

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ของเทศบาลตำบลร่วมใจ  
อำเภอท่าปลา จังหวัดอุตรดิตถ์  
ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล	๕๒

## ๑. หลักการและเหตุผล

คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีมติเห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานและหลักเกณฑ์ให้เทศบาลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมจิต อำเภอท่าปลา จังหวัดอุตรดิตถ์ เป็นเทศบาลตำบลร่วมใจ ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ มีผลวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ ประกาศราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๙

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลร่วมใจ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลร่วมใจมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลร่วมใจมีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลร่วมใจ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลร่วมใจ

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลร่วมใจสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและพนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบล ร่วมใจ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ

มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลร่วมใจ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลร่วมใจ ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลร่วมใจ เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลร่วมใจ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลร่วมใจ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลร่วมใจบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบจึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุดรธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม โดยพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (พนักงานเทศบาล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐาน ที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้้อัตรากำลังคนมากกว่า โดยก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน แต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความ

สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจของเทศบาลตำบลร่วมใจ มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน

๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ พิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลร่วมใจ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังของเทศบาลอื่น ๆ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้ (ดังตารางหน้าที่ ๔)

๓.๘ เทศบาลตำบลร่วมใจ กำหนดให้มีแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งข้าราชการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น และเปรียบเทียบกับเทศบาลอื่นที่มีขนาดเดียวกันแล้ว พบว่าเทศบาลตำบลร่วมใจ มีแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเพิ่มขึ้น เพื่อลดค่าใช้จ่ายจึงยุบเลิกข้าราชการและพนักงานจ้างฯ ในตำแหน่งที่ว่าง โดยมีพนักงานเทศบาล ๑๕ อัตรา ครู ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๙ อัตรา และเพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงเกินไปในอนาคตอาจพิจารณาตามแนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อันได้แก่

๑) ปรับลดพนักงานจ้าง โดยเมื่อหมดอายุสัญญาจ้างและไม่มีความจำเป็นแล้ว ให้พิจารณาจ้างเหมาบริการ

๒) ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจเมื่อเกษียณอายุ เพิ่มกรอบตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปแทนที่ (ในบางตำแหน่งที่จำเป็น)

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลร่วมใจ มีประสิทธิภาพสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ จึงต้องศึกษาสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนเพื่อสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุด มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนตำบลร่วมใจ มีดังนี้

##### ๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

###### ปัญหา

- ๑) ถนนบางสายในเขตเทศบาลชำรุดเพราะผานการใช้งานมาหลายปี ถนนเพื่อการเกษตรชำรุด เป็นอุปสรรคในการคมนาคมและขนส่งสินค้าเกษตร
- ๒) ในช่วงฤดูแล้งจะขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร

#### ความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจรวบรวมความต้องการของประชาชน ในพื้นที่ สรุปรูปความต้องการ ดังนี้

- ๑) เร่งรัด ปรับปรุง ก่อสร้าง และขยายถนนในเขตเทศบาล เพื่อรองรับการขยายตัวของเมือง และให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง
- ๒) ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กเพื่อให้การคมนาคมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- ๓) ขุดลอกคลอง และก่อสร้างฝายเก็บกักน้ำ เพื่อให้ประชาชนมีน้ำใช้สำหรับการเกษตรตลอดทั้งปี
- ๔) ก่อสร้างและปรับปรุงระบบการผลิต การจ่ายน้ำประปา ให้มีประสิทธิภาพ ครอบคลุม ทุกพื้นที่ ตลอดจนพัฒนาคุณภาพน้ำให้สะอาดปลอดภัย

#### ๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา มีดังนี้

- ๑) การผลิตสินค้าเกษตรส่วนใหญ่จะเป็นพืชดั้งเดิม ไม่มีพืชเศรษฐกิจ ใช้วิธีการผลิตแบบเดิมปลูกพืชผสมไปตามฤดูกาล เป็นผลให้มีรายได้ไม่แน่นอน
- ๒) เกษตรกรเป็นเกษตรกรรายย่อย มีพื้นที่การผลิตน้อยและใช้แรงงานไม่มากนัก ไม่มีการรวมกลุ่มและขาดอำนาจในการต่อรองด้านการตลาด
- ๓) ปัญหาหนี้สินภาคประชาชน ประชาชนส่วนใหญ่อยู่ในภาคเกษตรกรรม มีฐานะยากจนและมีหนี้สิน
- ๔) ประชาชนมีปัญหาการว่างงาน รายได้ต่ำ ขาดทักษะและการบริหารจัดการในการประกอบอาชีพ

#### ความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจรวบรวมความต้องการของประชาชน ในพื้นที่ สรุปรูปความต้องการดังนี้

- ๑) ส่งเสริมพัฒนาด้านอาชีพ และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการจัดการของเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่น
- ๒) พัฒนาองค์ความรู้ในการจัดการผลผลิตทางการเกษตร ให้เป็นที่ยอมรับของตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- ๓) ส่งเสริมการยกระดับฝีมือแรงงาน
- ๔) ก่อสร้างปรับปรุงถนนให้สามารถขนส่งสินค้าได้อย่างสะดวก รวดเร็ว

#### ๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา มีดังนี้

- ๑) ประชาชนบางส่วนขาดโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้
- ๒) ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ดั่งามขาดผู้รับสืบทอด
- ๓) เด็กและเยาวชนขาดความสนใจในกิจกรรมอันเป็นประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๔) ปัญหาความยากจนทำให้เยาวชนต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานก่อนวัยอันควรเพื่อช่วยเหลือครอบครัว
- ๕) การให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการยังไม่ทั่วถึง

