



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลชลบทวิบูลย์
อำเภอชนบท จังหวัดขอนแก่น

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
เทศบาลตำบลชลบทวิบูลย์

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของเทศบาลตำบลชลลพวิบูลย์

อำเภอชนบท จังหวัดขอนแก่น

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลชลลพวิบูลย์ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้นเทศบาลตำบลชลลพวิบูลย์ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและเหตุผล ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระ ค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และ วิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิด ความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ กำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจ

หน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลชลบถวิบูลย์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

เทศบาลตำบลชลบถวิบูลย์ มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นของเทศบาลตำบลชลบถวิบูลย์ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลชลบถวิบูลย์ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลชลบถวิบูลย์ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพของเทศบาลตำบลชลบถวิบูลย์

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลชลบถวิบูลย์ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้เทศบาลตำบลชลบถวิบูลย์ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานของเทศบาล ที่มีความจำเป็นเร่งด่วนและสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของเทศบาลตำบลชลบถวิบูลย์

๒.๘ เพื่อให้เทศบาลตำบลชลบถวิบูลย์ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาศักยภาพได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุความต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

โดยการได้มาซึ่งอัตรากำลังนั้นจะต้องมีการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลชลบทวิบูลย์ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลชลบทวิบูลย์

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ เทศบาลตำบลชลบทวิบูลย์ ดังนี้

พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- ลูกจ้างประจำ

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท เทศบาลตำบลชลบทวิบูลย์ กำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓.๒ แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลชลบทวิบูลย์มากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลชลบทวิบูลย์ ได้

พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัดเทศบาล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

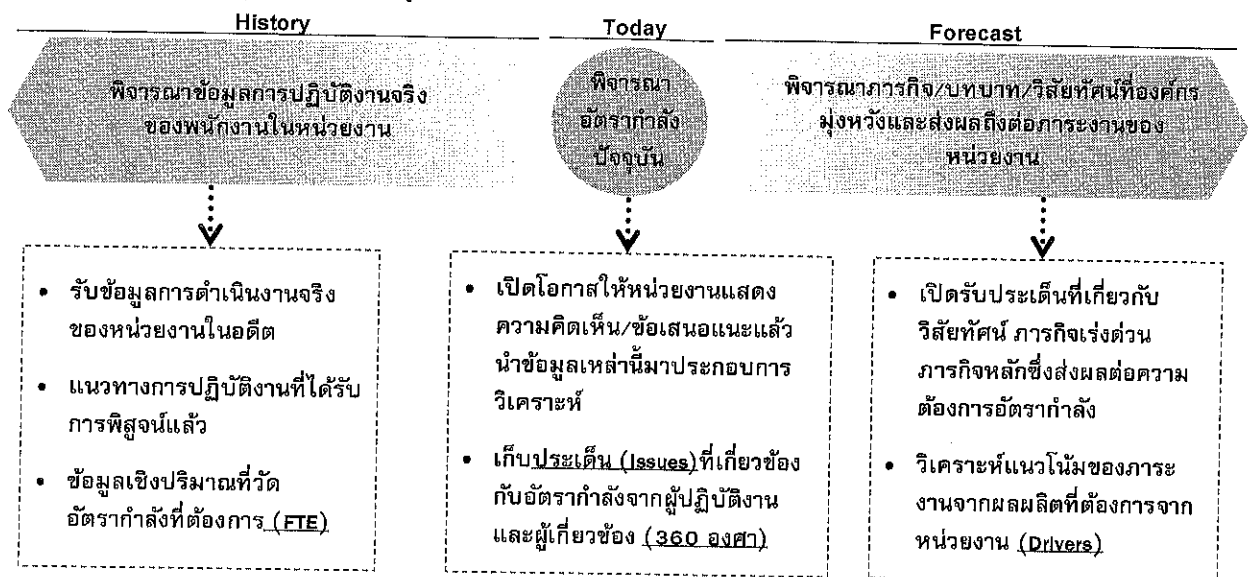
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง เน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน เน้นที่เรื่องการตรวจสอบ การดำเนินการบริหารจัดการการงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ ของหน่วยงานในสังกัดของส่วนราชการ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบันและมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง

