



การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์

เทศบาลตำบลลาด

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ คุณภาพชีวิต	- ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการ สิ่งแวดล้อม ชะยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อให้บริการด้าน ทัศนกรรมการจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่	- ปลัด ทต. - รองปลัด ทต. - ผอ.กองสาธารณสุข - หัวหน้าฝ่ายสาธารณสุข - นว.สุขาภิบาล - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด เบา - คนงานประจํารถขยะ - ยาม - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ โครงสร้างพื้นฐาน	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการ เจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และ จัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้าย บอกลำเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน	- ปลัด ทต. - รองปลัด ทต. - ผอ.กองช่าง - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ - จพง.ธุรการ กองช่าง
	- ให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็ก และเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริม ด้านการกีฬาและนันทนาการและส่งเสริมการศึกษานอก สถานศึกษา ให้แก่เด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา	- ปลัด ทต. - รองปลัด ทต. - ผอ.กองการศึกษา - นักวิชาการศึกษา - ครู /ผช.ครู/ ผดต
	- การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริม การประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนา และสนับสนุนสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส	- ปลัด ทต. - รองปลัด ทต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน
	- การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค การปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวก และเพียงพอ	- ปลัด ทต. - รองปลัด ทต. - ผอ.กองช่าง - หัวหน้าสำนักปลัด - นายช่างโยธา



		<ul style="list-style-type: none"> - จพง.ธุรการ กองช่าง - ผช.นายช่างโยธา - จพง.ป้องกันฯ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนา ร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชนซึ่งเป็นไปตามแนวทาง ยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด - ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืช สมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาด เพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด ทต.- รองปลัด ทต. - หน.สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน
	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ ตลอดปี พื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด ทต. - รองปลัด ทต. - ผอ.กองช่าง - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - ผช.นักผังเมือง
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนาบุคลากร ในสังกัด 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด ทต. - รองปลัด ทต. - หัวหน้าสำนักปลัด - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - นิติกร - นักทรัพยากรบุคคล
	<ul style="list-style-type: none"> - สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และ สถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มี ประสิทธิภาพตรวจสอบได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด ทต. - รองปลัด ทต. - ผอ.กองคลัง - หัวหน้าฝ่ายการคลัง - นักวิชาการเงินฯ - นักวิชาการพัสดุ - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - จพง.การเงิน - จพง.จัดเก็บรายได้



	<ul style="list-style-type: none"> - รมรณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผล และตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล 	<ul style="list-style-type: none"> - พนักงานเทศบาลทุกระดับ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์ ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มพูนมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายการตลาดออกไป - การเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ - การส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดินการพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด ทต. – รองปลัด ทต. - หัวหน้าสำนักปลัด - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ - ผช.พง.การเกษตร - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาเศรษฐกิจ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนทางเศรษฐกิจระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชนท้องถิ่น โดยเฉพาะผลิตผลทางการเกษตรอินทรีย์ ให้มีความสามารถและทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มพูนมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายการตลาดออกไป - การเพิ่มทักษะอาชีพของครัวเรือนและกลุ่มอาชีพ- การส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน - การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตรการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร 	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัด ทต.– รองปลัด ทต. - หน.สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - ผช.นักพัฒนาชุมชน



บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

เทศบาลตำบลตลาด ได้พิจารณาภาระงานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลพิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ พบว่า เทศบาลตำบลตลาด มีภารกิจด้านการเกษตร ด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้ เนื่องด้วยเหตุผลดังนี้

อัตรากำลังที่ว่าง ของเทศบาลตำบลตลาด

ลำดับ	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	จำนวน	วิธีดำเนินการในตำแหน่งว่าง
๑	สำนักปลัด	นิติกร	๑	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ไม่สามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งได้
๒	กองคลัง	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	๑	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ไม่สามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งได้
๓	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	๑	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ไม่สามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งได้
๔	กองช่าง	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	๑	ตำแหน่งรายงานกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ยุบเลิกไม่ได้
๕	กองช่าง	นายช่างโยธา	๑	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ไม่สามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งได้
๖	กองการศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	ตำแหน่งรายงานกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ยุบเลิกไม่ได้
๗	กองการศึกษา	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	๑	ตำแหน่งรายงานกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ยุบเลิกไม่ได้