ความต้องการของประชาชน จากการสำรวจรวบรวมความต้องการของประชาชน ในพื้นที่ สรุปรูปความต้องการ ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการศึกษาสำหรับผู้ด้อยโอกาสอย่างจริงจัง
- ๒) จัดให้มีการฝึกอบรมด้านศิลปกรรม จริยธรรม แก่ประชาชนในท้องถิ่น
- ๓) จัดกิจกรรม การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔) ให้ประชาชนได้รับการดูแลด้านสาธารณสุขและได้รับการรักษาพยาบาลอย่างทั่วถึง ตลอดจนได้รับการดูแลด้านอนามัยแม่และเด็ก

#### **๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร**

สภาพปัญหา มีดังนี้

- ๑) การขาดการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหารของประชาชนในท้องถิ่น
- ๒) ประชาชนไม่เห็นความสำคัญในการมีส่วนร่วมพัฒนาท้องถิ่น
- ๓) เทศบาลยังขาดแคลนเครื่องมือและอุปกรณ์ที่เพียงพอเหมาะสม ทันสมัย สำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน

ความต้องการของประชาชน จากการสำรวจรวบรวมความต้องการของประชาชน ในพื้นที่ สรุปความต้องการ ดังนี้

- ๑) สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองทุกระดับอย่างจริงจัง
- ๒) พัฒนาการบริหารจัดการ และให้บริการประชาชนด้วยความสะดวก รวดเร็ว ทันสมัย และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น
- ๓) เสริมสร้างศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- ๔) จัดประชุมประชาคมเพื่อสร้างความเข้มแข็งในการมีส่วนร่วมในทางการเมืองและการบริหารจัดการ

#### **๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

สภาพปัญหา มีดังนี้

- ๑) ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) ปัญหาขยะมูลฝอย เนื่องจากแนวโน้มของปริมาณขยะที่เพิ่มขึ้นโดยลำดับ และขาดความร่วมมือจากประชาชนในการคัดแยกขยะ
- ๓) ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ

ความต้องการของประชาชน จากการสำรวจรวบรวมความต้องการของประชาชน ในพื้นที่ สรุปความต้องการ ดังนี้

- ๑) ให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและปลูกต้นไม้เพิ่มขึ้น
- ๒) จัดอบรมสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชน เยาวชน ช่วยกันดูแลรักษาป่าไม้และแหล่งน้ำ
- ๓) ส่งเสริมให้ใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ ให้เกษตรกรทำการเกษตรแบบผสมผสาน หรือเกษตรทฤษฎีใหม่

#### **๔.๖ ด้านการสาธารณสุข**

สภาพปัญหา มีดังนี้

- ๑) ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- ๒) ปัญหาการขาดการเฝ้าระวัง ป้องกันโรค
- ๓) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๔) ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลายและโรคพิษสุนัขบ้า
- ๕) ปัญหาการขาดสถานที่ออกกำลังกาย
- ๖) ปัญหาด้านการจัดสิ่งปฏิกูล ขยะ

ความต้องการของประชาชน จากการสำรวจรวบรวมความต้องการของประชาชนในพื้นที่ สรุปความต้องการ ดังนี้

- ๑) มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารสาธารณสุขและอนามัยให้เพิ่มมากขึ้น
- ๒) มีการให้ความรู้แก่ผู้นำชุมชน และอาสาสมัครในการเฝ้าระวังและป้องกันโรคติดต่อ

- ๓) ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนช่วยกันป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด ให้ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับยาเสพติดถึงโทษของการเป็นผู้เสพยาและผู้ค้า
- ๔) มีการรณรงค์การกำจัดลูกน้ำยุงลาย และการฉีดวัคซีนเพื่อป้องกันโรคพิษสุนัขบ้าให้กับประชาชนอย่างทั่วถึง
- ๕) ให้เทศบาลตำบลร่วมใจเพิ่มการบริการในการสร้างสถานที่ออกกำลังกายให้มากยิ่งขึ้น
- ๖) เทศบาลตำบลร่วมใจให้ความรู้แก่ประชาชนในการคัดแยกขยะ เพื่อลดจำนวนขยะในการกำจัดให้มากขึ้น สามารถนำของที่ใช้แล้วนำกลับมาใช้ใหม่ได้

#### **๔.๖ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

**สภาพปัญหา** มีดังนี้

- ๑) ปัญหาขาดแคลนทุนทรัพย์ในการศึกษาต่อของราษฎร
- ๒) ปัญหาประชาชนได้รับการศึกษาอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
- ๓) ปัญหาขาดการพัฒนาด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา และสื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ
- ๔) ปัญหาการไม่มีผู้สืบทอดขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๕) ปัญหาการขาดแคลนห้องสมุดในเขตพื้นที่

**ความต้องการของประชาชน** จากการสำรวจรวบรวมความต้องการของประชาชน ในพื้นที่ สรุปความต้องการ ดังนี้

- ๑) เพิ่มโอกาสทางการศึกษาโดยหน่วยงานราชการมอบทุนการศึกษาให้กับเยาวชน
- ๒) ให้เด็กและเยาวชน ตระหนักถึงการศึกษาว่ามีความสำคัญต่อการประกอบอาชีพ โดยให้เด็กและเยาวชนทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นอย่างน้อย
- ๓) จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือทางด้านเทคโนโลยี เช่น อินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์ เพื่อให้เด็กและเยาวชนได้รับเทคโนโลยีที่ทันต่อกาลสมัย
- ๔) ให้ประชาชนรุ่นลูกรุ่นหลานได้สืบทอดขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น เพื่อไม่ให้เกิดการสูญหาย
- ๕) ให้ส่วนราชการจัดหาห้องสมุดเพื่อให้ประชาชนในพื้นที่มีแหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าต่างๆ