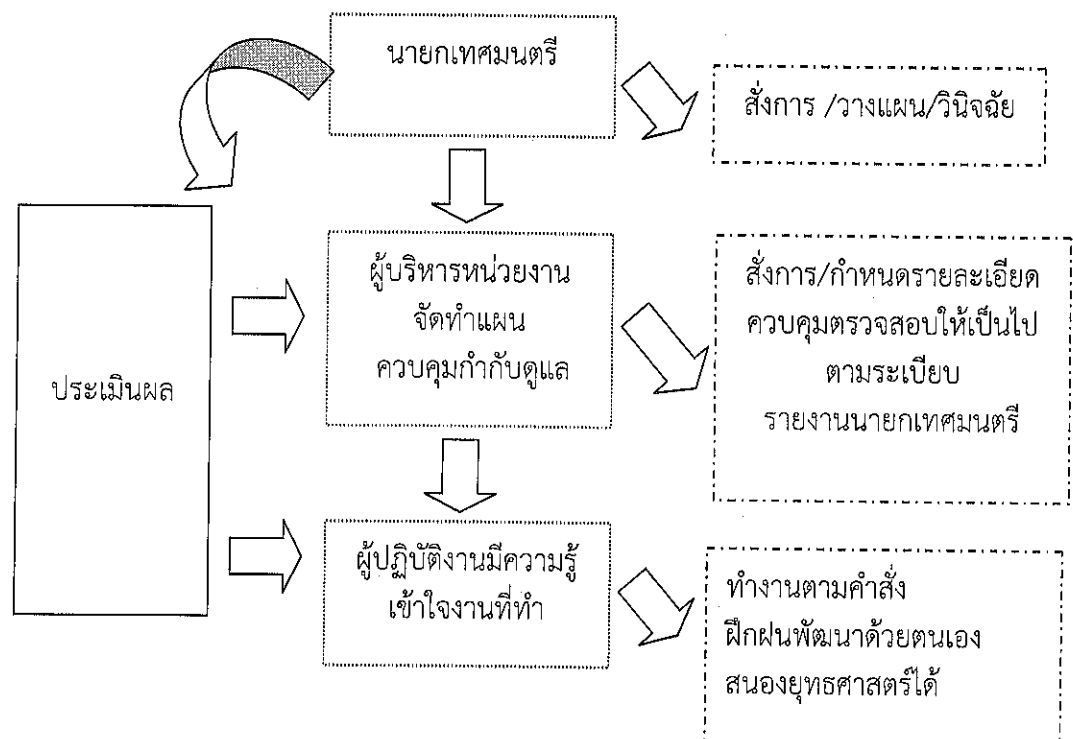


ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

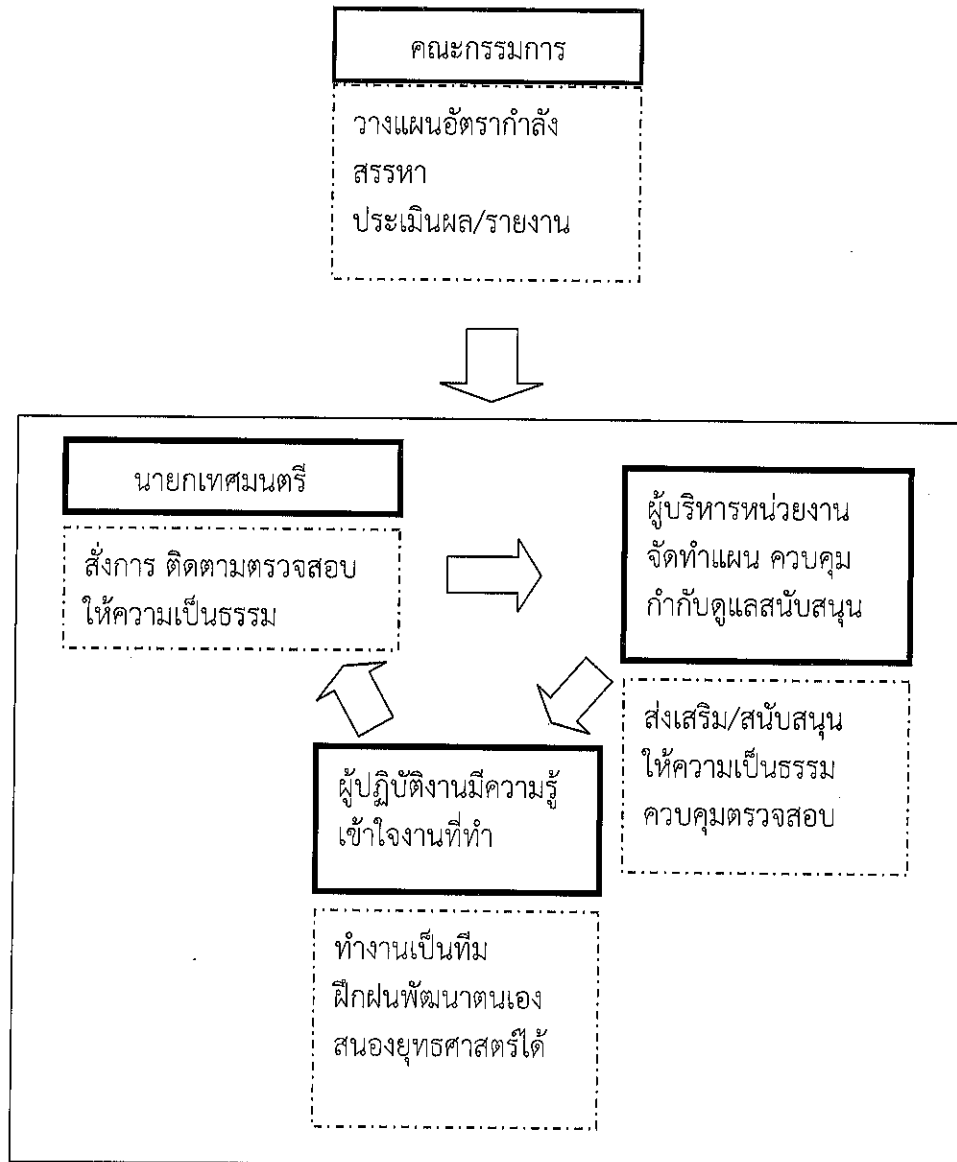
จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของเทศบาลตำบลชลบทวิบูลย์ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน ซึ่งการจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