๘	กองการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	๑	คงตำแหน่งไว้คงเดิม เนื่องจากภารกิจงานมีอยู่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตำแหน่งได้
---	-------------	-----------------	---	---

อัตรากำลังที่ยังมีไม่เพียงพอและมีความจำเป็นในภารกิจงาน โดยผ่านการพิจารณาปรับเกลี่ยตำแหน่งจาก
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังแล้ว

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง/ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	ปีที่ ต้องการ	เหตุผลและความจำเป็น
๑	สำนักปลัด	ผู้ช่วยนัก จัดการงาน ทั่วไป	๑	๒๕๖๔	เนื่องจากเทศบาลตำบลตลาด แบ่งโครงสร้าง ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ซึ่งงานนัก จัดการงานทั่วไปมีข้าราชการรับผิดชอบงาน ด้านนี้เพียงคนเดียว และไม่มีผู้ช่วยรับผิดชอบ ในงานดังกล่าว จึงขอกำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจเพื่อรองรับงานสำนัก ปลัดได้อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจะตอบสนอง นโยบายของรัฐบาลปัจจุบันเนื่องจากมีปริมาณ ที่เพิ่มมากขึ้นในระบบออนไลน์ จึงขอกำหนด ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้สอดคล้อง กับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น
๒	สำนักปลัด	ผู้ช่วย จพง. การเกษตร	๑	๒๕๖๔	เนื่องจากพื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลตลาด ประชาชนส่วนมากในตำบลมีอาชีพ ทำนา ทำสวน ทำการเกษตรในพื้นที่ตำบลตลาด เช่น มีการปลูกต้นหอม ปลูกผัก ในเขตตำบลบ้าน โพธิ์ เพื่อเป็นผักเศรษฐกิจ เพื่อรายได้ของ ประชาชนในตำบลและเป็นตัวกลางในการ ประสานงานความร่วมมือในการให้ความรู้ด้าน เกษตร ระหว่างเกษตรกรอำเภอกับเกษตรตำบล งานการเกษตรไม่มีข้าราชการรับผิดชอบ ดังนั้น จึงขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างตาม



					ภารกิจผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน
๓	สำนักปลัด	คนงานทั่วไป	๓	๒๕๖๔	สำนักปลัดไม่มีข้าราชการรับผิดชอบด้านประชาสัมพันธ์ และข้อมูลด้านสารสนเทศของตำบลตลาด ขาดผู้รับผิดชอบงานด้านนี้ช่วยเหลือปฏิบัติงานด้านการบันทึกข้อมูลโปรแกรม LHR โปรแกรม สปสช. สิทธิประโยชน์ของข้าราชการและลูกจ้าง ข้อมูลสารสนเทศ ดูแลเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลให้เป็นปัจจุบัน ด้านข้อมูลข่าวสาร จัดเก็บข้อมูลสถิติ จัดทำและแจกจ่ายข้อมูล เอกสารหลักฐาน เพื่อแจ้งให้หน่วยงานต่าง ๆ ทราบและรวมถึงการศิษย์ข้อมูลเกี่ยวกับงานของเทศบาลตำบลให้เป็นปัจจุบัน ช่วยเหลือปฏิบัติงานตรวจเช็คอุปกรณ์ดูแลอุปกรณ์ในรถดับเพลิง เผ่าระวังเหตุเพลิงไหม้ วาตภัย ช่วยเหลือด้านงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทั่วไป แต่จะรับคำสั่งโดยไม่จำกัดขอบเขตหน้าที่ด้านแรงงานทั่วไป เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น จึงขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาลขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น
๔	สำนักปลัด	คนงานทั่วไป	๑	๒๕๖๔	ปัจจุบันมีรถยนต์ส่วนกลาง ๒ คัน เพื่อใช้ในส่วนราชการ คือรถหมายเลขทะเบียน กธ ๔๗๗๕ และรถหมายเลขทะเบียน กล ๗๕๓๕ นม ซึ่งมีพนักงานทำหน้าที่ขับรถเพียง ๑ อัตราในการนี้ เพื่อให้การดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพและสอดคล้องกับภาระงานโครงการ ที่มีมากขึ้นในองค์กร และเพื่อ