#### **๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

อำนาจหน้าที่ของเทศบาล เกี่ยวข้องกับประชาชนทุกด้านตั้งแต่เกิด จนถึงตาย ตลอดจนวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้น เพื่อให้ประชาชนได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นในทุก ๆ ด้าน มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีโครงสร้างพื้นฐานเพียงพอต่อความต้องการ มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง และได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง การบริหารงานจึงต้องมีการประสานความร่วมมือกับส่วนราชการในพื้นที่ รวมถึงอาศัยความร่วมมือของชุมชน และผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายและพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ตามงบประมาณที่มีอยู่ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารเทศบาล ทั้งนี้ สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เปน ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

**๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒) มาตรา ๕๐ (๒) และมาตรา ๕๑ (๘) )
- ๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔) )
- ๓) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕) )
- ๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘) )
- ๕) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗) )

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙) )
- ๒) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔) )
- ๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙) )
- ๔) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและ สิ่งปฏิกูล (มาตรา ๕๐ (๓) )
- ๕) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔) )
- ๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐ (๖) )

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑) )
- ๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕) )

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๑) )
- ๒) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ (มาตรา ๕๐(๗) )

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔) )

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๑) สนับสนุนนโยบายของรัฐบาล

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลร่วมใจ ได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ทั้งนี้ เทศบาลตำบลร่วมใจ ได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ โดยใช้ SWOT ANALYSIS ในการวิเคราะห์ ดังนี้

### จุดแข็ง (Strength)

- ๑) เทศบาลตำบลร่วมใจมีแผนพัฒนาเทศบาลที่ชัดเจน และมีการบูรณาการจัดทำแผนการประสานงานร่วมกับหน่วยงานอื่น หรือส่วนราชการอื่น
- ๒) เทศบาลตำบลร่วมใจมีคำสั่งแบ่งโครงสร้างของเทศบาลตำบลร่วมใจชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ สามารถรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน
- ๓) เขตเทศบาลตำบลร่วมใจมีแหล่งท่องเที่ยวที่มีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่อุดมสมบูรณ์
- ๔) ประชาชนมีขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นที่ดีงาม เป็นเอกลักษณ์
- ๕) เทศบาลตำบลร่วมใจมีส่วนร่วมจากจิตอาสา เช่น อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
- ๖) มีแหล่งท่องเที่ยวที่ค่อนข้างความสมบูรณ์ทางทรัพยากรธรรมชาติที่สวยงามอยู่ในเขตเทศบาล ตำบลร่วมใจ ซึ่งเทศบาลสามารถพัฒนาขึ้นให้กลายเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงได้
- ๗) บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาในจังหวัดทำให้มีความใกล้ชิดและเข้าใจวัฒนธรรมหรือปัญหาท้องถิ่น

### จุดอ่อน (Weaknesses)

- ๑) งบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอต่อความต้องการ
- ๒) บุคลากรของเทศบาลตำบลร่วมใจยังขาดแคลนไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน
- ๓) ขาดการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวที่ดีในด้านการจัดมาตรฐานของแหล่งท่องเที่ยว และควบคุมอุปสงค์ ( Demand) อุปทาน ( Supply) ด้านการท่องเที่ยวที่เหมาะสม
- ๔) ธุรกิจระดับชุมชนยังไม่เข้มแข็งพอที่จะแข่งขันในตลาดการค้าเสรี ได้รับผลกระทบจากการค้าส่วนกลาง
- ๕) การรวมกลุ่มอาชีพยังไม่มีความเข้มแข็ง
- ๖) โครงสร้างพื้นฐานยังไม่เพียงพอในการบริการประชาชน ทั้งถนน ไฟฟ้า ประปา
- ๗) เกษตรกรโดยรวมยังมีปัญหาหนี้สินและความยากจน
- ๘) พื้นที่อยู่นอกเขตชลประทานมีจำนวนมาก และพื้นที่ภูเขาบางแห่งยังขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ๙) ประชาชนมีปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยว
- ๑๐) ขาดตลาดกลางพืชผลทางการเกษตรที่ครบวงจร
- ๑๑) เกษตรกรขาดความรู้ ทักษะ และความสามารถ ด้านการตลาดและการบรรจุภัณฑ์ และมีค่านิยมการใช้สารเคมีอย่างแพร่หลาย
- ๑๒) เกษตรกรใช้ประโยชน์จากที่ดินไม่ถูกต้องครบถ้วนตามหลักวิชาการ ทำให้ดินเสื่อมสภาพ

### โอกาส (Opportunity)

- ๑) เทศบาลตำบลร่วมใจ มีศักยภาพในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีการให้บริการ Internet ตำบลเพื่อให้ประชาชนได้ใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่
- ๒) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติสนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นมีคุณภาพเท่าเทียมกันและทั่วถึง
- ๓) แนวโน้มการท่องเที่ยวปัจจุบันเน้นการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และสุขภาพ
- ๔) รัฐบาลมีนโยบายในการส่งเสริมการค้าเสรีระหว่างประเทศ
- ๕) การพัฒนาเส้นทางเศรษฐกิจเชื่อมโยงตะวันออก-ตะวันตก (East-West Economic Corridor)

/๖) นโยบาย...