การวิเคราะห์โครงสร้างบุคลากร

โครงสร้างปัจจุบัน



จากการวิเคราะห์โครงสร้างการปฏิบัติงานของเทศบาล โดยบุคลากรสามส่วนที่ต้องสัมพันธ์กัน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมินผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างบุคลากรของเทศบาลที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้



เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังของเทศบาลตำบลชลบทวิบูลย์ จากวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของเทศบาลดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

“ชุมชนน่าอยู่ สิ่งแวดล้อมดี คนมีคุณภาพ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม”

- ยุทธศาสตร์ :
๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
 ๒. การเสริมสร้างความสามารถทางเศรษฐกิจและบรรเทาปัญหาความยากจน
 ๓. การสร้างสังคมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข
 ๔. การอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุลอย่างยั่งยืน
 ๕. การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
 ๖. ตามแผนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแนวนโยบายของรัฐบาล จังหวัด อำเภอ

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลชลลพวิบูลย์ บรรลุผลตามยุทธศาสตร์ที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็น การพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ เทศบาลตำบลชลลพวิบูลย์ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการศึกษา มีคุณวุฒิ ทางการศึกษา ศักยภาพ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของการศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหาและ ให้บริการในด้านการบริหารจัดการการศึกษา การพัฒนางานวิชาการและระบบสารสนเทศและการประกัน คุณภาพการศึกษาให้กับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการ พิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภท ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานของเทศบาลตำบลชลลพวิบูลย์ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมี การพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ เทศบาลตำบลชลลพวิบูลย์ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วน ราชการประกอบด้วย ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุก ตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายเพื่อพิจารณากลับกรองงานในเบื้องต้นให้กับตำแหน่งผู้ ปฏิบัติจะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงาน ทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดใน ลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละ ตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

พิจารณางานพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักของเทศบาลตำบลชลลพวิบูลย์
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วย สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล



การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลชลบทวิบูลย์ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า

$๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ 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 $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจัดด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของเทศบาลตำบลชลบทวิบูลย์ (ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลชลบทวิบูลย์) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้เกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลชลบทวิบูลย์ (การตรวจประเมิน LPA)

กระจัดด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลชลบทวิบูลย์ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง

ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลชลบทวิบูลย์ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการอายุน้อย ดังนั้นจึงไม่ต้องเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ

มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบไปด้วย นายกเทศบาลตำบลชลบทวิบูลย์ รองนายกเทศบาลตำบลชลบทวิบูลย์ ปลัดเทศบาลตำบลชลบทวิบูลย์ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาลตำบลชลบทวิบูลย์ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจัดด้านที่ ๖ Benchmarking : เปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งได้แก่เทศบาลตำบลชนบทและองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง ซึ่งทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน/ชุมชน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกันว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันอย่างไร

เทศบาลตำบลชนบท	องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง	เทศบาลตำบลชลบทวิบูลย์
- ปลัดเทศบาล	- ปลัดเทศบาล	- ปลัดเทศบาล
- รองปลัดเทศบาล	- รองปลัดเทศบาล	- รองปลัดเทศบาล
สำนักปลัดเทศบาล (จำนวน)	สำนักปลัดเทศบาล (จำนวน)	สำนักปลัดเทศบาล (จำนวน)
- ๒๙ คน	- ๘ คน	- ๑๕ คน
กองคลัง (จำนวน)	กองคลัง (จำนวน)	กองคลัง (จำนวน)
- ๑๑ คน	- ๕ คน	- ๗ คน
กองช่าง (จำนวน)	กองช่าง (จำนวน)	กองช่าง (จำนวน)
- ๑๒ คน	- ๓ คน	- ๔ คน
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (จำนวน)	กองการศึกษา (จำนวน)	หน่วยตรวจสอบภายใน
- ๒๓ คน	- ๒ คน	- ๑ คน

เทศบาลตำบลชนบทและองค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญเรือง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเดียวกันกับเทศบาลตำบลชลบทวิบูลย์

๓.๔ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลชลบทวิบูลย์ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีเป็นประธาน ปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ มีนักทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๔.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลชลบทวิบูลย์ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาเทศบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลชลบทวิบูลย์

๓.๔.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๔.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลชลบทวิบูลย์ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ

อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริงและต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ในเทศบาลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๔.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาลตำบลชลลพวิบูลย์

๓.๔.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๔.๗ ให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ พัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๕ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ เทศบาล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลชลลพวิบูลย์ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๕.๑ ทำให้เทศบาลตำบลชลลพวิบูลย์ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้เทศบาลตำบลชลลพวิบูลย์ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่เทศบาลตำบลชลลพวิบูลย์ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๕.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต เทศบาลตำบลชลลพวิบูลย์จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๕.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลชลลพวิบูลย์ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลชลลพวิบูลย์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๕.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๕.๕ ช่วยให้เทศบาลตำบลชลลพวิบูลย์ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและเทศบาลตำบลชลลพวิบูลย์ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของเทศบาลตำบลชลลพวิบูลย์ โดยรวม

๓.๕.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลชลลพวิบูลย์ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๕.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การ

บรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๖ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๖.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๖.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๖.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลชลลพวิบูลย์

๓.๖.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลชลลพวิบูลย์ เช่น ภาวะเปื้อน การแบ่งส่วนราชการภายในและกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๖.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๖.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลชลลพวิบูลย์ และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๖.๔ เทศบาลตำบลชลลพวิบูลย์ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น

๓.๖.๕ เทศบาลตำบลชลลพวิบูลย์ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๖.๖ เทศบาลตำบลชลลพวิบูลย์ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัดและส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลชลลพวิบูลย์ มีความถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหา ความจำเป็นและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๔.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

๔.๑.๑ ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) การคมนาคมขนส่งในเขตเทศบาลยังต้องปรับปรุงอยู่หลายสาย
- ๒) ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ และไม่ทั่วถึง
- ๓) ระบบประปายังไม่ครอบคลุมพื้นที่
- ๔) สวนสาธารณะ ลานกีฬา สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ยังไม่เพียงพอ

๔.๑.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๑) การประกอบอาชีพยังมีความหลากหลาย
- ๒) ขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๓) ขาดความรู้ ขาดทักษะ ในการประกอบอาชีพ
- ๔) ขาดตลาดในการรองรับสินค้า

๔.๑.๓ ปัญหาด้านสังคม

- ๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๒) ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓) ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ๔) ขาดแหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสารต่างๆ

๔.๑.๔ ปัญหา ด้านการเมือง - การบริหาร

- ๑) ความเข้มแข็งของชุมชน การรวมกลุ่มของประชาชน
- ๒) ขาดการมีจิตสำนึกที่ดีในการร่วมพัฒนา
- ๓) ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน และบุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ

๔.๑.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) ปัญหาน้ำเสีย ตลาดสด และชุมชน
- ๒) การใช้สารเคมีในการทำเกษตร และลักลอบจับสัตว์น้ำในลำคลอง
- ๓) ปัญหาขยะมูลฝอย
- ๔) คลองต้นเงินมีวัชพืชปกคลุม
- ๕) ขาดแหล่งน้ำในการอุปโภค บริโภคในฤดูแล้ง
- ๖) ประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๔.๒.๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วทุกซอย
- ๒) มีระบบประปาให้ทั่วถึงทุกซอย
- ๓) ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนทุกสายในเขตเทศบาลให้มีสภาพที่ดี

๔.๒.๒ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๑) ฝึกอบรมประกอบอาชีพเสริมต่าง ๆ
- ๒) ตลาดในการรองรับสินค้า
- ๓) เงินทุน อุปกรณ์ บุคลากรผู้ให้ความรู้ในสาขาอาชีพต่าง ๆ
- ๔) ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ

๔.๒.๓ ความต้องการด้านสังคม

- ๑) รณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การกำจัดยุงลายโรคพิษสุนัขบ้า และ โรคติดต่อ
อื่นๆ
- ๒) การดูแลให้ความสงเคราะห์ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ให้ครอบคลุมทั่วถึง
- ๓) จัดสร้างห้องสมุด และแหล่งข้อมูลเพื่อให้ประชาชนได้รับข่าวสารทั่วถึง
- ๔) ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดประเภทต่างๆ
- ๕) ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๒.๔ ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- ๑) จัดฝึกอบรมเน้นสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสา
และกลุ่มอื่น ๆ
- ๒) จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๓) ปลุกจิตสำนึกการรักท้องถิ่นรวมกันพัฒนาท้องถิ่นอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดชุมชน
เข้มแข็งอย่างยั่งยืน

๔.๓ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๔.๓.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยลงแหล่งน้ำธรรมชาติ
- ๔.๓.๒ ปลุกจิตสำนึกให้ประชาชนเห็นความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและ
ร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๓.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๔.๓.๔ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำที่ตื้นเขิน กำจัดวัชพืช จัดหาแหล่งน้ำให้เพียงพอสำหรับฤดูแล้ง

๔.๓.๕ ให้มีการขยายเขตประปาให้ทั่วถึง เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลชลบทวิบูลย์ นั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาล ตำบลชลบทวิบูลย์ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลชลบทวิบูลย์ จะสมบูรณ์ ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจ ในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลชลบทวิบูลย์ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และ พัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้าน พัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดย ส่วนรวม

เมื่อมีการพิจารณาถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่เทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เห็นควรกำหนดภารกิจของเทศบาลออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุข

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ให้การสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ หน่วยงานและองค์กร

ต่าง ๆ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลชลบทวิบูลย์ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบาย ของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

๖. การกิจหลักและการกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลชลลภวิบูลย์ ได้ทำการวิเคราะห์ การกิจของเทศบาลจากอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ซึ่งบัญญัติไว้ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และ นโยบายของผู้บริหารของเทศบาลที่ได้แถลงไว้ต่อสภาเทศบาลตำบลชลลภวิบูลย์ ตลอดจนนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาเทศบาลตำบลชลลภวิบูลย์ โดยแบ่งออกเป็น ๒ ลักษณะ คือ

๑) การกิจหลัก เป็นหน้าที่ที่ต้องทำ หน้าที่ประการนี้เป็นหน้าที่ที่กฎหมายบังคับให้เทศบาลต้อง จัดทำให้เป็นผลดี ถ้าเทศบาลใดมีอาจปฏิบัติภารกิจหน้าที่ที่ประการนี้ได้หรือไม่บังเกิดผลดีถือได้ว่าเทศบาลนั้น บกพร่องต่อหน้าที่หรือละเลยไม่ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่

๒) การกิจรอง เป็นหน้าที่ที่เทศบาลอาจจะทำหรือไม่กระทำก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพ การคลัง จำนวนบุคลากรเจ้าหน้าที่ จำนวนทรัพย์สิน และความสามารถของเทศบาลนั้นๆ เป็นเกณฑ์ชี้วัด แต่เป็นข้อนำพิจารณาว่าการที่เทศบาลใดจะปฏิบัติหน้าที่ในการกิจรองได้นั้นควรอย่างยิ่งที่จะลู่วงในการกิจหลัก อย่างมีประสิทธิภาพครบถ้วนสมบูรณ์เรียบร้อยแล้ว

เทศบาลตำบลชลลภวิบูลย์ มีภารกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. การให้มีและบำรุงทางบก และทางน้ำ
๓. การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูล ฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๖. การให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
๗. การส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๘. การบำรุงศิลปประจาริตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. การกิจอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การกิจรอง

๑. การให้มีน้ำสะอาด หรือการประปา
๒. การให้มีโรงฆ่าสัตว์
๓. การให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
๔. การให้มีสุสานและฌาปนกิจสถาน
๕. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
๖. การให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

๗. การให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๘. การให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๙. การจัดให้มีเทศพาณิชย์

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลชลลภวิบูลย์

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม(SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน(Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม 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 ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลชลลภวิบูลย์ (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย	๑. บางภารกิจขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้	

๓. บุคลากรมีความสามัคคีกันทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่ ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาและดำเนินกิจกรรมของเทศบาลอย่างดี ๒. บุคลากรและประชาชนมีความคุ้นเคยกันทำให้สามารถลดช่องว่างระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐและประชาชน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล ๓. งบประมาณในการพัฒนามีน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

เทศบาลตำบลชลบทวิบูลย์ ได้สรุปปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังและแนวทางในการแก้ไขปัญหา โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวนทั้งสิ้น ๑๗ อัตรา ลูกจ้างประจำจำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ(โดยแยกประเภท) จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๒๘ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลชลบทวิบูลย์ มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรอยู่ในระดับที่เหมาะสม บุคลากรที่มีอยู่สามารถปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงขอกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในอัตราตำแหน่งเดิมในการรองรับปริมาณงานและการแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์กร ให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณและความจำเป็นเหมาะสมอื่น ๆ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลชลบทวิบูลย์ เทศบาลมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ ดังนี้

๘.๑ เทศบาลตำบลชลบทวิบูลย์ มีภารกิจด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้นจึงมีความจำเป็นในการกำหนดงานในส่วนราชการให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
๑	ปลัดเทศบาล (นบพ.งานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	ปลัดเทศบาล (นบพ.งานท้องถิ่น ระดับกลาง)	
๒	รองปลัดเทศบาล (นบพ.งานท้องถิ่น ระดับต้น)	๒	รองปลัดเทศบาล (นบพ.งานท้องถิ่น ระดับต้น)	
๓	สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นบพ.งานทั่วไป ระดับต้น)	๓	สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนักปลัดฯ (นบพ.งานทั่วไป ระดับต้น)	
	๓.๑ งานบริหารทั่วไป		๓.๑ งานบริหารทั่วไป	
	๓.๒ งานการเจ้าหน้าที่		๓.๒ งานการเจ้าหน้าที่	
	๓.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน		๓.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
	๓.๔ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์		๓.๔ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	
	๓.๕ งานพัฒนาชุมชน		๓.๕ งานพัฒนาชุมชน	
	๓.๖ งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม		๓.๖ งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	
	๓.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๓.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๔	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นบพ.งานการคลัง ระดับต้น)	๔	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นบพ.งานการคลัง ระดับต้น)	
	๔.๑ งานการเงินและบัญชี		๔.๑ งานการเงินและบัญชี	
	๔.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน		๔.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
	๔.๓ งานพัฒนารายได้		๔.๓ งานพัฒนารายได้	

