงหลักเขตที่ ๖ ซึ่งตั้งอยู่ริมถนนไปบ้านหนองแขง ฟากตะวันตกตรงจุดที่อยู่ห่าง จากศูนย์กลางที่ถนนไปบ้านหนองแขง บรรจบกับถนน รพช. อุตรธานี ๑๑๐๑๐ ไชยวาน – คำบอน ตามแนวถนนไปบ้านหนองแขง ไปทางทิศใต้ ระยะ ๑,๒๐๐ เมตร

ด้านใต้ จากหลักเขตที่ ๖ เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือผ่านห้วยกุดลม และทางหลวงจังหวัด หมายเลข ๒๒๓๙ แยกทางหลวงหมายเลข ๒๒ (บ้านต๋อง)-ศรีธาตุ ถึงหลักเขตที่ ๗ ซึ่งตั้งอยู่ริมทางหลวงจังหวัด หมายเลข ๒๒๓๙ แยกทางหลวงหมายเลข ๒๒ (บ้านต๋อง)-ศรีธาตุ ตรงจุดที่อยู่ห่างจากจุดศูนย์กลางที่ทางหลวงจังหวัด หมายเลข ๒๒๓๙ แยกทางหลวงหมายเลข ๒๒ (บ้านต๋อง)-ศรีธาตุ ติดกับ ถนนไปบ้านหนองแขง ตามแนว ทางหลวงจังหวัด หมายเลข ๒๒๓๙ แยกทางหลวงหมายเลข ๒๒ (บ้านต๋อง)-ศรีธาตุไปทางทิศใต้ ระยะ ๒,๒๐๐ เมตร

จากหลักเขตที่ ๗ เป็นเส้นตั้งฉากกับศูนย์กลางทางหลวงจังหวัด หมายเลข ๒๒๓๙ แยกทางหลวงหมายเลข ๒๒ (บ้านต๋อง)-ศรีธาตุ ไปทิศตะวันตกระยะ ๕๐๐ เมตร ถึงหลักเขตที่ ๘

ด้านตะวันตก จากหลักเขตที่ ๘ เป็นเส้นขนานกับศูนย์กลางทางหลวงจังหวัด หมายเลข ๒๒๓๙ แยกทางหลวงหมายเลข ๒๒ (บ้านต๋อง)-ศรีธาตุ ระยะ ๕๐๐ เมตร ไปทางทิศเหนือและทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ผ่านถนนไปบ้านหนองแวงและถนนไปบ้านคำยาง บรรจบหลักเขตที่ ๑

๔. ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศของเทศบาลตำบลไชยวานเป็นแบบมรสุมสามฤดู ฤดูร้อนเริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม – พฤษภาคม ฤดูฝนเริ่มตั้งแต่เดือนมิถุนายน – กันยายน ฤดูหนาวตั้งแต่เดือนตุลาคม - กุมภาพันธ์

ความต้องการของประชาชน

ความต้องการของประชาชน เรียงลำดับความสำคัญเร่งด่วนได้ดังนี้

๑. ต้องการถนน คสล. ที่ได้มาตรฐาน ให้ครอบคลุมทั่วเขตเทศบาล
๒. ต้องการไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะ ตามถนนทุกสาย
๓. ต้องการวางระบายน้ำที่ได้มาตรฐานให้ครอบคลุมในเขตเทศบาล
๔. ต้องการขุดลอกแหล่งน้ำสาธารณะเพื่อกักน้ำไว้ใช้ให้เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภค
๕. ต้องการน้ำประปาที่ได้มาตรฐาน ที่เพียงพอต่อการใช้อุปโภคบริโภค
๖. ต้องการขยายไฟฟ้าให้ครอบคลุมในเขตเทศบาล
๗. ต้องการสถานีดับเพลิงในชุมชนให้ครบ ๑๐ ชุมชน
๘. ต้องการลานกีฬาเพื่อใช้ทำกิจกรรมการกีฬากลางในชุมชน ทั้ง ๑๐ ชุมชน
๙. ต้องการให้มีการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างจริงจังและเด็ดขาด
๑๐. ต้องการธนาคารพาณิชย์
๑๑. ต้องการส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้
๑๒. ต้องการให้สงเคราะห์คนชราและผู้ด้อยโอกาส

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

เทศบาลตำบลไชยวานเป็นชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพทำนา และทำไร่อ้อย และประกอบอาชีพค้าขายในชนบทไม่มีโรงงานอุตสาหกรรม และร้านค้าขนาดใหญ่ มีไม่เพียงพอต่อความต้องการ มีการจ้างงานในชุมชนเพียงเล็กน้อย เป็นช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ส่วนใหญ่ก็จะว่างงานและไม่มีอาชีพเสริมทำให้รายได้ต่อหัวของประชาชนอยู่เกณฑ์ต่ำ เทศบาลมีแผนงาน/โครงการที่จะส่งเสริมอาชีพสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในทุก ๆ ด้าน และส่งเสริมให้มีการท่องเที่ยว โดยจัดในรูปของงานประเพณีต่าง ๆ และพัฒนาหนองไชยวานเป็นแหล่งท่องเที่ยว

ความต้องการของประชาชน

๑. ต้องการให้ประชาชนมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ
๒. ต้องการให้มีอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยว
๓. ต้องการให้มีการจัดงานประเพณีที่ยิ่งใหญ่ และปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ให้อยู่ในสภาพที่ดี
๔. ต้องการให้มีการสร้างอาชีพใหม่ ๆ
๕. ต้องการให้มีร้านค้าชุมชนและสหกรณ์
๖. ต้องการแหล่งเงินทุนเพื่อใช้ในการดำเนินการประกอบอาชีพ
๗. ต้องการให้มีธนาคารพาณิชย์

๘. ต้องการให้มีการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

จากปัญหาความต้องการทางด้านเศรษฐกิจจะเห็นว่าท้องถิ่นมีความต้องการที่จะมีอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ในครอบครัว ซึ่งจะนำไปสู่การพึ่งตนเองได้อย่างเข้มแข็ง ซึ่งเทศบาลได้บรรจุไว้ในแผนพัฒนาเทศบาล

๔.๓ ด้านสังคม

เทศบาลตำบลไชยวานเป็นชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพ เกษตรกรรม ทำให้โครงสร้างทางสังคมเป็นลักษณะพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีการรักษาจารีตประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นเอาไว้ได้ดี โครงสร้างทางสังคมแบ่งออกเป็น ๑๐ ชุมชน/หมู่บ้านแต่ละชุมชน/หมู่บ้านมีกรรมการชุมชน/หมู่บ้าน ๑๐ คน ดูแลแต่ละชุมชน/หมู่บ้าน ทำให้การพัฒนาชุมชน/หมู่บ้านและปัญหาความต้องการของชุมชน/หมู่บ้านได้รับการตอบสนองเป็นไปอย่างรวดเร็ว โดยจะร่วมกันปรึกษาปัญหาระหว่างเทศบาลกับคณะกรรมการชุมชน/หมู่บ้านอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ชุมชน/หมู่บ้านเป็นชุมชน/หมู่บ้านที่เข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้และเป็นชุมชนที่ปลอดภัยเสถียร

ความต้องการของประชาชน

๑. ต้องการรักษาจารีตประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นเอาไว้สืบไป
๒. ต้องการเป็นชุมชนที่เข้มแข็ง ปลอดภัยเสถียรและมีส่วนร่วมทุกขั้นตอนในการพัฒนาชุมชนของตนเอง
๓. ต้องการให้เทศบาลทำงานให้โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน
๔. ต้องการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพแข็งแรงได้รับการดูแลจากกองสาธารณสุขโดยเท่าเทียมกัน
๕. ต้องการให้เป็นชุมชนที่น่าอยู่
๖. ต้องการให้เป็นชุมชนตัวอย่างที่ปลอดภัย

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

เทศบาลตำบลไชยวานเป็นเทศบาลขนาดกลาง ได้รับ การยกฐานะ จากสุขาภิบาลเป็นเทศบาล เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ มีบุคลากรดังนี้

๑. สมาชิกสภาเทศบาลจำนวน	๑๒	คน	
- ฝ่ายสภาเทศบาล	๑๒	คน	
- ฝ่ายบริหาร	๕	คน	
๒. พนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาล	๒๓	คน	
๓. ลูกจ้างประจำ	-	คน	
๔. พนักงานจ้าง	๔๑	คน	แยกเป็น
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๘	คน	
- พนักงานจ้างทั่วไป	๑๓	คน	

ความต้องการของประชาชน

๑. ต้องการการทำงานที่โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน
๒. ต้องการให้ชุมชน/หมู่บ้านมีส่วนร่วมในการทำงาน,การวางแผน,เพื่อที่จะได้แก้ไขปัญหาให้ตรงจุด
๓. ต้องการการบริการที่รวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
๔. ต้องการให้เจ้าหน้าที่พนักงานเทศบาล ปฏิบัติตนกับผู้มีติดต่อราชการประดุจญาติมิตรให้ความเป็นกันเอง
๕. ต้องการคำแนะนำปรึกษาหารืออย่างจริงใจจากเจ้าหน้าที่

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรธรรมชาติโดยภาพรวม ภายในเขตเทศบาลตำบลไชยวาน ถือว่าไม่แตกต่างจากสภาพทั่วไปไม่ว่าจะเป็น

- ดิน เป็นดินทรายปนดินเหนียวคุณภาพของดินดีเพาะปลูกข้าวและพืชไร่ได้ผลดี
- น้ำ แหล่งน้ำเพียงพอแก่การอุปโภคบริโภคมีแหล่งน้ำสาธารณะขนาดใหญ่ในเขตเทศบาล

หน้าฝนจึงทำให้น้ำท่วมขังได้ง่าย และน้ำใต้ดินมีปริมาณเพียงพอ

- ป่าไม้ เนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นทุ่งนา ทำให้พื้นที่ป่ามีน้อยส่วนใหญ่เป็นป่าโปร่งสลับกับทุ่งนา
- อากาศ เนื่องจากไม่มีโรงงานในพื้นที่ ประกอบกับเทศบาลเป็นสังคมกึ่งเมืองกึ่งชนบททำให้

มีอากาศบริสุทธิ์ไม่มีมลพิษทางอากาศด้านสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาขยะมูลฝอย ปัจจุบันมีปริมาณขยะที่จัดเก็บในพื้นที่ปริมาณ ๕ ตัน / วัน เทศบาลมีที่ทิ้งกำจัดขยะโดยขอใช้ของเทศบาลตำบลหนองแวงแก้มหอม และมีพื้นที่ไม่เพียงพอที่จะรองรับปริมาณขยะในอนาคต

- ปัญหาน้ำเสีย ปัจจุบันเทศบาลยังไม่ประสบปัญหาเนื่องจากยังเป็นชุมชนเล็ก ๆ และน้ำยังสามารถระบายกำจัดได้ดีในอนาคต เทศบาลได้วางแผนทำรางระบายน้ำและบ่อกำจัดน้ำเสียเพื่อแก้ปัญหาแล้ว

- ปัญหาเสียงรบกวน ปัจจุบันยังไม่ประสบปัญหา เนื่องจากในพื้นที่ยังไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่ก่อให้เกิดปัญหามลพิษทางเสียงได้

ความต้องการของประชาชน

๑. ต้องการระบบจัดเก็บขยะมูลฝอย และมีระบบทำลายที่ถูกสุขลักษณะเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อโรคและสุขอนามัยของประชาชน

๒. ต้องการระบบตรวจสอบ / จัดการในด้านมลพิษทางอากาศ เพื่อความปลอดภัยของประชาชนในอนาคต

๓. ต้องการสถานที่ออกกำลังกายและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในชุมชน หรือสนามกีฬาของอำเภอ

๔. ต้องการให้ชุมชนพื้นที่สีเขียวขึ้น โดยให้ชุมชนร่วมกันปลูกไม้ผลในครัวเรือนทุกครัวเรือน