					ป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นต่อข้าราชการและเจ้าหน้าที่ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเป็นผู้มีทักษะและความรับผิดชอบในด้านโดยตรง จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ในตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ดังกล่าว
๕	กองคลัง	ผู้ช่วย จพง. พัสดุ	๑	๒๕๖๔	เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวประกอบกับไม่มีบุคลากรที่มารับผิดชอบเกี่ยวกับงานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ หรืองานอื่นใดที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
๖	กองช่าง	คนงานทั่วไป	๔	๒๕๖๔	เนื่องจากเทศบาลตำบลตลาด ยังมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ดูแลอาคารสถานที่ และวางระบายน้ำในเขตเทศบาล งานดูแลรักษาความสะอาดสิ่งแวดล้อมของสำนักงานเทศบาลงานดูแลซ่อมแซมปรับปรุง สนามหญ้าสนามกีฬาเทศบาลตำบล งานจัดเตรียมสถานที่ตามโครงการของเทศบาล งานตรวจเช็คซ่อมแซมและต้นท่อประปางานดูแลต้นไม้ทางสาธารณะงานตัดต้นไม้,งานแจกจ่ายน้ำ , งานดูแลล้างทำความสะอาดถนนฯ บุคลากรไม่เพียงพอ ทำให้การปฏิบัติงานไม่เกิดประสิทธิภาพเต็มที่ และมีพนักงานของเทศบาลเพิ่มขึ้นทำให้ลักษณะงานเพิ่มขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงเกี่ยวกับตำแหน่งให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ตามขั้นตอนการปฏิบัติงานของพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน)



					ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ปฏิบัติงานช่วยเหลือการบริหารจัดการภายในสำนักงานและการบริหารราชการทั่วไป ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น จึงขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาลขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น
๗	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	จพง.สาธารณสุขปง/ชง	๑	๒๕๖๔	ปัจจุบันเทศบาลตำบลลาดมีภารกิจบูรณาการร่วมกับสถานีอนามัยตำบลลาด ๑ แห่งภายใต้กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และต้องควบคุมกำกับดูแลงานด้านสาธารณสุข ซึ่งไม่มีตำแหน่ง จพง. สาธารณสุข ดังนั้นจึงทำให้การควบคุมกำกับดูแลงานด้านสาธารณสุขไม่ตอบสนองนโยบายของผู้บริหาร เท่าที่ควรเนื่องจากว่า เป็นลักษณะงานเฉพาะ ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะ เพื่อปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปฏิบัติ หน้าที่ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ป้องกันโรค และ ระวังโรคติดต่อ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาลประกอบด้วยไม่มีบุคคลที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต การพัฒนาคนและสังคมที่มีคุณภาพ การบริการสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ดังนั้นเทศบาลตำบลลาด จึงมีความจำเป็นต้องเพิ่มตำแหน่งดังกล่าวที่กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเพื่อตอบสนองภารกิจงานที่เกิดขึ้น



๘	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	พนักงานขับ เครื่องจักรกล ขนาดเบา	๑	๒๕๖๔	เทศบาลตำบลตลาด ได้ซื้อรถบรรทุกบรรทุกทุก ขยยะยนต์ ๑ คัน ซึ่งใช้ในภารกิจเก็บขยะที่มี ปริมาณที่เพิ่มขึ้น ฯลฯ และปัจจุบันเทศบาล ตำบลตลาด ยังไม่มีพนักงานขับรถบรรทุกขยะ คันดังกล่าว จึงมีความจำเป็นต้องกำหนด ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ในตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกขยะ ดังกล่าว ปัจจุบันกองสาธารณสุขมีภารกิจเกี่ยวกับการ จัดเก็บขยะ และการให้บริการเก็บขยะ ประกอบกับต้องดำเนินการเกี่ยวกับการสำรวจ พื้นที่ในการจัดเก็บขยะ และการรณรงค์การ เก็บขยะ ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญ ซึ่งการดำเนิน ภารกิจดังกล่าวนี้ เทศบาลตำบลตลาด มีพื้นที่ ขนาดกว้าง ภายใต้การควบคุมดูแลหมู่บ้าน ๘ หมู่บ้าน ดังนั้นแล้ว เทศบาลตำบลตลาด จึง ต้องกำหนดพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน ประจำรถขยะเพื่อตอบสนองภารกิจดังกล่าว
๙	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	คนงานทั่วไป	๒	๒๕๖๔	กองสาธารณสุขขาดบุคลากรด้านการจัดเก็บค่า ค่าธรรมเนียม ค่าธรรมเนียมที่เป็นอันตรายต่อ สุขภาพ งานช่วยธุรการ งานธุรการและ เอกสาร ด้านอื่น ๆ งานการรับเรื่องร้องทุกข์และร้องเรียนงาน สวัสดิการต่างๆ งานด้านการประชาสัมพันธ์ งานบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับ ท้องถิ่น งานงบประมาณกองทุนฯ งานคณะกรรมการกองทุน งานโครงการและแผนงานปัจจุบันกอง สาธารณสุขมีภารกิจเกี่ยวกับการจัดเก็บขยะ และการให้บริการเก็บขยะ ประกอบกับต้อง ดำเนินการเกี่ยวกับการสำรวจพื้นที่ในการ จัดเก็บขยะ และการรณรงค์การเก็บขยะ ซึ่ง