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
๕	กองช่าง	๕	กองช่าง	
	ผู้อำนวยการกองช่าง (นบ.งานช่าง ระดับต้น)		ผู้อำนวยการกองช่าง (นบ.งานช่าง ระดับต้น)	
	๕.๑ งานวิศวกรรม		๕.๑ งานวิศวกรรม	
	๕.๒ งานสาธารณูปโภค		๕.๒ งานสาธารณูปโภค	
๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	๖	หน่วยตรวจสอบภายใน	
	๖.๑ งานตรวจสอบภายใน		๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลชลบทวิบูลย์ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาล และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน	ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่ (ปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
ปลัดเทศบาล (นบ.งานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)	ปลัดเทศบาล (นบ.งานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๑)	
รองปลัดเทศบาล (นบ.งานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	รองปลัดเทศบาล (นบ.งานท้องถิ่น ระดับต้น) (๑)	

ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน	ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่ (ปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
สำนักปลัดเทศบาล	สำนักปลัดเทศบาล	
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นบ.งานทั่วไป ระดับต้น) (๑)	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นบ.งานทั่วไป ระดับต้น) (๑)	
งานบริหารทั่วไป	งานบริหารทั่วไป	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (๑)	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (๑)	
ภารโรง (ลบ) (๑)	ภารโรง (ลบ) (๑)	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๒)	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)	
คนงาน (๑)	คนงาน (๑)	
งานการเจ้าหน้าที่	งานการเจ้าหน้าที่	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๑)	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๑)	
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ (๑)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ (๑)	
งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	
นิติกรชำนาญการ (๑)	นิติกรชำนาญการ (๑)	
งานพัฒนาชุมชน	งานพัฒนาชุมชน	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (๑)	
งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ (๑)	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ (๑)	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน (๑)	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน (๑)	
พนักงานขับรถยนต์ (๑)	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๑)	

ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังปัจจุบัน	ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่ (ปี งบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
กองคลัง	กองคลัง	
ผู้อำนวยการกองคลัง (นบพ.งานการคลัง ระดับ ต้น) (๑)	ผู้อำนวยการกองคลัง (นบพ.งานการคลัง ระดับ ต้น) (๑)	
งานการเงินและบัญชี	งานการเงินและบัญชี	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน (๑)	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน (๑)	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)	
งานพัสดุและทรัพย์สิน	งานพัสดุและทรัพย์สิน	
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน (๑)	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน (๑)	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)	
งานพัฒนารายได้	งานพัฒนารายได้	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน (๑)	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน (๑)	
คนงาน (๑)	คนงาน (๑)	
กองช่าง	กองช่าง	
ผู้อำนวยการกองช่าง (นบพ.งานช่าง ระดับต้น) (๑)	ผู้อำนวยการกองช่าง (นบพ.งานช่าง ระดับต้น) (๑)	
งานวิศวกรรม	งานวิศวกรรม	
วิศวกรโยธาชำนาญการ (๑)	วิศวกรโยธาชำนาญการ (๑)	
งานสาธารณูปโภค	งานสาธารณูปโภค	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)	
หน่วยตรวจสอบภายใน	หน่วยตรวจสอบภายใน	
งานตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ (๑)	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ (๑)	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดเทศบาล (นบ.งานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดเทศบาล (นบ.งานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นบ.งาน ทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารทั่วไป								
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเจ้าหน้าที่								
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานวิเคราะห์นโยบายและแผน								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานรับเรื่องราวร้องทุกข์								
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนาชุมชน								
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม								
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัยปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นบพ.งานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเงินและบัญชี								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัสดุและทรัพย์สิน								
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนารายได้								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นบพ.งานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานวิศวกรรม								
วิศวกรโยธาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสาธารณูปโภค								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
งานตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๙	๒๙	๒๙	๒๙	-	-	-	