๕. ต้องการระบบกักน้ำเสียที่ได้มาตรฐาน

๖. ต้องการให้มีระบบตรวจสอบ / จัดการเกี่ยวกับมลพิษทางเสียง

๗. ต้องการให้มีการปรับปรุงทัศนียภาพโดยรวมของชุมชนให้น่าอยู่

๘. ต้องการโรงฆ่าสัตว์ที่ถูกสุขลักษณะ

๙. ต้องการที่ดินสำหรับเป็นที่ทิ้งขยะและจัดการระบบขยะมูลฝอย

๑๐. ต้องการน้ำประปาที่ได้มาตรฐาน ที่เพียงพอต่อการใช้อุปโภคบริโภค

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

ในเขตเทศบาลตำบลไชยวานมี โรงพยาบาลจำนวน ๑ แห่ง คือ โรงพยาบาลไชยวานขนาด ๓๐ เตียง

มีสถานพยาบาลเอกชน จำนวน ๑ แห่ง

มีร้านขายยา จำนวน ๕ แห่ง

มีอัตราการใช้น้ำสะอาดน้ำครบทุกครัวเรือน

ความต้องการของประชาชน

๑. ต้องการให้ปัญหาหายสาบสูญไป
๒. ต้องการให้เทศบาลสนับสนุนกิจกรรมด้านสาธารณสุข และส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
๓. ต้องการให้ควบคุม ป้องกัน และระงับโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๔.๗.๑ ด้านการศึกษา

เทศบาลตำบลไชยวานมีโรงเรียนทั้งหมด ๔ แห่ง คือ

๑. โรงเรียนไชยวานวิทยา
๒. โรงเรียนอนุบาลไชยวาน
๓. โรงเรียนเพี้ยปุ-หนองเรือ
๔. โรงเรียนร่มเกล้า๒

มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๕ แห่ง คือ

๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่าบ่อวาริรินทร์
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดไชนาถวราราม
๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอุดมมงคล
๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพี้ยปุ-หนองเรือ
๕. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนอนุบาลไชยวาน

และมีศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน จำนวน ๑ แห่ง

๔.๗.๒ การนับถือศาสนา

ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ วัดในเขตเทศบาลตำบลไชยวานมี ทั้งหมด ๑๐ วัด ได้แก่

๑. วัดท่าบ่อวาริรินทร์
๒. วัดไชนาถวราราม
๓. วัดอุดมมงคล
๔. วัดป่าไชยวาน
๕. วัดป่าสันติกาฬ
๖. วัดกุแก้ววิทยาราม
๗. วัดโพธิ์ทอง
๘. วัดมงคลศรีไชยวาน
๙. วัดโนนสังกา
๑๐. วัดศรีเพี้ยปุ

๔.๗.๓ ประเพณีและงานประจำปี

เทศบาลตำบลไชยวาน มีประเพณีตาม ฮีตสิบสองคองสิบสี่ ที่สำคัญดังนี้

- | | | |
|---------------------|--------------------|-----------------------------|
| ๑. ประเพณีเดือนอ้าย | (เดือนธันวาคม) | ประเพณีเข้ากรรม |
| ๒. ประเพณีเดือนยี่ | (เดือน มกราคม) | ประเพณีทำบุญข้าวคูณลาน |
| ๓. ประเพณีเดือนสาม | (เดือน กุมภาพันธ์) | ประเพณีบุญข้าวจี |
| ๔. ประเพณีเดือนสี่ | (เดือน มีนาคม) | ประเพณีบุญมหาชาติ บุญพะเหวด |

๕. ประเพณีเดือนห้า	(เดือน เมษายน)	ประเพณีสงกรานต์
๖. ประเพณีเดือนหก	(เดือน พฤษภาคม)	ประเพณีบุญบั้งไฟ และ ประเพณีบุญสงกรานต์
๗. ประเพณีเดือนเจ็ด	(เดือน มิถุนายน)	ประเพณีบุญเบิกบ้าน, บุญเลี้ยงอาฮักหลักบ้านและ บุญเลี้ยงผีตาแฮก
๘. ประเพณีเดือนแปด	(เดือน กรกฎาคม)	ประเพณีบุญข้าวพรรษา
๙. ประเพณีเดือนเก้า	(เดือน สิงหาคม)	ประเพณีบุญข้าวประดับดิน
๑๐. ประเพณีเดือนสิบ	(เดือน กันยายน)	ประเพณีบุญเข้าสากหรือข้าวสารท
๑๑. ประเพณีเดือนสิบเอ็ด	(เดือน ตุลาคม)	ประเพณีบุญออกพรรษา
๑๒. ประเพณีเดือนสิบสอง	(เดือน พฤศจิกายน)	ประเพณีบุญกฐิน และประเพณีลอยกระทง

ความต้องการของประชาชน

๑. ต้องการให้ทำนุบำรุงและสืบสานศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลไชยวาน

ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT เช่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๒) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๔) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา
- (๕) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๖) การสาธารณสุข
- (๗) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๔) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๕) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๗) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๘) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัย

ในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๓) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่น
- (๒) การส่งเสริมกีฬา

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นจากการพัฒนาท้องถิ่นในปีที่ผ่านมาทำให้สามารถวิเคราะห์ศักยภาพของเทศบาลตำบลไชยวาน เพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตด้วยเทคนิค SWOT ANALYSIS ได้

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. มีการติดต่อทางโดยมีทางหลวงจังหวัดหมายเลข ๒๒๓๙ ตัดผ่านทางทิศตะวันตกถนนร.พ.ช. อด. ๑๑๐๑๐ ตัดผ่านกลางชุมชนเชื่อมหมู่บ้านต่างๆภายในเขตเทศบาลและตำบลใกล้เคียงมีรถโดยสารประจำทางจากเทศบาลตำบลไชยวานถึงอุดรธานีวันละ ๑๐ เที่ยว และ มีรถสรีราตุ-หนองหานผ่านทุก ๓๐ นาที การบริการรถโดยสารประจำทางไม่มีปัญหาในการเดินทาง

๒. ประชาชนมีความตระหนักถึงความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เทศบาลให้ความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีสภาพแวดล้อมที่ดี

๓. ให้ความสำคัญกับการศึกษา และการกีฬา มีการส่งเสริมด้านการ ศึกษา และกีฬาเป็นอย่างดีมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดของเทศบาล มีการอุดหนุนสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอน มีการจัดการแข่งขันกีฬาในเขตเทศบาล พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างมีการออกกำลังกายและเล่นกีฬาด้วยกันเป็นประจำ

๔. ประชาชนส่วนใหญ่มีสุขภาพกายและจิตที่ดีไม่มีโรคระบาดในเขตเทศบาลมีการระงับและป้องกันโรคติดต่ออย่างทันทั่วที่ประชาชนให้ความสำคัญต่อเรื่องสุขภาพอนามัยมากขึ้น โดยมีการอุดหนุนงบประมาณหน่วยงานสาธารณสุขในเขตเทศบาล บุคลากรมีความรู้ด้านสาธารณสุขของเทศบาล มีการจัดตั้งหน่วยแพทย์ฉุกเฉินของเทศบาลในการบริการประชาชน

๕. มีความโดดเด่นด้านวัฒนธรรม ประเพณีเก่าแก่ ประชาชนมีวิถีชีวิตความเป็นอยู่ที่เรียบง่ายบ้านเมืองสงบสุข มีวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีคุณค่า ประชาชนให้ความสำคัญต่อผู้สูง อายุ เด็ก คนพิการ
๖. ภายในเขตเทศบาลตำบลไชยวานมีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือนมีบริการไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะทางหลวงจังหวัดและถนนสายหลักทุกหมู่บ้าน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. การจัดการแหล่งน้ำยังไม่ดีพอและไม่เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน และการขยายตัวของชุมชน
๒. จำนวนบุคลากรมีน้อย ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ การพัฒนาบุคลากร เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน มีจำนวนน้อยไม่เพียงพอกับการทำงาน
๓. ประชาชนบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจที่แท้จริงเกี่ยวกับกิจการของเทศบาล ระเบียบ/กฎหมายที่เกี่ยวข้องในปัจจุบัน ไม่เอื้อต่อการบริหารและมีข้อจำกัดมากขึ้น
๔. มีการว่างงานหลังฤดูทำนาทำไร่ โดยอพยพเข้าไปทำงานในเมืองและต่างประเทศจำนวนมาก ส่งผลให้สถาบันครอบครัวล่มสลาย มีการแพร่หลายของค่านิยมเกี่ยวกับการแข่งขันกันในด้านวัตถุสูง
๕. ขาดแหล่งเก็บกักน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ เนื่องจากเป็นพื้นที่เกษตรกรรมต้องใช้น้ำปริมาณมาก
๖. ประชาชนไม่สามารถรวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินการด้านเศรษฐกิจของชุมชนในรูปแบบของกลุ่มอาชีพอย่างเข้มแข็ง
๗. ขาดสถานศึกษาระดับฝึกอาชีพ ขาดแหล่งงานรองรับแรงงานว่างงานนอกฤดูกาล

โอกาส (Opportunity : O)

๑. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและสถานศึกษาระดับประถมในพื้นที่เทศบาลตำบลไชยวาน
๒. มีแผนการกระจายอำนาจที่มีการกำหนดภารกิจและขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจให้เทศบาลอย่างชัดเจน มีการกำหนดสัดส่วนรายได้ที่เทศบาลจะได้รับในสภาพรวมที่ชัดเจน การจัดสรรภาษีและเงินอุดหนุนมีหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมมากขึ้น
๓. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น และมีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา
๔. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน

อุปสรรค (Threat : T)

๑. นโยบายด้านการกระจายอำนาจในระดับปฏิบัติยังไม่ชัดเจน ขาดแรงสนับสนุนจากนักการเมืองระดับชาติที่มีอำนาจบริหาร
๒. มีภาพลักษณ์ที่ไม่ดีเกี่ยวกับการคอร์รัปชันและการแสวงหาผลประโยชน์ที่ไม่ถูกต้องของท้องถิ่นทุกรูปแบบ
๓. ประชาชนส่วนใหญ่ยังมีฐานะยากจน มีอัตราการว่างงานตามฤดูกาลในอัตราสูงเนื่องจากการผลิตยังพึ่งพาการเกษตรซึ่งยังขาดการส่งเสริมการแปรรูปและไม่มีตลาดรองรับที่แน่นอน
๔. สังคมโดยทั่วไปมีปัญหาคุณภาพชีวิต ปัญหาเสพติด ปัญหาอาชญากรรมและโรคเอดส์
๕. การขยายตัวของเขตเมืองเป็นไปอย่างรวดเร็วการจัดหาบริการพื้นฐานไม่เพียงพอกับความต้องการ

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่เทศบาลตำบลไชยวานจะดำเนินการ

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑) ของ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

จากภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าเทศบาลสามารถที่ทำการพัฒนาในเขตเทศบาลครอบคลุมหมดทุกด้าน โดยมีข้อจำกัดก็เพียงงบประมาณในการบริหารจัดการที่ไม่เพียงพอจากการวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค,กรอบนโยบายและแผนพัฒนาระดับต่างๆ ตลอดจนภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามข้อ ๕ เทศบาลตำบลไชยวานสามารถกำหนดภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลเพื่อแก้ปัญหาความต้องการของประชาชน ได้ดังนี้

ภารกิจหลัก

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และระบายน้ำ
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๔) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๖) การบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก,สตรี,คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๘) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๐) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๑๑) การจัดการและส่งเสริมการจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบ
- (๑๒) การควบคุมอาคาร
- (๑๓) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๑๔) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือน้ำประปา