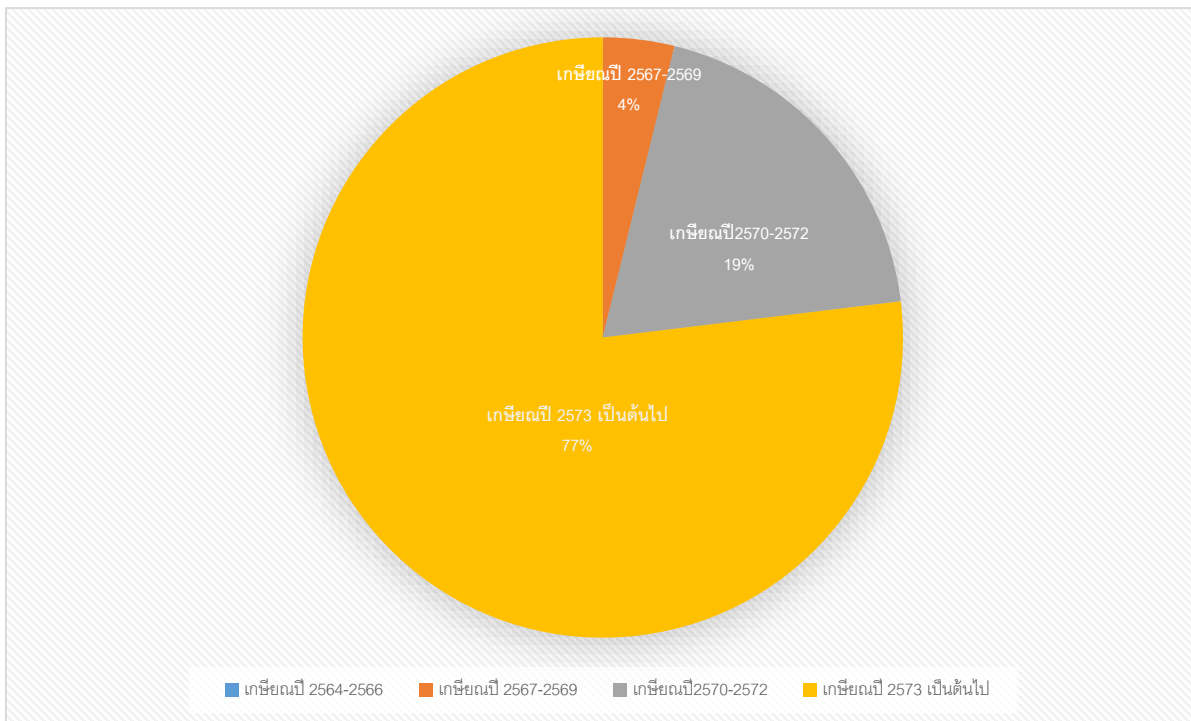
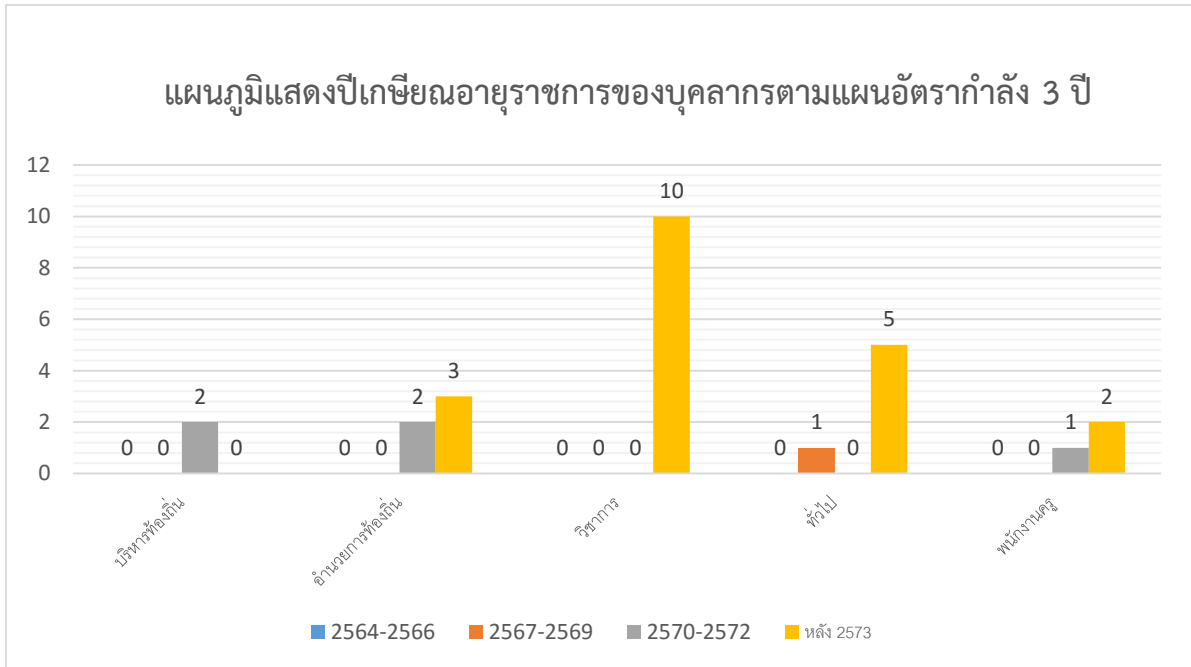
					เป็นภารกิจสำคัญ ซึ่งการดำเนินการกิจดังกล่าว นั้น เทศบาลตำบลลาด มีพื้นที่ขนาดกว้าง ภายใต้การควบคุมดูแลหมู่บ้าน ๘ หมู่บ้าน ดังนั้นแล้ว เทศบาลตำบลลาด จึงต้องกำหนดพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงานประจำรณขะเพื่อตอบสนองภารกิจดังกล่าว - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย
๑๐	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	คนงานประจำรณขะ	๓	๒๕๖๔	- งานโครงการและแผนงานปัจจุบันกองสาธารณสุขมีภารกิจเกี่ยวกับการจัดเก็บขยะและการให้บริการเก็บขยะ ประกอบกับต้องดำเนินการเกี่ยวกับการสำรวจพื้นที่ในการจัดเก็บขยะ และการรณรงค์การเก็บขยะ ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญ ซึ่งการดำเนินการกิจดังกล่าว นั้น เทศบาลตำบลลาด มีพื้นที่ขนาดกว้าง ภายใต้การควบคุมดูแลหมู่บ้าน ๘ หมู่บ้าน ดังนั้นแล้ว เทศบาลตำบลลาด จึงต้องกำหนดพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงานประจำรณขะเพื่อตอบสนองภารกิจดังกล่าว - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย
๑๑	กองการศึกษา	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	๑	๒๕๖๔	เทศบาลตำบลลาด มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๑ ศูนย์ เพื่อรองรับภารกิจการศึกษาก่อนปฐมวัยให้กับเด็กก่อนวัยเรียน ดังนี้ ๑. ศพด.เทศบาลตำบลลาด มีเด็ก ๑๐๘ คน มีบุคลากร ๕ คน (ครู ๓ คน ผดด ๒ คน) เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ปฏิบัติหน้าที่ในงานช่วยเหลือผู้ดูแลเด็ก ในการปฏิบัติหน้าที่เลี้ยงดูเด็กเล็กหรือเด็กก่อนวัยอนุบาล/ปฐมวัย (อายุระหว่าง ๐-๓ ปี) เพื่อเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกาย อารมณ์ และสังคม ให้กับเด็กเล็ก เพื่อเตรียมความพร้อม