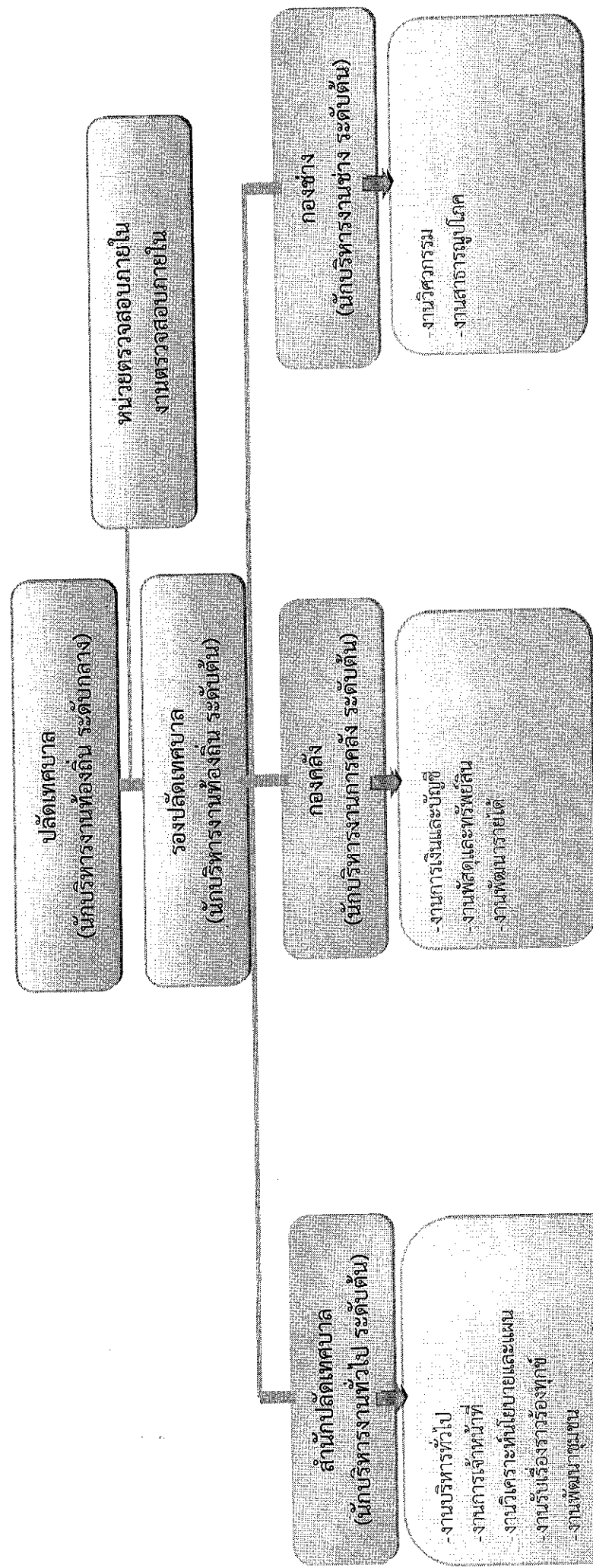
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่ปฏิบัติงาน			อัตราค่าตอบแทน ตามระเบียบกระทรวง มหาดไทย พ.ศ. ๒๕๖๖			อัตราค่าจ้างคน เต็ม/ลด			ค่าใช้สอยที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้สอยรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	880,760	168,000	1	1	1	-	-	-	21,960	22,680	24,240	870,720	893,400	917,940	(56,730)
2	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	389,400	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	444,720	458,160	471,240	(32,450)
3	หัวหน้าสำนักงาน(01)	ต้น	1	1	382,560	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	438,000	451,320	464,940	(31,880)
4	นักจัดการทั่วไป	ชำนาญการ	1	1	305,640	0	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	317,520	329,760	342,720	(25,470)
5	การโรง	-	1	1	165,120	0	1	1	1	-	-	-	6,600	6,480	7,080	171,720	178,200	185,280	(13,760)
6	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	154,320	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	160,560	167,040	173,760	(12,860)
7	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	152,040	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	158,160	164,520	171,120	(12,670)
8	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	141,000	0	1	1	1	-	-	-	5,640	5,880	6,120	146,640	152,520	158,940	(11,750)
9	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
10	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	1	1	416,160	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	429,240	442,320	455,520	(34,680)
11	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	1	1	258,000	0	1	1	1	-	-	-	8,760	9,000	8,760	266,760	275,760	284,520	(21,500)
12	นิติกร	ชำนาญการ	1	1	329,760	0	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	342,720	356,160	369,480	(27,480)
13	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	1	1	253,680	0	1	1	1	-	-	-	8,880	8,640	8,880	262,560	271,200	280,080	(21,140)
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	1	1	148,440	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	154,440	160,680	167,160	(12,370)
15	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	1	1	289,080	0	1	1	1	-	-	-	9,360	9,600	9,960	298,440	308,040	318,000	(24,090)
16	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	1	1	221,760	0	1	1	1	-	-	-	7,440	7,440	7,680	229,200	236,640	244,320	(18,480)
17	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
18	กองคลัง (04)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
19	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	442,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	497,520	510,960	525,120	(36,860)
20	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	1	1	275,040	0	1	1	1	-	-	-	10,800	10,920	11,160	285,840	296,760	307,920	(22,920)
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	152,640	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,720	158,760	165,120	171,840	(12,720)
22	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	1	1	259,440	0	1	1	1	-	-	-	10,440	10,560	10,800	269,880	280,440	291,240	(21,620)