ภารกิจรอง

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๒) การคุมครองดูแล บำรุงรักษา ใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการจัดการดูแลโบราณสถานโบราณวัตถุ
- (๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ และการจัดการให้มีการบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๕) การจัดให้มีการควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลไชยวาน เป็นเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท. เดิม) กำหนดให้เป็นเทศบาลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๙ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
๖. กองประปา
๗. กองสวัสดิการสังคม
๘. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๙. หน่วยงานตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๑๑๙ อัตรา แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลไชยวานมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคคลที่มีความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านการปฏิบัติการกิจ ดังนั้นจึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของเทศบาลตำบล ไชยวาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลไชยวาน ดังกล่าว เทศบาลตำบลไชยวาน มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ต้องการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๐๑ สำนักปลัดเทศบาล	๐๑ สำนักปลัดเทศบาล	
<u>ฝ่ายอำนวยการ</u>	<u>ฝ่ายอำนวยการ</u>	
- งานธุรการ	- งานธุรการ	
- งานการเจ้าหน้าที่	- งานการเจ้าหน้าที่	
- งานทะเบียนราษฎรและบัตร	- งานทะเบียนราษฎรและบัตร	
- งานกิจการสภา	- งานกิจการสภา	
- งานนิติการ	- งานนิติการ	
<u>ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>	<u>ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>	
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๐๔ กองคลัง	๐๔ กองคลัง	
<u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u>	<u>ฝ่ายบริหารงานคลัง</u>	
- งานธุรการ	- งานธุรการ	
- งานการเงินและบัญชี	- งานการเงินและบัญชี	
- งานพัสดุและทรัพย์สิน	- งานพัสดุและทรัพย์สิน	
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
- งานจัดเก็บรายได้	- งานจัดเก็บรายได้	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๐๕ กองช่าง	๐๕ กองช่าง	
<u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u>	<u>ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</u>	
- งานธุรการ	- งานธุรการ	
- งานวิศวกรรม	- งานวิศวกรรม	
- งานการโยธา	- งานการโยธา	
๐๖ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๐๖ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
<u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u>	<u>ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</u>	
- งานธุรการ	- งานธุรการ	
- งานสัตวแพทย์	- งานสัตวแพทย์	
- งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค	- งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค	
- งานอนามัยสิ่งแวดล้อม	- งานอนามัยสิ่งแวดล้อม	
๐๗ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๐๗ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	
<u>ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</u>	<u>ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</u>	
- งานธุรการ	- งานธุรการ	
- งานแผนงานและงบประมาณ	- งานแผนงานและงบประมาณ	
- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ	- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ	
๐๘ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๐๘ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
<u>ฝ่ายแผนงานและโครงการ</u>	<u>ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u>	
- งานธุรการ	- งานธุรการ	
- งานการเจ้าหน้าที่	- งานการเจ้าหน้าที่	
- งานแผนงานและโครงการ	- งานแผนงานและโครงการ	
- งานพัฒนาการศึกษา	- งานพัฒนาการศึกษา	
- งานการเงินและบัญชี	- งานการเงินและบัญชี	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u>	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u>	
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองเรือ-เพี้ยปู้	- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองเรือ-เพี้ยปู้	
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่าบ่อวาริรินทร์	- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่าบ่อวาริรินทร์	
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดไชยนาถวราราม	- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดไชยนาถวราราม	
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนอนุบาลไชยวาน(อนุบาล ๓ ขวบ)	- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนอนุบาลไชยวาน(อนุบาล ๓ ขวบ)	
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอุดมมงคล	- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอุดมมงคล	
๐๙ กองประปา	๐๙ กองประปา	
- งานธุรการ	- งานธุรการ	
- งานผลิตน้ำประปา	- งานผลิตน้ำประปา	
- งานจำหน่ายและบริการ	- งานจำหน่ายและบริการ	
- งานการเงินและบัญชี	- งานการเงินและบัญชี	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑๑ กองสวัสดิการและสังคม	๑๑ กองสวัสดิการและสังคม	
<u>ฝ่ายพัฒนาชุมชน</u>	<u>ฝ่ายพัฒนาชุมชน</u>	
- งานธุรการ	- งานธุรการ	
- งานพัฒนาชุมชน	- งานพัฒนาชุมชน	
<u>ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม</u>	<u>ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม</u>	
- งานสังคมสงเคราะห์	- งานสังคมสงเคราะห์	
- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	
๑๒ หน่วยตรวจสอบภายใน	๑๒ หน่วยตรวจสอบภายใน	
- งานตรวจสอบภายใน	- งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลไชยวาน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลไชยวาน และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลไชยวานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เทศบาลตำบลไชยวาน อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักทรัพยากรบุคคล(ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นิติกร (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักจัดการงานทั่วไป (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑				มีนครอง
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑				ว่าง
พนักงานขับรถดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑				มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	๑	๑	๑	๑				มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	๑	๑	๑	๑				ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป					-	-	-	
คนงานภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการพัสดุ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
วิศวกรโยธา (ปก/ชก)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
นายช่างไฟฟ้า (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานขับรถตักหน้าขุดหลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถบรรทุก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง/ชง)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถตักสิ่งปฏิกูล	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถอีเอ็มเอส (EMS)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงานป้องกันและควบคุมโรค	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ								
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองเรือ-เพี้ยปู่								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู คศ.๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่าบ่อวารินทร์								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู คศ.๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดไผ่นาวรราม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนอนุบาลไชยวาน(อนุบาล ๓ ขวบ)								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอุดมมงคล								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
กองประปา								
ผู้อำนวยการกองประปา (นักบริหารงานประปา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานประปา (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองสวัสดิการสังคม								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงาน สวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีคนครอง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานบันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๙๘	๑๑๙	๑๑๙	๑๑๙	+๒๔	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องให้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)														
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙					
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๐	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่างเต็ม	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๗๐,๐๘๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๒๑,๖๐๐	๒๒,๓๒๐	๒๓,๕๒๐	๘๑๖,๐๘๐	๘๔๘,๔๐๐	๘๗๑,๙๒๐	๕๕,๘๔๐	
สำนักปลัดเทศบาล																				
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	ว่าง๒๒.๒๖	
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม	
๕	หัวหน้าฝ่ายป้องกันฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม	
๖	นักจัดการงานทั่วไป	ป/ก/ขก	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๖๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๑๕๐.๖๐	
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ป/ก/ขก	๑	๑	๒๔๘,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๙,๖๐๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๑๘,๐๐๐	๓๒๘,๖๐๐	๒๔,๘๗๐	
๘	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป/ก/ขก	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๓๑,๘๘๐	
๙	นิติกร	ป/ก/ขก	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	๑๘,๕๒๐	
๑๐	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป/ก/ขก	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม	
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป/ง/ขง	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๑,๕๑๐	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๑๘,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๑๒๓,๔๘๐	๑๒๘,๕๒๐	๑๓๓,๖๘๐	๙,๘๙๐	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์		๑	๐	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเต็ม
๑๔	พนักงานขับรถดับเพลิง		๑	๑	๑๑๘,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๑๒๓,๔๘๐	๑๒๘,๕๒๐	๑๓๓,๖๘๐	๙,๘๙๐	
๑๕	พนักงานขับรถบรรทุกทุกน้ำ		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๙,๔๐๐	
๑๖	พนักงานขับรถบรรทุกทุกน้ำ		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๙,๔๐๐	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๕,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๗๒,๖๘๐	๑๗๙,๖๔๐	๑๘๖,๘๔๐	๑๓,๘๓๐	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๘๓,๒๒๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๙๐,๕๖๐	๑๙๘,๘๔๐	๒๐๖,๒๘๐	๑๕,๒๖๐	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน		๑	๑	๑๑๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๔,๖๘๐	๑๒๙,๗๒๐	๑๓๕,๐๐๐	๙,๙๙๐	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๐	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเต็ม
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๑๕๖,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๖,๘๔๐	๑๖๙,๔๔๐	๑๗๖,๒๘๐	๑๓,๐๔๐	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๑๑๘,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๑๒๓,๔๘๐	๑๒๘,๕๒๐	๑๓๓,๖๘๐	๙,๘๙๐	
๒๓	คนงาน (การโรง)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
กองคลัง																				
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๕๕๘,๗๒๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๘๐	๗๒๒,๘๐๐	๗๓๒,๓๖๐	๗๕๒,๖๔๐	๔๖,๕๖๐	
๒๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม	
๒๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป/ก/ขก	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๒,๕๐๐	
๒๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป/ก/ขก	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม	
๒๘	นักวิชาการพัสดุ	ป/ก/ขก	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๒๘,๕๖๐	
๒๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป/ง/ขง	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๑,๗๐๐	
๓๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป/ง/ขง	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๔๐๐	
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๘๒,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๓๖๐	๑๘๙,๖๐๐	๑๙๗,๕๒๐	๒๐๕,๖๘๐	๑๕,๑๗๐	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	กำหนดเพิ่ม	

๙. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง																			
๓๔	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	๑	๑	๕๖๘,๕๖๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๔๐๐	๗๒๒,๕๖๐	๗๔๒,๔๔๐	๗๖๒,๘๔๐	๔๗,๓๘๐
๓๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๓๖	วิศวกรโยธา	ป/ชก	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	๐	๐	๓๕,๕๓๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕,๕๓๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๓๗	นายช่างโยธา	ป/ชง	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๑,๙๖๐
๓๘	นายช่างไฟฟ้า	ป/ชง	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๓๙	ผู้ช่วยช่างโยธา		๑	๑	๑๘๓,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๙๐,๖๘๐	๑๙๘,๓๖๐	๒๐๖,๔๐๐	๑๕,๒๗๐
๔๐	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		๑	๐	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	ว่างเต็ม
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๒๒,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๗,๒๐๐	๑๓๒,๓๖๐	๑๓๗,๗๖๐	๑๐,๑๙๐
๔๒	พนักงานขับรถตักหน้าขุดหลัง		๑	๐	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเต็ม
๔๓	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๔๐๐
๔๔	พนักงานขับรถยนต์		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	กำหนดเพิ่ม
๔๕	พนักงานขับรถบรรทุก		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	กำหนดเพิ่ม
๔๖	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๗	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๘	คนงานทั่วไป		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๔๙	คนงานทั่วไป		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																			
๕๐	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๕๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๕๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ป/ชก	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๑๘,๒๐๐
๕๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป/ชง	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๑๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๔,๖๘๐	๑๒๙,๗๒๐	๑๓๕,๐๐๐	๙,๙๙๐
๕๕	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		๑	๑	๑๗๔,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๖,๐๐๐	๑๙๖,๕๖๐	๑๕,๕๕๐
๕๖	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	กำหนดเพิ่ม
๕๗	พนักงานขับรถดูดสิ่งปฏิกูล		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	กำหนดเพิ่ม
๕๘	พนักงานขับรถอีเอ็มเอส (EMS)		๑	๑	๑๖๕,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๗๑,๐๐๐	๑๗๗,๘๔๐	๑๘๕,๐๔๐	๑๓,๗๐๐
๕๙	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๖๐	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๖๑	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๖๒	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๖๓	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๖๔	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๖๕	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๖๖	คนงานประจำรถขยะ		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๖๗	คนงานป้องกันและควบคุมโรค		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐

๕. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลึงคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ																			
๖๘	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ(นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๑	๐	๕๓๘,๒๐๐	๑๓๕,๔๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๑๙,๒๐๐	๖๙๑,๘๐๐	๗๑๑,๐๐๐	๗๓๐,๒๐๐	ว่างเต็ม
๖๙	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๒๒,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๓๕๓,๕๒๐	๓๖๖,๙๖๐	๓๘๑,๑๒๐	๓๖,๘๖๐
๗๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฎิ/ชก	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๗๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๖,๑๖๐	๑๘๓,๒๔๐	๑๙๐,๖๘๐	๑๔,๑๒๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
๗๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๗๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๗๔	นักวิชาการศึกษา	ปฎิ/ชก	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๑๕,๐๖๐
๗๕	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	๐	๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	กำหนดเพิ่ม
๗๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๒๓,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๘,๕๒๐	๑๓๓,๖๘๐	๑๓๙,๐๘๐	๑๐,๒๙๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองเรือ-เพี้ยบุ																			
๗๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	*
๗๘	ครู คศ.๓		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๗๙	ครู คศ.๒		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๘๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๘๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดท่าบ่อวารินทร์																			
๘๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	*
๘๓	ครู คศ.๓		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๘๔	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๘๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๘๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดไชยนาถวราราม																			
๘๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	*
๘๘	ครู คศ.๒		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๘๙	ครู		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๙๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนอนุบาลไชยนาถ (อนุบาล ๓ ขวบ)																			
๙๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	*
๙๒	ครู คศ.๒		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๙๓	ครู		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๙๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน

๔. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

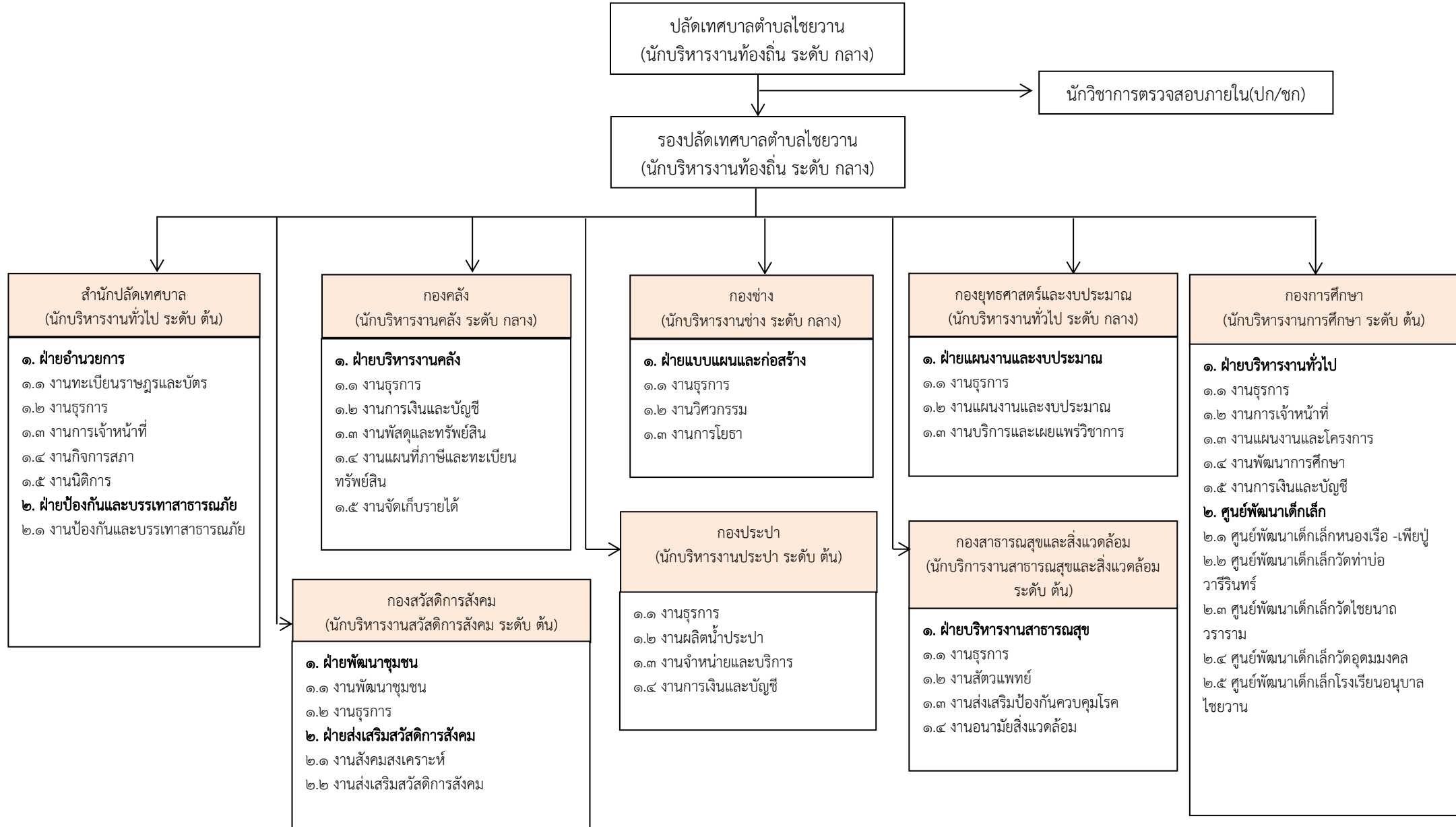
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าสังคม เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอุดมมงคล																				
๔๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	*	
๔๖	ครู คศ.๒		๑	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน	
๔๗	ครู		๑	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน	
๔๘	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน	
๔๙	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน	
กองประปา																				
๑๐๐	ผู้อำนวยการกองประปา (นักบริหารงานประปา)	ต้น	๑	๐	๓๙,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม	
๑๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก/ชก	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๙,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม	
๑๐๒	เจ้าหน้าที่งานประปา	ปง/ชง	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม	
๑๐๓	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๑	๑	๑๖๕,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๑๗๑,๐๐๐	๑๗๗,๘๔๐	๑๘๔,๘๐๐	๑๔,๐๓๐	
๑๐๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ		๑	๐	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเต็ม
๑๐๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๗๔,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๗,๐๘๐	๗,๒๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๑,๘๐๐	๑๘๗,๘๐๐	๑๙๖,๘๐๐	๑๔,๕๖๐	
๑๐๖	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑๒๓,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๕,๐๔๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๔,๕๒๐	๑๓๓,๖๘๐	๑๓๙,๐๘๐	๑๐,๒๔๐	
๑๐๗	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๑๐๘	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๑๐๙	คนงานทั่วไป		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม	
๑๑๐	คนงานทั่วไป		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม	
กองสวัสดิการสังคม																				
๑๑๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๐	๓๙,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม	
๑๑๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๔๘๖,๙๖๐	๕๐๑,๑๒๐	๕๑๖,๖๐๐	๓๗,๙๖๐	
๑๑๓	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๖๖,๙๒๐	๔๘๐,๒๔๐	๔๙๓,๕๖๐	๓๖,๓๓๐	
๑๑๔	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปง/ชง	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม	
๑๑๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ		๑	๑	๑๕๑,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๕๖๐	๑๖๓,๙๒๐	๑๗๐,๕๒๐	๑๒,๖๒๐	
๑๑๖	คนงานบันทึกข้อมูล		๑	๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเต็ม	
หน่วยตรวจสอบภายใน																				
๑๑๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม	
(๔)	รวม		๑๑๗	๖๕	๑๘,๐๓๑,๘๐๐	๑,๐๙๗,๖๐๐							๓,๘๗๓,๖๒๐	๗๐๒,๘๔๐	๗๑๓,๘๘๐	๒๒,๙๓๓,๐๒๐	๒๓,๖๓๕,๘๖๐	๒๔,๓๔๙,๗๔๐		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																๓,๔๓๙,๙๕๓.๐๐	๓,๕๔๕,๓๗๙.๐๐	๓,๖๕๒,๔๖๑.๐๐	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๒๖,๓๗๒,๙๗๓	๒๗,๑๘๑,๒๓๙	๒๘,๐๐๒,๒๐๑	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																๓๔.๖๔	๓๕.๐๑	๓๓.๓๖	

หมายเหตุ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสรรหาตำแหน่งดังกล่าว ให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว

ประมาณการรายจ่าย ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	=	๗๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท
ประมาณการรายจ่าย ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๗๒,๕๐๐,๐๐๐x๕%)	=	๗๖,๑๒๕,๐๐๐ บาท
ประมาณการรายจ่าย ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๗๖,๑๒๕,๐๐๐x๕%)	=	๗๙,๙๓๑,๒๕๐ บาท
ประมาณการรายจ่าย ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (๗๙,๙๓๑,๒๕๐x๕%)	=	๘๓,๙๒๗,๘๑๓ บาท

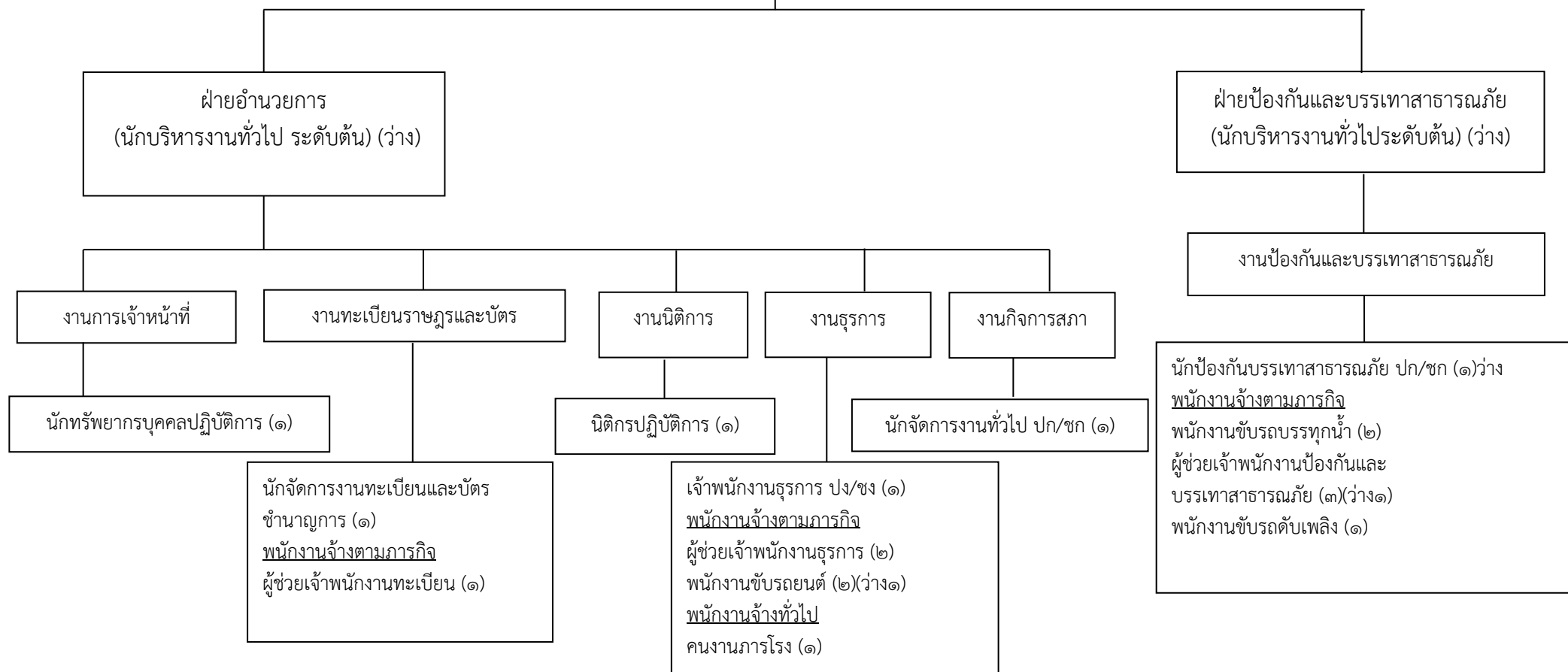
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล

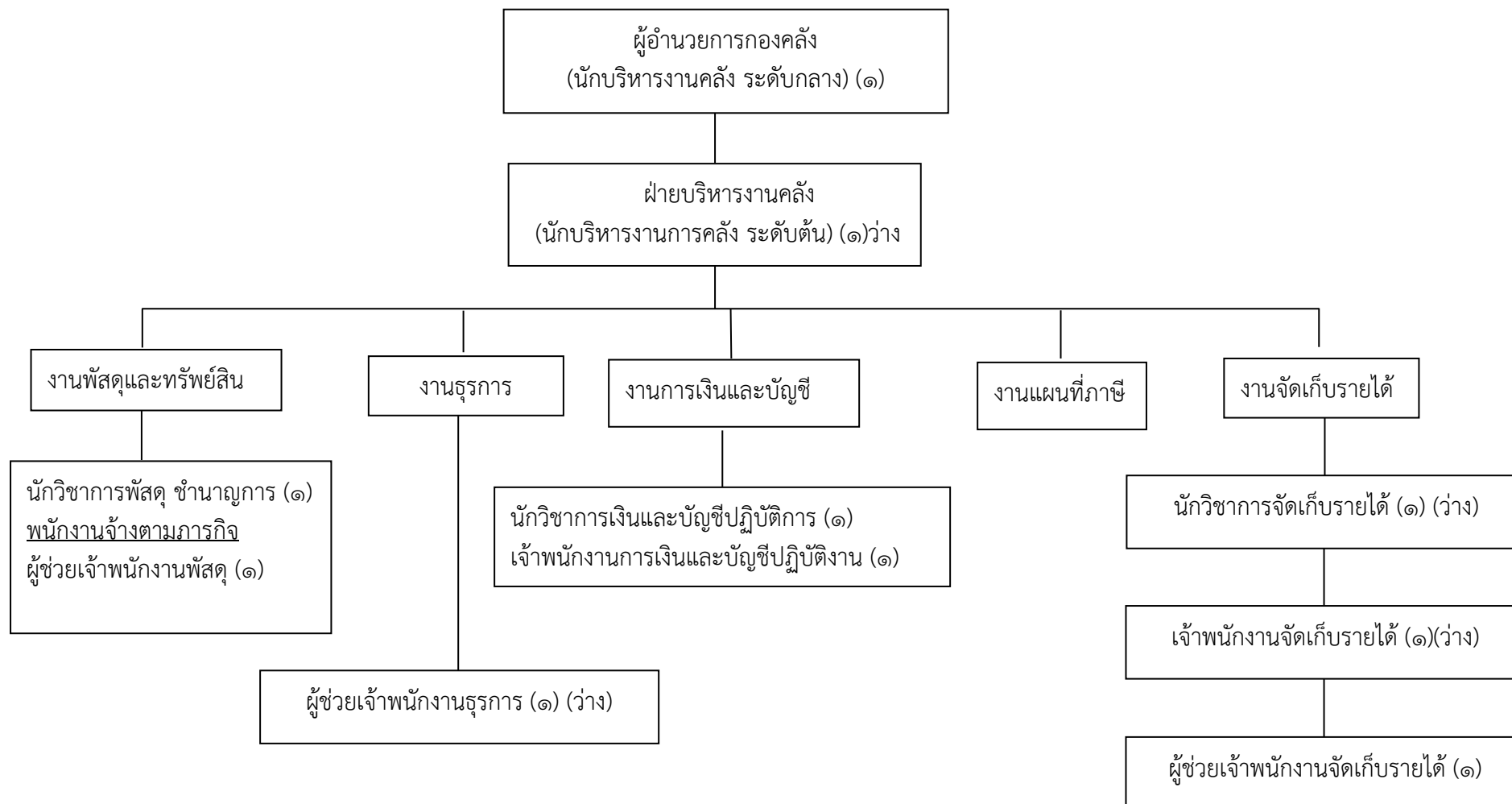


(๐๑) สำนักปลัดเทศบาล

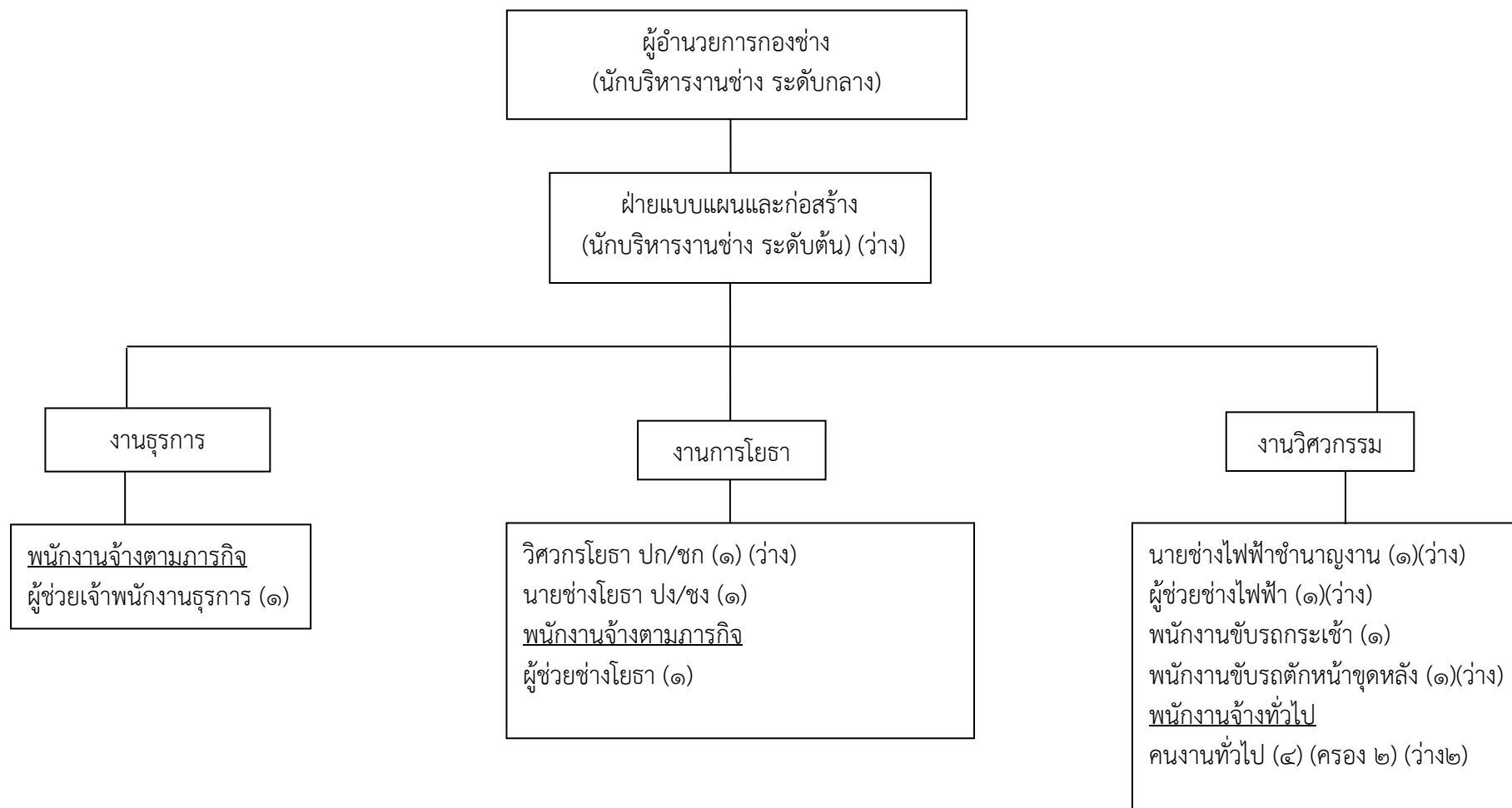
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (ว่าง)