					ที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับอนุบาล/ปฐมวัยต่อไป และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
๑๒	กองการศึกษา	คนงานทั่วไป	๑	๒๕๖๔	เทศบาลตำบลตลาด มีเด็กรวมทั้งหมด ๑๐๘ คน ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้น ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลตลาดมีผู้ช่วยผู้ดูแลเด็กมีเพียง ๒ คน หากกรณีที่ บุคคลใดบุคคลหนึ่งใน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้ไปอบรม ไปพัฒนา ร่วมงาน หรือประชุมต่าง ๆ ไม่ว่าจะของกรมส่งเสริมฯ จังหวัด อำเภอหรือของหน่วยงานอื่นจัด ทำให้เกิดคนที่เหลือเพียง ๑ คน ไม่สามารถแบกรับ และดูแลความปลอดภัยของเด็กส่วนที่เหลือได้เพียงบุคคลเดียว ดังนั้น เทศบาลตำบลตลาดจึงมีความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป ที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลตลาด ๑ อัตรา

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

เทศบาลตำบลลาด มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้





จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรในแผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔ แต่คนที่เกษียณอายุราชการ เป็นประเภททั่วไป ดังนั้นเทศบาลตำบลตลาด มีแนวทางในการรองรับกรณีพนักงานเทศบาล ที่เกษียณ ๓ แนวทาง

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน เทศบาลตำบลตลาด จะเตรียมการดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ เทศบาลตำบลตลาด จะสรรหาคณะมาดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า (ก.ท.จ.นม.) จังหวัดนครราชสีมา) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากเทศบาลตำบลตลาด ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว เทศบาลตำบลตลาด จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

ซึ่งการดำเนินการเมื่อตำแหน่งว่างเกิดขึ้นแล้ว เทศบาลตำบลตลาด มีรองปลัดเทศบาล ๑ อัตราที่จะสามารถรักษาราชการแทนและปฏิบัติงานในระหว่างการสรรหาได้

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลตลาด ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลตลาด ดังนี้

- **พนักงานเทศบาล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

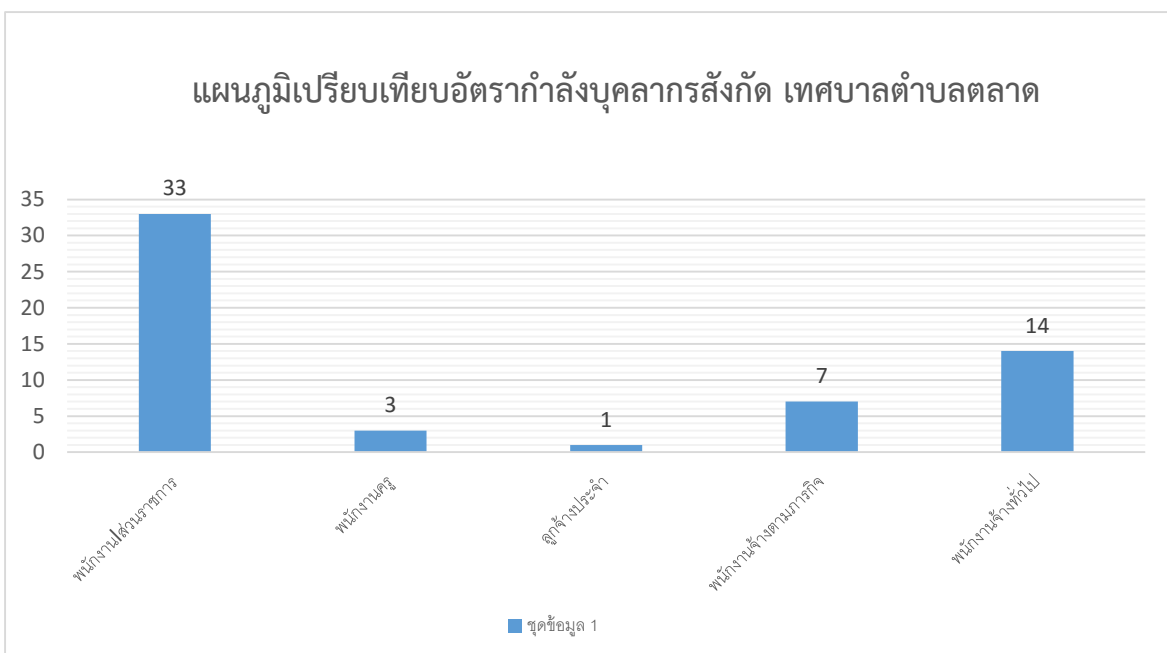
- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่างมีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

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

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการของเทศบาลตำบลตลาด ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและเทศบาล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูก กำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและเทศบาล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งเทศบาลตำบลตลาด ได้วิเคราะห์



ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p>๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้</p> <p>๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))</p> <p>๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))</p> <p>๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))</p> <p>๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))</p> <p>๑.๕ การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))</p> <p>๑.๖ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))</p>	<p>ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง การซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับ ภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง</p>
<p>๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))</p> <p>๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))</p> <p>๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))</p> <p>๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))</p> <p>๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒))</p> <p>๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))</p> <p>๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))</p>	<p>ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพอนามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และสำนักปลัด โดยในส่วนของสำนักปลัด อยู่ในงาน พัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม</p>
<p>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))</p> <p>๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))</p> <p>๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))</p> <p>๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))</p> <p>๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))</p> <p>๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))</p>	<p>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัดใน</p>



	<p>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัดใน</p>
<p>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))</p> <p>๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))</p> <p>๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))</p> <p>๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))</p> <p>๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))</p> <p>๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))</p> <p>๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))</p> <p>๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))</p>	<p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของ ประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ เป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนด ส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสาน การปฏิบัติงานระหว่าง ๒ส่วนราชการคือ กองคลัง และสำนักปลัด พัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม</p>
<p>๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))</p> <p>๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))</p> <p>๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>
<p>๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))</p> <p>๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))</p> <p>๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))</p> <p>๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงาม ของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))</p>	<p>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองการศึกษา</p>
<p>๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของ ส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการ พัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วน</p>



<p>๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))</p> <p>๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))</p> <p>๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))</p> <p>๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))</p>	<p>ท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในเทศบาลตำบลตลาด (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาและกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)</p>
--	--

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล สามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลตลาดได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ



ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ เทศบาลตำบลลาดจะดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก ภารกิจรอง	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. กองช่าง ๒. กองสาธารณสุขฯ และ สำนักปลัด ๓. สำนักปลัด และกองช่าง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕. ทุกส่วนราชการ ๖. กองการศึกษา ๗. สำนักปลัด
ภารกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน	๑. กองการศึกษา ๒. สำนักปลัด ๓. สำนักปลัด ๔. กองคลัง

สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลลาด

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis จะมีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้



๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

๓. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๓.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๓.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๔. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๔.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น



๔.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลตลาด (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ ทต. และพื้นที่ใกล้เคียง ทต. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ ทต. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพตนได้ตลอดเวลา ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ ทต.ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของเทศบาลตำบลตลาด (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ ทต.ในฐานะตัวแทน ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ พื้นที่พัฒนาที่กว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี อาคารสำนักงานคับแคบ
---	--



โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา ทต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต ทต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ ทต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลลาด ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็น ส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานบริหารงานทั่วไป - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนิติการ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานพัสดุและทรัพย์สิน	



<p>๔. กองการศึกษา</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา</p> <p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๒ งานบริการสาธารณสุข</p> <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>- งานการเงินและบัญชี</p> <p>- งานการจัดทำบัญชี</p> <p>- งานสถิติการคลัง</p> <p>- งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>- งานออกแบบควบคุมอาคาร</p> <p>- งานผังเมือง</p> <p>- งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๓.๒ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๓ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร</p> <p>๔. กองการศึกษา</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>- งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>- งานพัฒนาการศึกษา</p> <p>- งานการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>- งานเผยแพร่และฝึกอบรม</p> <p>- งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>- งานบริการรักษาความสะอาด</p> <p>๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๕.๓ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ</p> <p>๕.๔ งานสัตวแพทย์</p> <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	
---	--	--



เทศบาลตำบลลาดได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลลาด ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้นในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖เทศบาลตำบลลาดจึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔- ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในชวงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		กำลัง เดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ประเภทผู้มีทักษะ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
การโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลลาด ประจําปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า เพิ่ม / ลด			เพิ่ม / ลด			
		กำลังเดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ยাম	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
คนงานทั่วไป	-	๓	๓	๓	+๓	-	-	
รวม	๑๙	๒๔	๒๔	๒๔	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและงานก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-
นายช่างโยธา ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างไฟฟ้า ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลลาด ประจําปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ			
		กำลังเดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนักผังเมือง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	-	๔	๔	๔	+๔	-	-	
รวม	๕	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขภาพ ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ประเภทผู้มีทักษะ								
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	-	๓	๓	๓	+๓	-	-	
รวม	๑๐	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลตลาด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ			
		กำลังเดิม	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
กองการศึกษา								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กถ. สรรหา
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กถ. สรรหา
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู อำนวย ค.ศ.๑	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
รวม	๕	๑๐	๑๐	๑๐				
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมพนักงานทั้งสิ้น	๕๗	๗๗	๗๗	๗๗	-	-	-	