- ๖) นโยบายของจังหวัดในการเชื่อมโยงภาคการอุตสาหกรรมกับกลุ่มจังหวัดใกล้เคียง
- ๗) การได้รับการอบรมและพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีประสิทธิภาพ

#### ข้อจำกัด /อุปสรรค (Threat)

๑. ไม่มีกฎหมายที่เอื้อต่อการถือครองกรรมสิทธิ์ที่ดินของเกษตรกรในบางพื้นที่
๒. ขาดการลงทุนในอุตสาหกรรมเกษตร ที่ใช้วัตถุดิบจากผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่
๓. ภัยจากการใช้สารเคมีในภาคเกษตรยังมีมาก และแพร่ขยายมากขึ้น
๔. นโยบายการเปิดการค้าเสรี มีผลต่อสินค้าเกษตร ทั้งการบริโภคในพื้นที่และการส่งออก
๕. ค่าครองชีพสูง การดำเนินชีวิตของผู้มีรายได้น้อยค่อนข้างลำบาก เนื่องจากสินค้าอุปโภคบริโภคส่วนใหญ่ยังนำมาจากท้องถิ่นอื่น
๖. ระเบียบกฎหมาย นโยบายจากส่วนกลางในลักษณะการสั่งการจากเบื้องบนลงมา (Top Down) เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท้องถิ่นในบางครั้ง
๗. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีน้อยและใช้เวลาพอสมควรกว่าจะได้รับ ซึ่งเมื่อได้รับก็ล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนระยะเวลาที่วางไว้

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลร่วมใจวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

#### ภารกิจหลัก

- ๑) การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
- ๒) การพัฒนาด้านสุขภาพอนามัย
- ๓) การพัฒนาด้านการศึกษา
- ๔) การพัฒนาด้านการกีฬา
- ๕) การพัฒนาด้านสาธารณสุข
- ๖) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

#### ภารกิจรอง

- ๑) การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม
- ๒) การพัฒนาด้านกิจกรรมเด็กและเยาวชน

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลร่วมใจ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน และ ๑ หน่วย ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังโดยมีพนักงานเทศบาล ๑๓ อัตรา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ๓ อัตรา พนักงานจ้าง ๑๙ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๕ อัตรา

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลร่วมใจ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้าง

๑) สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับดูแลและเร่งรัดการปฏิบัติหน้าที่ของ ส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล การบริหารการศึกษาและพัฒนาศึกษา ทั้งการศึกษา ในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบ การศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย การส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น และมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน และงานสาธารณสุข

๒) กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับพัสดุของเทศบาล

๓) กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการผลิตและการจำหน่ายน้ำประปา การติดตั้งประปา การวางแผนปรับปรุงในข้อบกพร่องต่าง ๆ ของการประปา