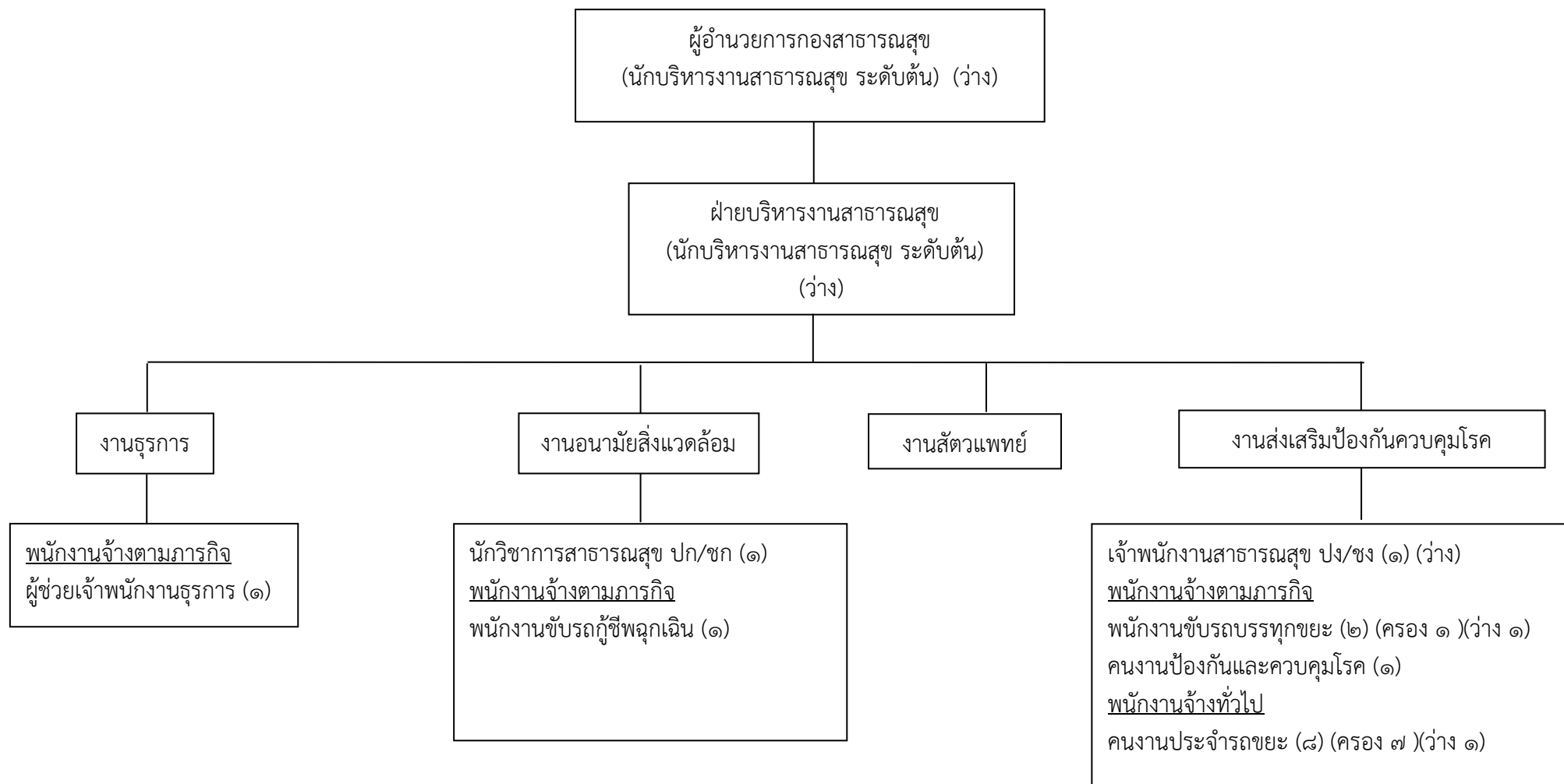
(๑๔) กองคลัง



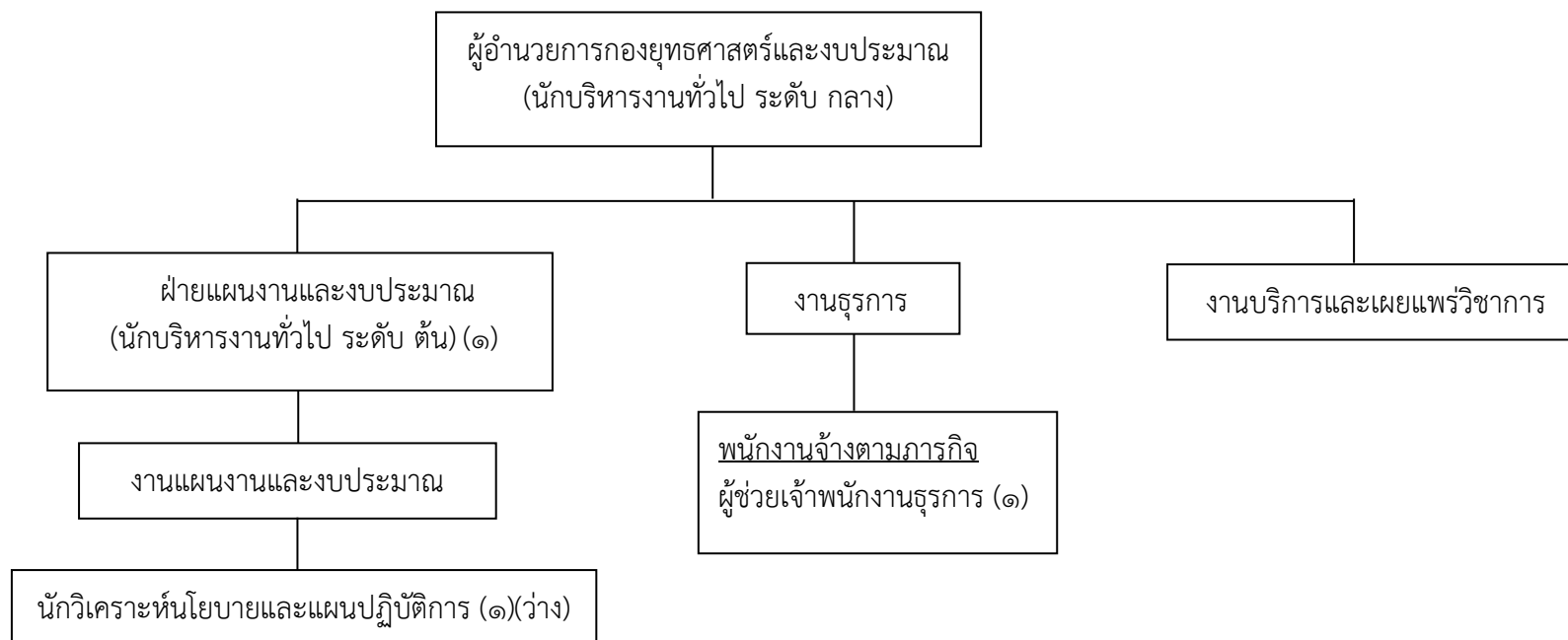
(๐๕) กองช่าง



(๐๖) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



(๐๓) กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ



กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)
(ว่าง)

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (๑)(ว่าง)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

งานธุรการ

งานการเงินและบัญชี

งานการเจ้าหน้าที่

งานพัฒนาการศึกษา

งานแผนงานและโครงการ

พนักงานจ้างตามภารกิจ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ (๑)

ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑)(ว่าง)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองเรือ-เพี้ยปู่
ครูค.ศ. ๓ (๑)
ครูค.ศ. ๒ (๑)(ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
ผู้ดูแลเด็ก (๒)(ว่าง ๑)

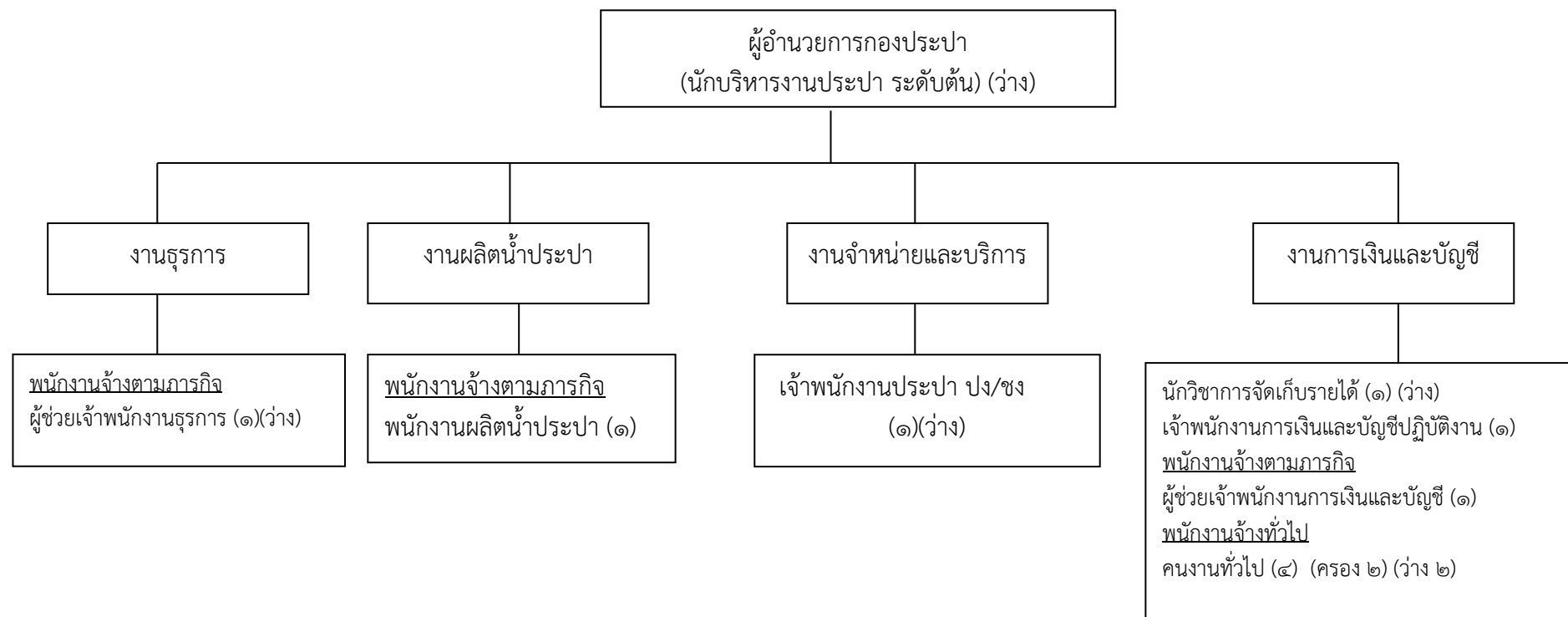
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
วัดท่าบ่อวารินทร์
ครูค.ศ. ๓ (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๑)
ผู้ดูแลเด็ก (๒)(ว่าง ๑)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดไชยนาถ
ครูค.ศ. ๒ (๑)
ครู (๑)(ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
ผู้ดูแลเด็ก (๑)

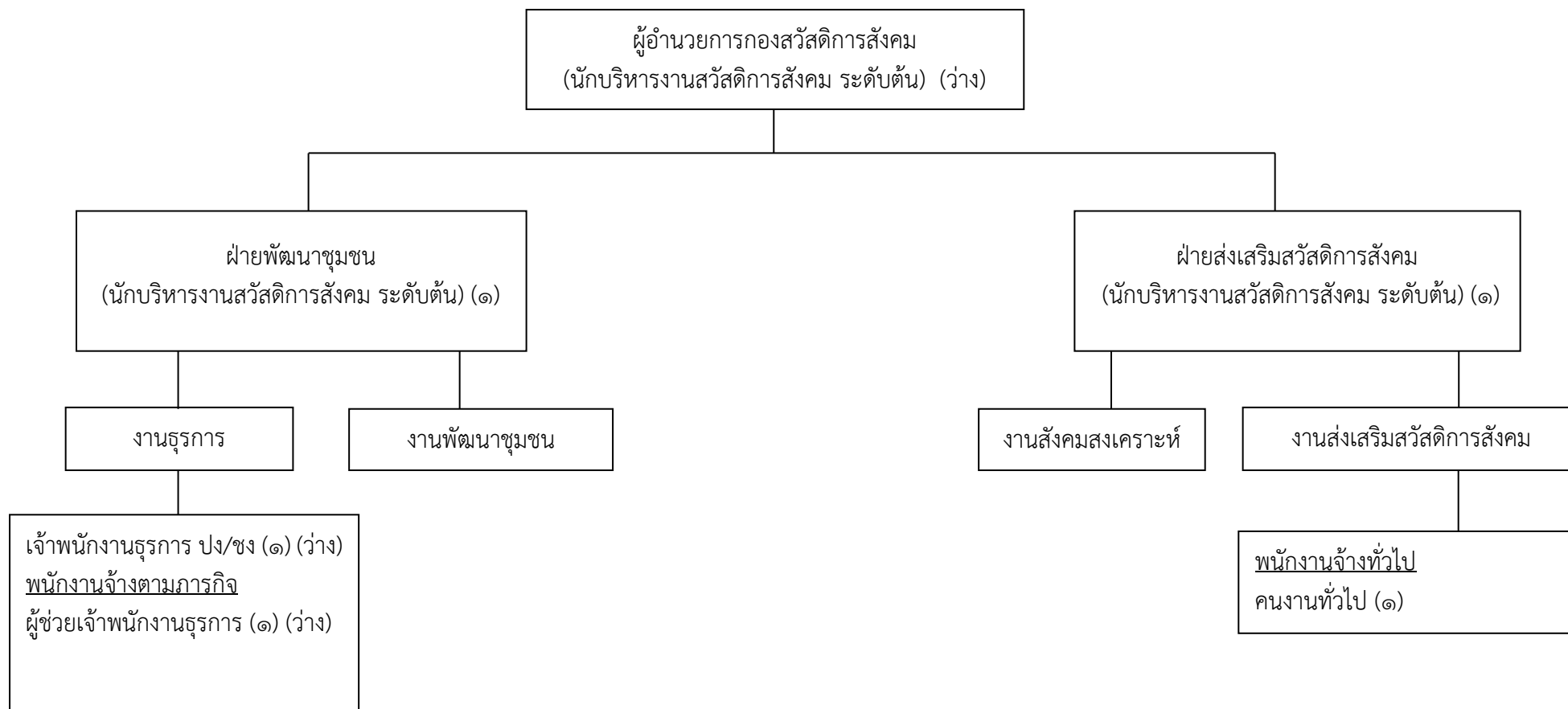
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียน
อนุบาล ๓ ขวบ
ครูค.ศ.๒ (๑)
ครู (๑)(ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
ผู้ดูแลเด็ก (๑)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอุดมมงคล
ครูค.ศ. ๒ (๑)
ครู (๑)(ว่าง)
พนักงานจ้างตามภารกิจ
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (๒)

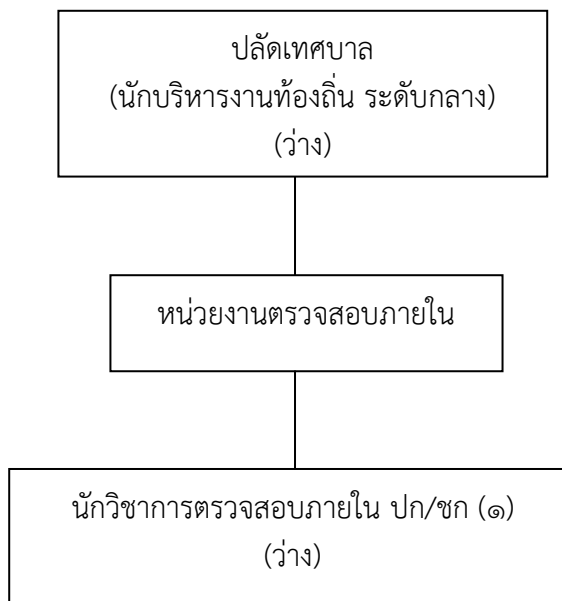
(๐๙) กองประปา



(๑๑) กองสวัสดิการสังคม



(๑๒) หน่วยงานตรวจสอบภายใน



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	ว่าง	-	๗๓ ๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๓ ๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	ว่างเดิม
๒	นายประทีป สุทธิอาจ	ปริญญาโท	๗๓ ๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๓ ๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗๐,๐๘๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๕๕,๘๔๐
๑๑ ส่วนักปลัดเทศบาล												
๓	ว่าง	-	๗๓ ๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ต้น	๗๓ ๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง
									(๓๙,๐๘๐*๑๒)	(๓,๕๐๐*๑๒)		๒/๑๐/๖๖
๔	ว่าง	-	๗๓ ๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๗๓ ๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม
									ค่ากลางเงินเดือน	(๑,๕๐๐*๑๒)		๔๑๑,๖๐๐
๕	ว่าง	-	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ	ต้น	๗๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบ	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม
									ค่ากลางเงินเดือน	(๑,๕๐๐*๑๒)		๔๑๑,๖๐๐
๖	นางสาวสุดารัตน์ รัตนะศรี	-	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑๕๐๖๐
									(๑๕,๐๖๐*๑๒)			
๗	นางโชติกา อินทร์หาญ	ปริญญาตรี	๗๓ ๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๗๓ ๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๒๘๘,๔๔๐	-	-	๒๔,๘๗๐
									(๒๔,๘๗๐*๑๒)			
๘	นางสาวจุไรรัตน์ ศรีลาวงษ์	ปริญญาโท	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชำนาญการ	๗๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชำนาญการ	๓๘๒,๕๖๐	-	-	๓๑,๘๘๐
									(๓๑,๘๘๐*๑๒)			
๙	นางสาวชนิษฐา นนทะชาติ	ปริญญาตรี	๗๓ ๒ ๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๗๓ ๒ ๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๒๒๒,๒๔๐	-	-	๑๘,๕๒๐
									(๑๘,๕๒๐*๑๒)			
๑๐	ว่าง	-	๗๓-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติการ	๗๓-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
									ค่ากลางเงินเดือน			๓๕๕,๓๒๐
๑๑	นายอัญญู ศรีประภา	ปวส.	๗๓ ๒ ๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๗๓ ๒ ๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐
									(๑๑,๕๑๐*๑๒)			
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๒	นายเตชาร ขันธวิชัย	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๘,๖๘๐	-	-	๙,๘๙๐
									(๙,๘๙๐*๑๒)			
๑๓	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม
									(๙,๔๐๐*๑๒)			
๑๔	นายรังสรรค์ ศรีลาวงษ์	ม.ปลาย	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๑๑๘,๖๘๐	-	-	๙,๘๙๐
									(๙,๘๙๐*๑๒)			
๑๕	นายสมยศ นนทะเกตุ	ม.๖	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๙,๔๐๐
									(๙,๔๐๐*๑๒)			
๑๖	นายภัคที วรรณยศ	ป.๖	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๙,๔๐๐
									(๙,๔๐๐*๑๒)			
๑๗	นางจิตติรัฐ นามมูลตรี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๕,๙๖๐	-	-	๑๓,๘๓๐
									(๑๓,๘๓๐*๑๒)			

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มขึ้น/ เงินค่าตอบแทน	
๑๘	นางนันทนา มีจินดา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๓,๒๒๐	-	-	๑๕,๒๖๐
									(๑๕,๒๖๐*๑๒)			
๑๙	นางสาวอนงค์ลักษณ์ จันเขียว	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	๑๑๙,๘๘๐	-	-	๙,๙๙๐
									(๙,๙๙๐*๑๒)			
๒๐	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม
									(๙,๔๐๐*๑๒)			
๒๑	นายเชษฐา ทวีทรัพย์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	๑๕๖,๔๘๐	-	-	๑๓,๐๔๐
									(๑๓,๐๔๐*๑๒)			
๒๒	นายสันติพล สงวนนาม	อนุปริญญา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	๑๑๘,๖๘๐	-	-	๙,๘๙๐
									(๙,๘๙๐*๑๒)			
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๓	นางบุญหลาย จันทะชา	ม.๓	-	คนงาน(การโรง)	-	-	คนงาน(การโรง)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
									(๙,๐๐๐*๑๒)			
๐๔ กองคลัง												
๒๔	นางสาวเย็นจิต เพชรพรรณ	ปริญญาโท	๗๓ ๒ ๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	๗๓ ๒ ๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	๕๕๘,๗๒๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๔๖,๕๖๐
									(๔๖,๕๖๐*๑๒)	(๕,๖๐๐*๑๒)	(๕,๖๐๐*๑๒)	
๒๕	ว่าง		๗๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๗๓ ๒ ๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม
									ค่ากลางเงินเดือน	(๑,๕๐๐*๑๒)		
๒๖	นางสาวสุพิศภรณ์ ทวีทรัพย์	ปริญญาตรี	๗๓ ๒ ๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๗๓ ๒ ๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๒๕๘,๐๐๐	-	-	๒๑,๕๐๐
									(๒๑,๕๐๐*๑๒)			
๒๗	ว่าง	-	-	-	-	๗๓-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฎิ/ชก	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๘	นางสาวนรินทร์ ภูพุด	ปริญญาโท	๗๓ ๒ ๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๗๓ ๒ ๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๓๔๒,๗๒๐	-	-	๒๘,๕๖๐
									(๒๘,๕๖๐*๑๒)			
๒๙	นางสาวพรทิพย์ ภาวรงค์	ปวส.	๗๓ ๒ ๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๗๓ ๒ ๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑๔๐,๔๐๐	-	-	๑๑,๗๐๐
									(๑๑,๗๐๐*๑๒)			
๓๐	-	-	-	-	-	๗๓-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฎ/ชก	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๑	นายพิธิกุล แพงคำอัย	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๙,๔๐๐
									(๙,๔๐๐*๑๒)			
๓๒	นางสายลม ไชยวาน	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๘๒,๐๔๐	-	-	๑๕,๑๗๐
									(๑๕,๑๗๐*๑๒)			
๓๓	ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๐๕ กองช่าง												
กองช่าง												
๓๔	นายปกรณ์ สมบัติกำไร	ปริญญาตรี	๗๓ ๒ ๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	กลาง	๗๓ ๒ ๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	กลาง	๕๖๘,๕๖๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๔๗,๓๘๐
									(๔๗,๓๘๐*๑.๒)	(๕,๖๐๐*๑.๒)	(๕,๖๐๐*๑.๒)	
๓๕	ว่าง	-	๗๓ ๒ ๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง	ต้น	๗๓ ๒ ๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม
									ค่ากลางเงินเดือน	(๑,๕๐๐*๑.๒)		๔๑๑,๖๐๐
๓๖	ว่าง	-	-	-	-	๗๓-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๗	นายปกรณ์ สิงห์เสนา	ปวส.	๗๓ ๒ ๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ/ชง	๗๓ ๒ ๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปจ/ชง	๑๔๓,๕๒๐	-	-	๑๑,๙๖๐
									(๑๑,๙๖๐*๑.๒)			
๓๘	ว่าง	-	๗๓ ๒ ๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปจ/ชง	๗๓ ๒ ๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปจ/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
									ค่ากลางเงินเดือน			๒๙๗,๙๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๙	นายอานวย ไชยวาน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๘๓,๒๔๐	-	-	๑๕,๒๗๐
									(๑๕,๒๗๐*๑.๒)	-	-	
๔๐	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม
									(๙,๔๐๐*๑.๒)			
๔๑	นางสาวสมคิด เสาไทยสงค์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๒,๒๘๐	-	-	๑๐,๑๙๐
									(๑๐,๑๙๐*๑.๒)			
๔๒	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถตักหน้าชุดหลัง	-	-	พนักงานขับรถตักหน้าชุดหลัง	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม
									(๙,๔๐๐*๑.๒)			
๔๓	ว่าง	ม.๖	-	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	-	-	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	ว่าง
									(๙,๔๐๐*๑.๒)			๑/๒/๒๕๖๗
๔๔	นายทองใส เดียงไชย	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๙,๔๐๐
									(๙,๔๐๐*๑.๒)			
๔๕	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถบรรทุก	-	-	พนักงานขับรถบรรทุก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป												
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๖	นายอาทิตย์ พันพรหม	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
									(๙,๐๐๐*๑.๒)			
๔๗	นายเตชา ชานันโท	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
									(๙,๐๐๐*๑.๒)			
๔๘	นายสมพร จันทรัก	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
									(๙,๐๐๐*๑.๒)			
๔๙	นายพนัสนา สำราญ	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
									(๙,๐๐๐*๑.๒)			

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๐๖ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๕๐	ว่าง	-	๗๓ ๒ ๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	ต้น	๗๓ ๒ ๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
									ค่ากลางเงินเดือน	(๓,๕๐๐*๑๒)		๔๓๕,๖๐๐
๕๑	ว่าง	-	๗๓ ๒ ๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๗๓ ๒ ๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม
									ค่ากลางเงินเดือน	(๑,๕๐๐*๑๒)		๔๑๑,๖๐๐
๕๒	นางสาวชฎาพร ประชุมสาย	ปริญญาตรี	๗๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	๗๓-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก	๒๘๘,๔๐๐	-	-	๒๘๘,๒๐๐
									(๑๘,๒๐๐*๑๒)			
๕๓	ว่าง	-	-	-	-	๗๓-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๕๔	นางสาวพรจันทรา บุญอภัย	อนุปริญญา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๙,๘๘๐	-	-	๙,๙๙๐
									(๙,๙๙๐*๑๒)			
๕๕	นายไพฑูรย์ แสงมนตรี	ป.๖	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๗๔,๖๐๐	-	-	๑๔,๕๕๐
									(๑๔,๕๕๐*๑๒)			
๕๖	นายจินดา กอแก้ว	ม.๖	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๙,๔๐๐
									(๙,๔๐๐*๑๒)			
๕๗	ว่าง	-	-	พนักงานขับรถดูแลสิ่งปฏิกูล	-	-	พนักงานขับรถดูแลสิ่งปฏิกูล	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๘	นายจิตริน เสียงเลิศ	ป.๖	-	พนักงานขับรถกู้ชีพฉุกเฉิน	-	-	พนักงานขับรถกู้ชีพฉุกเฉิน	-	๑๖๔,๔๐๐	-	-	๑๓,๗๐๐
									(๑๓,๗๐๐*๑๒)			
พนักงานจ้างทั่วไป												
พนักงานจ้างทั่วไป												
๕๙	นายวิจารณ์ แทนหาญ	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
									(๙,๐๐๐*๑๒)			
๖๐	นายสมศักดิ์ สุวงศ์ภักดิ์	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
									(๙,๐๐๐*๑๒)			
๖๑	นายทองแดง ชันธิชัย	ม.ปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
									(๙,๐๐๐*๑๒)			
๖๒	นายดนตรี อุปมาโท	ม.ปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
									(๙,๐๐๐*๑๒)			
๖๓	นายสิทธิศักดิ์ จันทะชา	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
									(๙,๐๐๐*๑๒)			
๖๔	ว่าง	ม.ปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่าง
									(๙,๐๐๐*๑๒)			๑/๒/๒๕๖๗
๖๕	นายพิทักษ์ อนุเวช	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
									(๙,๐๐๐*๑๒)			
๖๖	นายปฏิภาณ เกษสิทธิ์แก้ว	ปวช.	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
									(๙,๐๐๐*๑๒)			
๖๗	นายวิทยา จันท	ปวส.	-	คนงานป้องกันและควบคุมโรค	-	-	คนงานป้องกันและควบคุมโรค	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
									(๙,๐๐๐*๑๒)			