๔) หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของ หน่วยงานต่าง ๆ ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบ การใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p>๑. งานบริหารทั่วไป</p> <p>๒. งานนโยบายและแผน</p> <p>๓. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๔. งานกิจการสภา อบต.</p> <p>๕. งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๖. งานกฎหมายและคดี</p> <p>๗. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๘. งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๙. งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p style="text-align: center;"><u>สถานศึกษาในสังกัด</u></p> <p>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กท่าแฝกอนุสรณ์ ๑</p> <p>๑๐. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p>	<p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p>- งานธุรการ</p> <p>- งานราชการทั่วไปของเทศบาล</p> <p>- งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี</p> <p>รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และ เลขานุการนายกเทศมนตรี</p> <p>- งานกิจการสภาเทศบาล</p> <p>- งานการบริหารงานบุคคลของ พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง</p> <p>- งานกิจการขนส่ง</p> <p>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>- งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>- งานการพาณิชย์</p> <p>- งานเทศกิจ</p> <p>- งานวิเทศสัมพันธ์</p> <p>- งานการเลือกตั้ง</p> <p>- งานตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร</p> <p>- ราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของ กอง สำนัก หรือส่วนราชการใดใน เทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับ และเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วน ราชการในเทศบาลให้เป็นไปตาม นโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติ ราชการของเทศบาล</p> <p>- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการ</p> <p>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย</p> <p>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>- งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล</p> <p>- งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล</p> <p>- งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>- งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด</p> <p>- งานคณะกรรมการพัฒนาเทศบาล</p> <p>- งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล</p> <p>- งานงบประมาณ</p> <p>- งานนิติการ</p> <p>- งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของเทศบาล</p> <p>- งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีและฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี)</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	<p><b>สำนักปลัดเทศบาล (ต่อ)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานตรวจติดตามและประเมินผล แผนงานและโครงการ</li><li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li><li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อย</li><li>- งานจราจร</li><li>- งานประชาสัมพันธ์</li><li>- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ</li><li>- งานสถิติข้อมูล</li><li>- งานสารสนเทศ</li><li>- งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของ เทศบาล</li><li>- งานบริการข้อมูลสถิติ</li><li>- งานช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ</li><li>- งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงาน ด้านสาธารณสุข</li><li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li><li>- งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ ติดต่อ</li><li>- งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ</li><li>- งานสุขาภิบาลชุมชน</li><li>- งานอนามัยสิ่งแวดล้อม</li><li>- งานคุ้มครองผู้บริโภค</li><li>- งานให้บริการด้านสาธารณสุข</li><li>- งานเภสัชกรรม</li><li>- งานพยาธิวิทยา</li><li>- งานรังสีวิทยา</li><li>- งานวิชาการทางการแพทย์</li><li>- งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์</li><li>- งานการแพทย์</li><li>- งานการแพทย์ฉุกเฉิน</li><li>- งานรักษาพยาบาล</li><li>- งานศูนย์บริการสาธารณสุข</li><li>- งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล</li><li>- งานบริหารสาธารณสุข</li><li>- งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค</li><li>- งานเวชปฏิบัติครอบครัว</li><li>- งานหลักประกันสุขภาพ</li><li>- งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ</li><li>- งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข</li><li>- งานกฎหมายสาธารณสุข</li><li>- งานแพทย์แผนไทย</li><li>- งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย</li><li>- งานกายภาพและอาชีวบำบัด</li></ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	<p><b>สำนักปลัดเทศบาล (ต่อ)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย</li> <li>- งานทันตสาธารณสุข</li> <li>- งานบริการรักษาความสะอาด</li> <li>- งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย</li> <li>- งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส</li> <li>- งานอาสาสมัครสาธารณสุข</li> <li>- งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด</li> <li>- งานสัตว์แพทย์</li> <li>- งานศึกษา คั่นคว่ำ วิเคราะห์ วิจัยวิเคราะห์ กำหนด มาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การ ประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและ ตรวจสอบคุณภาพ สิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการ สิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้าง จิตสำนึกด้าน สิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษ ทางน้ำ อากาศและเสียง</li> <li>- งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพ น้ำ อากาศ ของ เสียและสารอันตรายต่าง ๆ</li> <li>- งานบริการข้อมูลสถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ</li> <li>- งานบริหารการศึกษา</li> <li>- งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา</li> <li>- งานการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- งานเครือข่ายทางการศึกษา</li> <li>- งานศึกษานิเทศก์</li> <li>- งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร</li> <li>- งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและ นวัตกรรมทางการศึกษา</li> <li>- งานการศาสนา</li> <li>- งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</li> <li>- งานการกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานกิจกรรมเด็กเยาวชน</li> <li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อ การศึกษา</li> <li>- งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการ ศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานบริการข้อมูลสถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	<p><b>สำนักปลัดเทศบาล (ต่อ)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li><li>- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</li><li>- งานยุทธศาสตร์ของเทศบาล</li><li>- งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล</li><li>- งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น</li><li>- งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด</li><li>- งานคณะกรรมการพัฒนาเทศบาล</li><li>- งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล</li><li>- งานงบประมาณ</li><li>- งานนิติการ</li><li>- งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของเทศบาล</li><li>- งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี)</li><li>- งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ</li><li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li><li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อย</li><li>- งานจราจร</li><li>- งานประชาสัมพันธ์</li><li>- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ</li><li>- งานสถิติข้อมูล</li><li>- งานสารสนเทศ</li><li>- งานจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของเทศบาล</li><li>- งานบริการข้อมูลสถิติ</li><li>- งานช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ</li><li>- งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข</li><li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li><li>- งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ</li><li>- งานสุขภาพภิบาลในสถานประกอบการ</li><li>- งานสุขภาพภิบาลชุมชน</li><li>- งานอนามัยสิ่งแวดล้อม</li><li>- งานคุ้มครองผู้บริโภค</li><li>- งานให้บริการด้านสาธารณสุข</li><li>- งานเภสัชกรรม</li><li>- งานพยาธิวิทยา</li><li>- งานรังสีวิทยา</li><li>- งานวิชาการทางการแพทย์</li><li>- งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์</li><li>- งานการแพทย์</li></ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	<p><b>สำนักปลัดเทศบาล (ต่อ)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการแพทย์ฉุกเฉิน</li> <li>- งานรักษาพยาบาล</li> <li>- งานศูนย์บริการสาธารณสุข</li> <li>- งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล</li> <li>- งานบริหารสาธารณสุข</li> <li>- งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค</li> <li>- งานเวชปฏิบัติครอบครัว</li> <li>- งานหลักประกันสุขภาพ</li> <li>- งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ</li> <li>- งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข</li> <li>- งานกฎหมายสาธารณสุข</li> <li>- งานแพทย์แผนไทย</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย</li> <li>- งานกายภาพและอาชีพบำบัด</li> <li>- งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย</li> <li>- งานทันตสาธารณสุข</li> <li>- งานบริการรักษาความสะอาด</li> <li>- งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย</li> <li>- งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส</li> <li>- งานอาสาสมัครสาธารณสุข</li> <li>- งานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด</li> <li>- งานสัตว์แพทย์</li> <li>- งานศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยวิเคราะห์ กำหนด มาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การ ประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและ ตรวจสอบคุณภาพ สิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการ สิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้าง จิตสำนึกด้าน สิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษ ทางน้ำ อากาศและเสียง</li> <li>- งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพ น้ำ อากาศ ของ เสียและสารอันตรายต่าง ๆ</li> <li>- งานบริการข้อมูลสถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทาง วิชาการ- งานบริหารการศึกษา</li> <li>- งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา</li> <li>- งานการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- งานเครือข่ายทางการศึกษา</li> <li>- งานศึกษานิเทศก์</li> <li>- งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร</li> <li>- งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและ นวัตกรรมทางการศึกษา</li> <li>- งานการศาสนา</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	<p><b>สำนักปลัดเทศบาล (ต่อ)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</li><li>- งานการกีฬาและนันทนาการ</li><li>- งานกิจกรรมเด็กเยาวชน</li><li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li><li>- งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษา</li><li>- งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่</li><li>- งานบริการข้อมูลสถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ</li><li>- สถานศึกษาในสังกัด<ul style="list-style-type: none"><li>- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กท่าแฝกอนุสรณ์ ๑</li></ul></li><li>- งานสวัสดิการสังคม</li><li>- งานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์</li><li>- งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน</li><li>- งานพัฒนาชุมชน</li><li>- งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน</li><li>- งานจัดระเบียบชุมชน</li><li>- งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส</li><li>- งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน</li><li>- งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่งผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ</li><li>- งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้พิการทางร่างกายและสมอง</li><li>- งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย</li><li>- งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤตินไม่เหมาะสมแก่วัย</li><li>- งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือนร้อน และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนิน</li><li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li></ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๑. งานการเงิน</p> <p>๒. งานบัญชี</p> <p>๓. งานธุรการ</p> <p>๔. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๕. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๖. งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๑. งานผังเมือง</p> <p>๒. งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๓. งานธุรการ</p> <p>๔. งานก่อสร้าง</p> <p>๕. งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๖. งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>- งานธุรการ</p> <p>- งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้</p> <p>- งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม</p> <p>- งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน</p> <p>- งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท</p> <p>- งานการจัดทำบัญชี</p> <p>- งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท</p> <p>- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ</p> <p>- งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ</p> <p>- งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง</p> <p>- งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ</p> <p>- งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ</p> <p>- งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน</p> <p>- งานทำงบทดลองประจำเดือนและ ประจำปี</p> <p>- งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา</p> <p>- งานทะเบียนคุม</p> <p>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>- งานธุรการ</p> <p>- งานสำรวจ</p> <p>- งานออกแบบและเขียนแบบ</p> <p>- งานประมาณราคา</p> <p>- งานจัดทำราคากลาง</p> <p>- งานจัดทำราคากลาง</p> <p>- งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ</p> <p>- งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ</p> <p>- งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ</p> <p>- งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร</p> <p>- งานปรับปรุงภูมิทัศน์</p> <p>- งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการ ผังเมือง</p> <p>- งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย</p> <p>- งานตรวจสอบการก่อสร้าง</p> <p>- งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อม บำรุงประจำปี</p> <p>- งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดทำประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล</li> <li>- งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ</li> <li>- งานเกี่ยวกับการประปา</li> <li>- งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล</li> <li>- งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล</li> <li>- งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</li> </ul>	
<p><b>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> งานตรวจสอบภายใน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p><b>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> งานตรวจสอบภายใน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p>	

#### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลร่วมจิต วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) กลาง/ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมกลาง/ต้น
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>๑. สำนักงานปลัด</b>								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
ปฏิบัติหน้าที่ดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ท่าฝกอนุสรณ์ ๑)</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>๒. กองคลัง</b>								
ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ปฏิบัติหน้าที่จดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>๓. กองช่าง</b>								
ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
ปฏิบัติหน้าที่ผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>รวม</b>	<b>๓๓๕</b>	<b>๓๓๕</b>	<b>๓๓๕</b>	<b>๓๓๕</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

#### ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลร่วมใจ นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อัตรากำลังและวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตรากนละ ๑ ชั้นของอัตรารายเดือนในแต่ละปี หรือตามคำแนะนำข้างต้น

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตรารายเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด)หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี





(นางสาวนภิศรา อาณาเขตต์)  
นักวิชาการพัสดุ รักษาราชการแทน  
ผู้อำนวยการกองคลัง

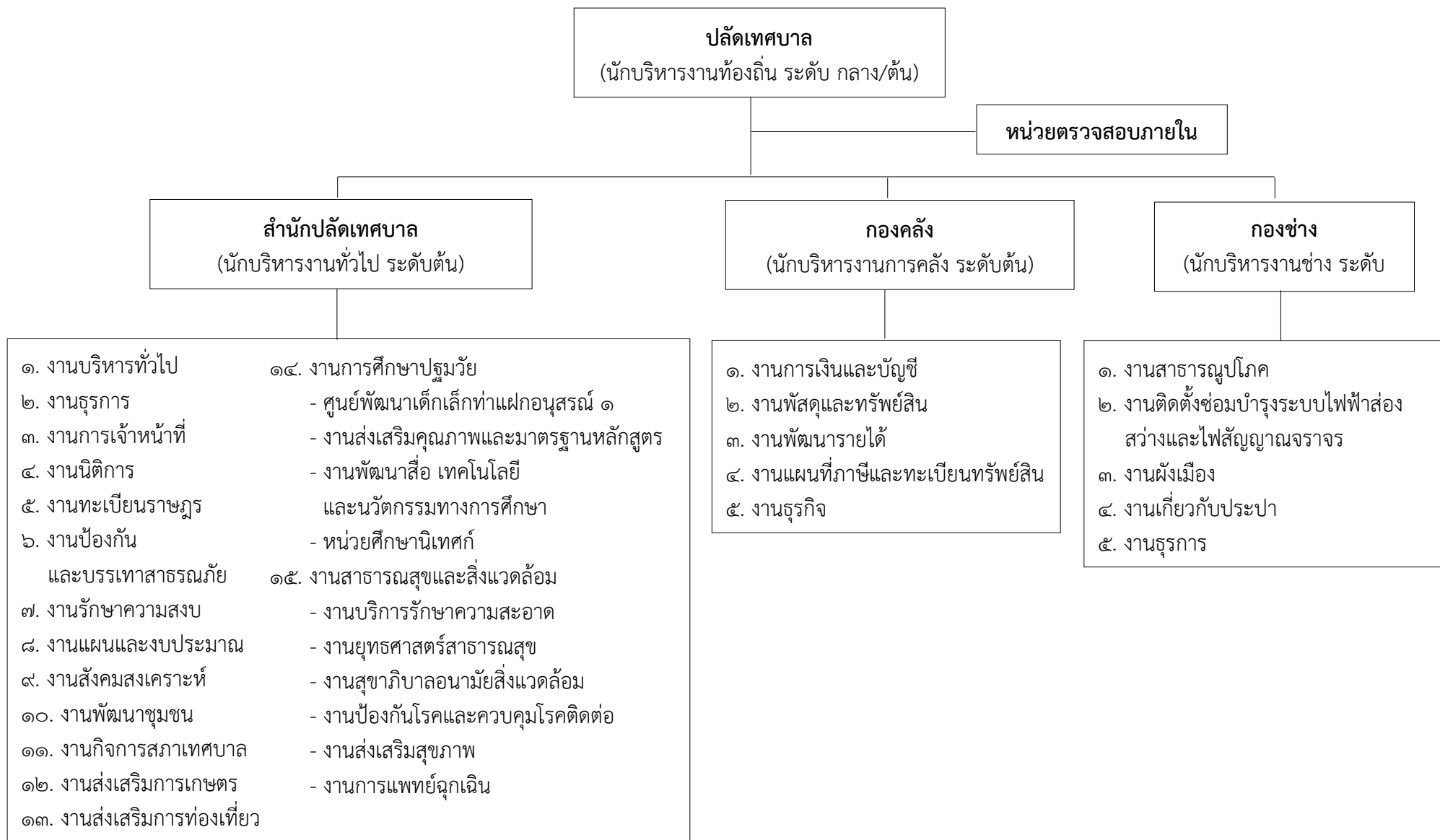
(นางสาวบุหงา ตั้งก้อง)  
หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน  
ปลัดเทศบาลตำบลร่วมใจ ปฏิบัติหน้าที่  
นายกเทศมนตรีตำบลร่วมใจ

**หมายเหตุ**

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน ๒๔,๑๐๐,๐๐๐ บาท (งบประมาณตั้งต้น)
๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน ๒๕,๓๐๕,๐๐๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๖)
๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน ๒๖,๕๗๐,๒๕๐ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๗)
๔. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน ๒๗,๘๙๘,๗๖๓ บาท (ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ จากงบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๘)
๕. ข้าราชการถ่ายโอน / บุคลากรทางการศึกษา / พนักงานจ้างที่กรมฯ จัดสรรอัตรามาให้ ให้ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับประโยชน์ตอบแทนอื่น ซึ่งอยู่ในลำดับที่ ๑๕,๑๖ และ ๑๘
๖. ในส่วนของข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบลที่มีเงินประจำตำแหน่ง ให้นำเงินประจำตำแหน่ง/เงินค่าตอบแทนมาคิดรวมเป็นเงินเดือนทั้งตำแหน่งที่มีคนครอง และตำแหน่งว่าง
๗. ไม่นำค่าครองชีพมาคิดรวมเป็นเงินเดือน/ค่าตอบแทน ตามหนังสือ สนง.กจ. กท. ก.อบต. ด่วนที่สุดที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๒๒ ลว. ๑ มี.ค. ๒๕๕๙ (น.๑๐) และ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๕ ลว. ๒๗ มี.ย. ๒๕๕๗

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลร่วมใจ (เทศบาลประเภทสามัญ)



โครงสร้างกรอบอัตรากำลังสำนักปลัด

หัวหน้าสำนักปลัด  
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น

งานบริหารงานทั่วไป	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	งานการเจ้าหน้าที่	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	งานสวัสดิการสังคม	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๑. ผู้ช่วย จพง.ธุรการ (ภารกิจ) ๒. ปฏิบัติหน้าที่ซีบรลยนต์ (ทั่วไป) ๓. ปฏิบัติหน้าที่คณงานทั่วไป (ทั่วไป)	๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก. ๒. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ)	๑. นักทรัพยากรบุคคล ปก.	-	๑. นักพัฒนาชุมชน ปก.	๑. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก. (ว่าง) ๒. จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง. (ว่าง) ๓. ผู้ช่วยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ภารกิจ) ๔. ปฏิบัติหน้าที่ดับเพลิง (ทั่วไป)	๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (รอกกรมฯ จัดสรรตำแหน่ง) ๒. ครู คศ.๑ ๓. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (ภารกิจ) ๔. ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)

ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ครู
จำนวน	๑	-	-	๔	-	-	๑	-	๔	๓	๑

โครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง  
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น  
(ว่าง)

งานการเงินและบัญชี	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	งานสารบรรณคลัง
๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง. ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ) (ว่าง)	๑. นักวิชาการพัสดุ ปก. ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ)	๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง. (ว่าง) ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) ๓. ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (ว่าง) ๔. ปฏิบัติหน้าที่จดมาตราวัดน้ำ (ทั่วไป)	๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)

ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	-	๑	๑	-	๔	๒

โครงสร้างกรอบอัตรากำลังกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง  
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น  
(ว่าง)

งานบริหารงานทั่วไป	งานสาธารณูปโภค	งานควบคุมการก่อสร้าง	งานสำรวจและออกแบบ
๑. ปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ)	๑. นายช่างโยธา ชง.	๑. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (ภารกิจ)
๒. ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (ว่าง)	๒. ปฏิบัติหน้าที่ผลิตน้ำประป (ทั่วไป) (ว่าง)		๒. ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (ภารกิจ)

ระดับ	อำนวยการต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	๑	-	-	๓	๒

โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.  
(ว่าง)