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๐๗ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ												
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ												
๖๘	ว่าง	-	๗๓๒ ๒ ๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และ งบประมาณ	กลาง	๗๓๒ ๒ ๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และ งบประมาณ	กลาง	๕๓๘,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	ว่างเดิม
									ค่ากลางเงินเดือน	(๕,๖๐๐*๑๒)	(๕,๖๐๐*๑๒)	๖๗๒,๖๐๐
๖๙	นางสายชล เหมือนสีเลา	ปริญญาโท	๗๓๒ ๒ ๐๗-๒๑๐๑-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	ต้น	๗๓๒ ๒ ๐๗-๒๑๐๑-๐๐๕	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ	ต้น	๔๕๒,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๖,๘๖๐
									(๓๖,๘๖๐*๑๒)	(๑,๕๐๐*๑๒)		
๗๐	ว่าง	ปริญญาตรี	๗๓๒-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๗๓๒-๒-๐๗-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
									ค่ากลางเงินเดือน			๓๕๕,๓๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๗๑	นางพิศภรณ์ คุณสิทธิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๙,๓๒๐	-	-	๑๔,๑๑๐
									(๑๔,๑๑๐*๑๒)			
๐๘ กองการศึกษา												
กองการศึกษา												
๗๒	ว่าง	-	๗๓๒ ๒ ๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๗๓๒ ๒ ๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
									ค่ากลางเงินเดือน	(๓,๕๐๐*๑๒)		๔๓๕,๖๐๐
๗๓	ว่าง	-	๗๓๒ ๒ ๐๘-๒๑๐๑-๐๐๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา	ต้น	๗๓๒ ๒ ๐๘-๒๑๐๗-๐๐๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม
									ค่ากลางเงินเดือน	(๑,๕๐๐*๑๒)		๔๑๑,๖๐๐
๗๔	นางสาวปริญญาภรณ์ แก้วกันหา	ปริญญาตรี	๗๓๒ ๒ ๐๘ ๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฎิ/ชก	๗๓๒ ๒ ๐๘ ๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑๘๐,๗๒๐	-	-	๑๕,๐๖๐
									(๑๕,๐๖๐*๑๒)			
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๗๕	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๓,๔๘๐	-	-	ว่าง
									(๑๐,๒๔๐*๑๒)			๑/๒/๒๕๖๗
๗๖	นายศุภชัย ใจวงษ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๕,๐๐๐
									(๑๕,๐๐๐*๑๒)			
บุคลากรทางการศึกษา												
บุคลากรทางการศึกษา												
๗๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๒	นางนิตยา สอนสนา	ปริญญาโท	๗๓๒ ๒ ๐๘-๖๖๐๐-๑๓๒	ครู	ค.ศ.๓		ครู	ค.ศ.๓	๓๙๖,๖๐๐	-	-	เงินอุดหนุน
๘๓	นางศิริทิพย์ ขุนหาญ	ปริญญาโท	๗๓๒ ๒ ๐๘-๖๖๐๐-๑๓๓	ครู	ค.ศ.๓		ครู	ค.ศ.๓	๓๙๔,๕๒๐		-	เงินอุดหนุน
๘๔	นางมะลิ อาซากิจิ	ปริญญาโท	๗๓๒ ๒ ๐๘-๖๖๐๐-๑๓๔	ครู	ค.ศ.๒		ครู	ค.ศ.๒	๓๔๖,๔๔๐	-	-	เงินอุดหนุน
๘๕	ว่าง	-	๗๓๒ ๒ ๐๘-๖๖๐๐-๑๓๕	ครู	ค.ศ.๒		ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๖	ว่าง	-	๗๓๒ ๒ ๐๘-๖๖๐๐-๑๓๖	ครู	ค.ศ.๑		ครู	ค.ศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๗	นางสาวสายฝน ศรีลาวงศ์	ปริญญาตรี	๗๓๒ ๒ ๐๘-๖๖๐๐-๑๓๗	ครู	ค.ศ.๒		ครู	ค.ศ.๒	๓๕๒,๒๐๐	-	-	เงินอุดหนุน
๘๘	ว่าง	-	๗๓๒ ๒ ๐๘-๖๖๐๐-๑๓๘	ครู	ค.ศ.๒		ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๘๙	นางยุพเยาว์ เดชราช	ปริญญาโท	๗๓๒ ๒ ๐๘-๖๖๐๐-๑๓๙	ครู	ค.ศ.๒		ครู	ค.ศ.๒	๓๖๒,๑๖๐	-	-	เงินอุดหนุน
๙๐	ว่าง	-	๗๓๒ ๒ ๐๘-๖๖๐๐-๑๔๐	ครู	ค.ศ.๒		ครู	ค.ศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน		
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๙๑	นางสาววิวรรณ รอดมี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๔๐,๒๔๐	-	-	เงินอุดหนุน	
๙๒	นางสาวทศวรรณ ชันอวิชัย	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๙,๑๒๐	-	-	เงินอุดหนุน	
๙๓	นายกิตติชัย ผิวคำ	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๓๓,๒๘๐	-	-	เงินอุดหนุน	
๙๔	นางแววดา ชานันโท	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๘,๖๘๐	-	-	เงินอุดหนุน	
๙๕	นางกระเกด ไชยวาน	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๑,๕๖๐	-	-	เงินอุดหนุน	
๙๖	นางสาวปนัดดา กุฑมัทธา	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๘,๖๘๐	-	-	เงินอุดหนุน	
๙๗	นางนงนุช ทวีทรัพย์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๒,๗๒๐	-	-	เงินอุดหนุน	
๙๘	นางพชรพร ภูมิเพ็ง	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	เงินอุดหนุน	
๙๙	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๖,๘๐๐	-	-	เงินอุดหนุน	
๐๙ กองประปา													
กองประปา													
๑๐๐	ว่าง	-	๗๓ ๒ ๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองประปา	ต้น	๗๓ ๒ ๐๙-๒๑๐๖-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองประปา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม	
									ค่ากลางเงินเดือน	(๓,๕๐๐*๑๒)		๔๓๕,๖๐๐	
๑๐๑	ว่าง	-	-	-	-	๗๓-๒-๐๙-๓๒๐๓-๐๐๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฎ/ชก	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๑๐๒	ว่าง	-	๗๓ ๒ ๐๙-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปฎ/ชง	๗๓ ๒ ๐๙-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปฎ/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม	
									ค่ากลางเงินเดือน			๒๙๗,๙๐๐	
๑๐๓	นายธรรมบุญ สุทธิบุญ	ปวส.	๗๓ ๒๐๙-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฎ/ชง	๗๓ ๒๐๙-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑๖๘,๓๖๐	-	-	๑๔,๐๓๐	
									(๑๔,๐๓๐*๑๒)				
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๑๐๔	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม	
									(๙,๔๐๐*๑๒)				
๑๐๕	นางจำเนียร บุญอภัย	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๗๘,๗๒๐	-	-	๑๔,๕๖๐	
									(๑๔,๕๖๐*๑๒)				
๑๐๖	นายสุภจิต ทวีทรัพย์	ปวส.	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๒๓,๔๘๐	-	-	๑๐,๒๙๐	
									(๑๐,๒๙๐*๑๒)				
พนักงานจ้างทั่วไป													
พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๐๗	นายเกรียงศักดิ์ โพธิ์พุ่ม	ป.ตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐			๙,๐๐๐	
									(๙,๐๐๐*๑๒)				
๑๐๘	นายพิทยา โคตโคตร	ม.ปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐			๙,๐๐๐	
									(๙,๐๐๐*๑๒)				
๑๐๙	นายสิทธิโชค แต้สูงเนิน	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	
									(๙,๐๐๐*๑๒)				
๑๑๐	นางสาวสุภาพร พรหมเสรี	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	
									(๙,๐๐๐*๑๒)				

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๑๑ กองสวัสดิการสังคม												
กองสวัสดิการสังคม												
๑๑๑	ว่าง	-	๗๓ ๒ ๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๗๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่างเดิม
									ค่ากลางเงินเดือน	(๓,๕๐๐*๑๒)		๔๓๕,๖๐๐
๑๑๒	นางรชดา ทรัพย์รัตน์	ปริญญาโท	๗๓ ๒ ๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน	ต้น	๗๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน	ต้น	๔๕๕,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๑๗,๙๖๐
									(๓๗,๙๖๐*๑๒)	(๑,๕๐๐*๑๒)		
๑๑๓	นางวชิณี สงวนนาม	ปริญญาโท	๗๓ ๒ ๑๑-๒๑๐๕-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม	ต้น	๗๓-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม	ต้น	๔๓๕,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๓๖,๓๑๐
									(๓๖,๓๑๐*๑๒)	(๑,๕๐๐*๑๒)		
๑๑๔	ว่าง	-	-	-	-	๗๓-๒-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๑๕	ว่าง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑๕๑,๔๔๐	-	-	๑๒,๖๒๐
									(๑๒,๖๒๐*๑๒)			
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๑๖	ว่าง	-	-	คนงานบันทึกข้อมูล	-	-	คนงานบันทึกข้อมูล	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
									(๙,๐๐๐*๑๒)			
๑๒ หน่วยงานตรวจสอบภายใน												
๑๑๗	ว่าง	ปริญญาตรี	๗๓ ๒ ๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๗๓ ๒ ๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
									ค่ากลางเงินเดือน			๓๕๕,๓๒๐

หมายเหตุ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสรรหาตำแหน่งดังกล่าว ให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานเทศบาล/ลูกจ้าง ของเทศบาลตำบลไชยวาน

เทศบาลตำบลไชยวาน มีนโยบายในการพัฒนาข้าราชการ พนักงานเทศบาล/ลูกจ้าง เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน/ลูกจ้าง ได้มีวิสัยทัศน์ ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยได้จัดส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมตามอำนาจหน้าที่ และตามตำแหน่งที่ปฏิบัติ ในรอบปีงบประมาณทางเทศบาลตำบลไชยวาน ได้จัดการฝึกอบรมให้กับพนักงานโดยยึดแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่ทางหน่วยงานราชการต่าง ๆ ได้จัดฝึกอบรมขึ้นเพื่อให้พนักงาน/ลูกจ้าง ผู้ปฏิบัติ มีความชำนาญมากยิ่งขึ้น โดยหมุนเวียนสับเปลี่ยนตามตำแหน่งและในปีหนึ่ง ๆ เทศบาลได้จัดส่งเข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อย คนละ ๑ หลักสูตรขึ้นไป

๒. ส่งเสริมพนักงานเทศบาล/ลูกจ้าง ได้ศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น เทศบาลตำบลไชยวาน ได้ตั้งงบประมาณเพื่อการศึกษาให้กับพนักงานเทศบาล/ลูกจ้าง โดยในแต่ละปีงบประมาณได้ตั้งไว้ในเทศบัญญัติ เพื่อให้เกิดความรู้ ความชำนาญ และนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้กับองค์กร

๓. การไปทัศนศึกษาดูงานจากหน่วยงานต่าง ๆ โดยได้จัดไปทัศนศึกษาดูงานอยู่เป็นประจำทุกปีเพื่อให้พนักงานเทศบาล/ลูกจ้าง ได้เรียนรู้และได้เห็นการบริหารจัดการของหน่วยงานที่ได้ไปศึกษาดูงานและนำมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลไชยวาน ซึ่งในการไปทัศนศึกษาดูงานเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ให้กับพนักงานเทศบาล/ลูกจ้าง

ในการพัฒนาข้าราชการพนักงานเทศบาล/ลูกจ้างของเทศบาลได้สนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดได้รับการอบรมทั้งจากหน่วยงานอื่น ๆ และได้จัดฝึกอบรมเอง

โดยโครงสร้างส่วนใหญ่ที่เทศบาลจัดฝึกอบรมจะเกี่ยวกับเรื่องการบริหารจัดการในหน่วยงานการใช้เครื่องใช้สำนักงานเบื้องต้นรวมทั้งการจัดฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน เทศบาลได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาพนักงาน/ลูกจ้าง โดยมุ่งเน้นให้เกิดความเปลี่ยนแปลงใน ๓ ด้าน คือ

๑. เพื่อให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน
๒. เพื่อให้มีทัศนคติที่ดี
๓. เพื่อให้มีพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสมประพฤติปฏิบัติตัวให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

๔. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับสภาพการโดยเลือกใช้วิธีการพัฒนาได้หลายวิธีด้วยกัน เช่นการสอน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนหน้าที่ที่ปฏิบัติ การรักษาราชการและการสัมมนา เป็นต้น โดยมีการติดตามผลหลังจากที่มอบหมายงานให้ปฏิบัติ ในระยะเริ่มแรก และค่อยๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้ถูกต้อง

เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล จะต้องกำหนดให้มีความชัดเจนและครอบคลุมพนักงานเทศบาลทุกคน ตามตำแหน่งและตามแผนอัตรากำลังโดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลจะต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งในระยะ ๓ ปี หลักสูตรการพัฒนาพนักงานเทศบาล แต่ละตำแหน่งจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรการบริหารงานสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ
๒. หลักสูตรการพัฒนาในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
๔. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

ระยะเวลาในการดำเนินการตามหลักสูตรการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องมีการติดตามและประเมินผลตลอด เพื่อเป็นการตรวจสอบ และทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน/ลูกจ้าง ของเทศบาลตำบลไชยวาน

เทศบาลตำบลไชยวาน ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวก ให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบของประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ภาคผนวก