ระดับ	อำนาจการต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ		
๑	-	ป.ตรี	๗๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	-	-	-	ว่างเดิม	
๒	-	ป.ตรี	๗๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๗๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	-	-	ว่างเดิม	
๓	นางสาวบุหงา ดังก้อง	ป.โท	๗๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๑๔,๖๘๐ (๔๒,๘๙๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	
๔	-	ป.ตรี	๗๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	-	-	-	-	ว่างเดิม
๕	นายฤทธิญา บุญนิตย์	ป.ตรี	๗๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๗๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๗๕,๑๒๐ (๓๑,๒๖๐ X ๑๒)	-	-	-	
๖	นางสาวนภิศรา อาณาเขตต์	ป.ตรี	๗๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๗๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๓๑๘,๐๐๐ (๒๖,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	-	
๗	นางสาวดลนภา กิ่งพวง	ป.โท	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐ X ๑๒)	-	-	-	
๘	-	ป.ตรี	๗๔-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๗๔-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	-	-	-	-	ว่างเดิม
๙	-	ปวส.	๗๔-๖๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๗๔-๖๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	-	-	-	-	ว่างเดิม
๑๐	นางสาวอัมพิกา นันชม	ป.โท	๗๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๗๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๑๘,๐๐๐ (๒๖,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	-	
๑๑	นางจิตาภา จันทร์ทอง	ป.ตรี	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๒๘๐,๐๘๐ (๒๓,๓๔๐ X ๑๒)	-	-	-	
๑๒	นางสาวเทพวิภา สิงห์สิทธิ์	ป.ตรี	๗๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๗๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๗๕,๑๒๐ (๓๑,๒๖๐ X ๑๒)	-	-	-	
๑๓	-	ป.ตรี	๗๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๗๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	-	-	-	-	ว่างเดิม

(ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๔	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	ว่างเดิม
๑๕	นางสาวชญานิศ พฤกษยากรกุล	ป.โท	๗๔-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๗๓	ครู	คศ.๑	๗๔-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๗๓	ครู	คศ.๑	๓๙๒,๒๘๐ (๓๒,๒๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๙๒,๒๘๐ เงินอุดหนุนฯ
๑๖	-	ป.ตรี	๗๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	-	-	-	ว่างเดิม

๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๗	นางสาวรัตนภรณ์ คำเทพ	ป.ตรี	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๑๒,๗๖๐ (๑๗,๗๓๐ X ๑๒)	-	-	
๑๘	นายจิรภัทร เมืองพุ่ม	ป.ตรี	-	ผช.นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผช.นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๒๐๓,๖๔๐ (๑๖,๕๗๐ X ๑๒)	-	-	
๑๙	นางสาวสุวิทย์ โคตรสีภูมิ	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๗,๗๒๐ (๑๗,๓๑๐ X ๑๒)	-	-	
๒๐	นางสาวสุพรรณิ ลังกา	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๘,๔๘๐ (๑๔,๐๔๐ X ๑๒)	-	-	
๒๑	นางสาวบุญยวีร์ ติมี	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๖๑,๑๒๐ (๒๑,๗๖๐ X ๑๒)	-	-	
๒๒	-ว่าง-	ป.ตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-ว่างเดิม-
๒๓	นางสาวธัญวลัย บัวคำป้อ	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	
๒๔	นางสาวปวีณา อืดกัน	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐ X ๑๒)	-	-	
๒๕	นายธีรพงศ์ ชมพูน้อย	ป.ตรี	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๘๘,๔๐๐ (๑๕,๗๐๐ X ๑๒)	-	-	
๒๖	ว่าที่ ร.ต.หญิง วรางคณา สังข์เงิน	ป.ตรี	-	ผช.นายช่างสำรวจ	-	-	ผช.นายช่างสำรวจ	-	๑๘๕,๖๔๐ (๑๕,๔๗๐ X ๑๒)	-	-	
๒๗	นายธิวาฤทธิ์ ยอดยิ่ง	ปวส.	-	ผช.นายช่างเขียนแบบ	-	-	ผช.นายช่างเขียนแบบ	-	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐ X ๑๒)	-	-	

หมายเหตุ บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งให้ระบุแยกทุกตำแหน่ง ทั้งอัตราที่มีคนครอง อัตราว่าง รวมถึงข้าราชการและบุคลากรภายใต้  
ทั้งนี้ กรณีที่มีคนครองตำแหน่ง ให้ระบุระดับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้นตามข้อเท็จจริง

๓. พนักงานจ้างทั่วไป

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๒๘	นายอาทิตย์ ทะยะ	ม.๖	-	ปฏิบัติหน้าที่ดับเพลิง	-	-	ปฏิบัติหน้าที่ดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	เงินอุดหนุนฯ
๒๙	นางสาวนงลักษณ์ รัตนอาจ	ปวช.	-	ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	
๓๐	นายทินกร ชันทอง	ป.ตรี	-	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์	-	-	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	
๓๑	นายทศพร ปี่แก้ว	ม.๖	-	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์	-	-	ปฏิบัติหน้าที่ขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	
๓๒	นางสาวชนิษฐา หมวกคำ	ม.๖	-	ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	-	-	ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	
๓๓	นางเฟื่องรัตน์ พรหมไพร	ป.ตรี	-	ปฏิบัติหน้าที่จดมาตรน้ำ	-	-	ปฏิบัติหน้าที่จดมาตรน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	
๓๔	-	-	-	ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	-	-	ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	-	-	-	-	ว่างเดิม
๓๕	-	-	-	ปฏิบัติหน้าที่ผลิตน้ำประปา	-	-	ปฏิบัติหน้าที่ผลิตน้ำประปา	-	-	-	-	ว่างเดิม

หมายเหตุ บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งให้ระบุแยกทุกตำแหน่ง ทั้งอัตราที่มีคนครอง อัตราว่าง รวมถึงข้าราชการและบุคลากรถ่ายโอนด้วย  
ทั้งนี้ กรณีที่มีคนครองตำแหน่ง ให้ระบุระดับตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้นตามข้อเท็จจริง