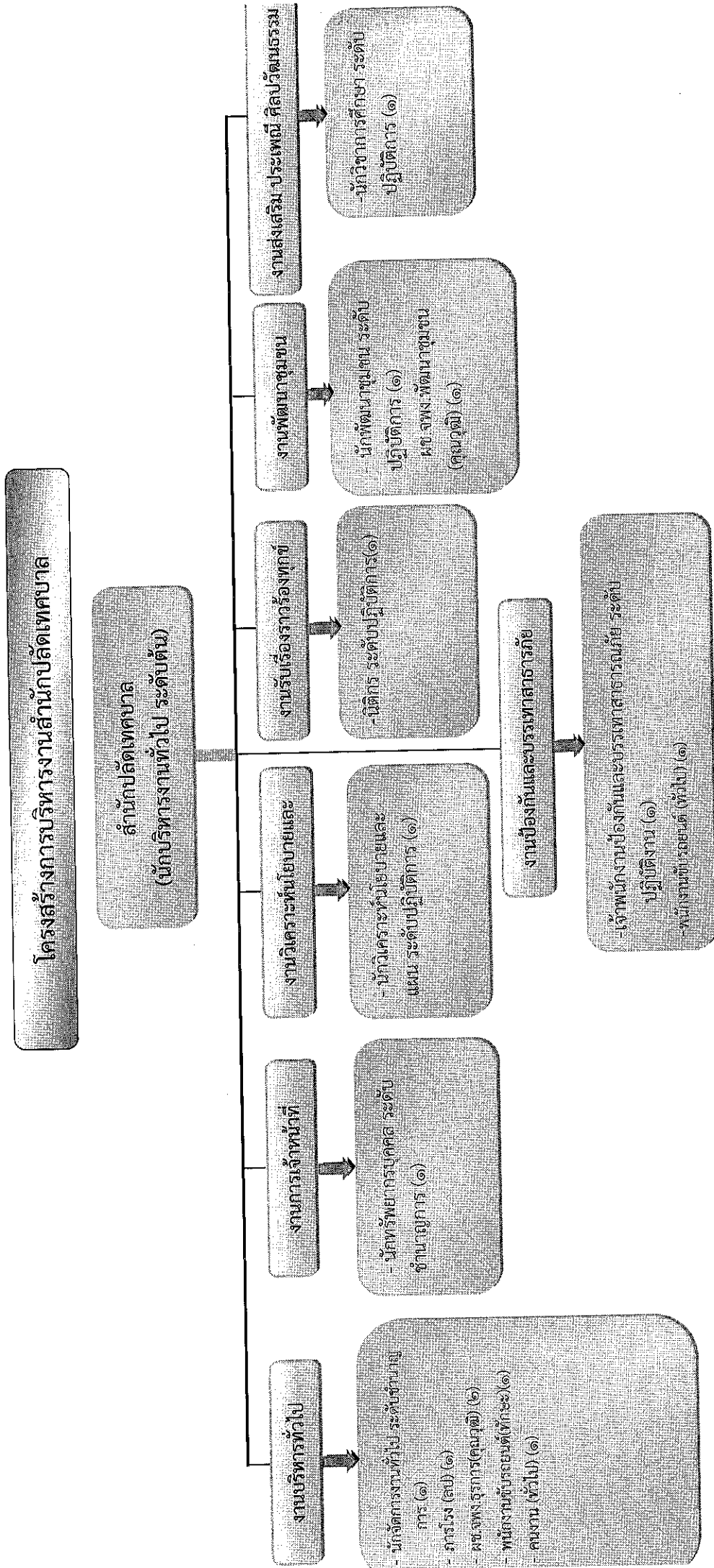
9. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่อนุมัติปัจจุบัน			อัตราค่าจ้าง รวม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	อัตราค่าจ้าง รวม/ลด	อัตราค่าจ้าง รวม/ลด	อัตราค่าจ้าง รวม/ลด	อัตราค่าจ้าง รวม/ลด	อัตราค่าจ้าง รวม/ลด	อัตราค่าจ้าง รวม/ลด	อัตราค่าจ้าง รวม/ลด	อัตราค่าจ้าง รวม/ลด	อัตราค่าจ้าง รวม/ลด	
22	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	1	1	166,560	0	1	1	1	6,720	6,960	7,320	173,280	180,240	187,560	(13,880)
23	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	1	1	259,440	0	1	1	1	10,440	10,560	10,800	269,880	280,440	291,240	(21,620)
24	คนงาน กองช่าง (05)	-	1	1	108,000	0	1	1	1	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
25	ผู้ช่วยวิศวกรเครื่องจักร (นักบริหารงานช่าง)	ชำนาญงาน	1	1	369,480	42,000	1	1	1	13,080	13,440	13,320	424,560	438,000	451,320	(30,790)
26	วิศวกรโยธา	ชำนาญงาน	1	1	329,760	0	1	1	1	12,960	13,440	13,320	342,720	356,160	369,480	(27,480)
27	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	153,480	0	1	1	1	6,240	6,480	6,720	159,720	166,200	172,920	(12,790)
28	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	138,000	0	1	1	1	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	(11,500)
29	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (12)	ชำนาญงาน	1	1	207,480	0	1	1	1	7,080	7,680	7,680	214,560	222,240	229,920	(17,290)
(5)	รวม		29	29	7,365,360	336,000	29	29	29	254,280	259,920	266,400	7,955,640	8,215,560	8,481,960	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%												1,193,346	1,232,334	1,272,294	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น												9,148,986	9,447,894	9,754,254	
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี												29,77	29,28	28,79	

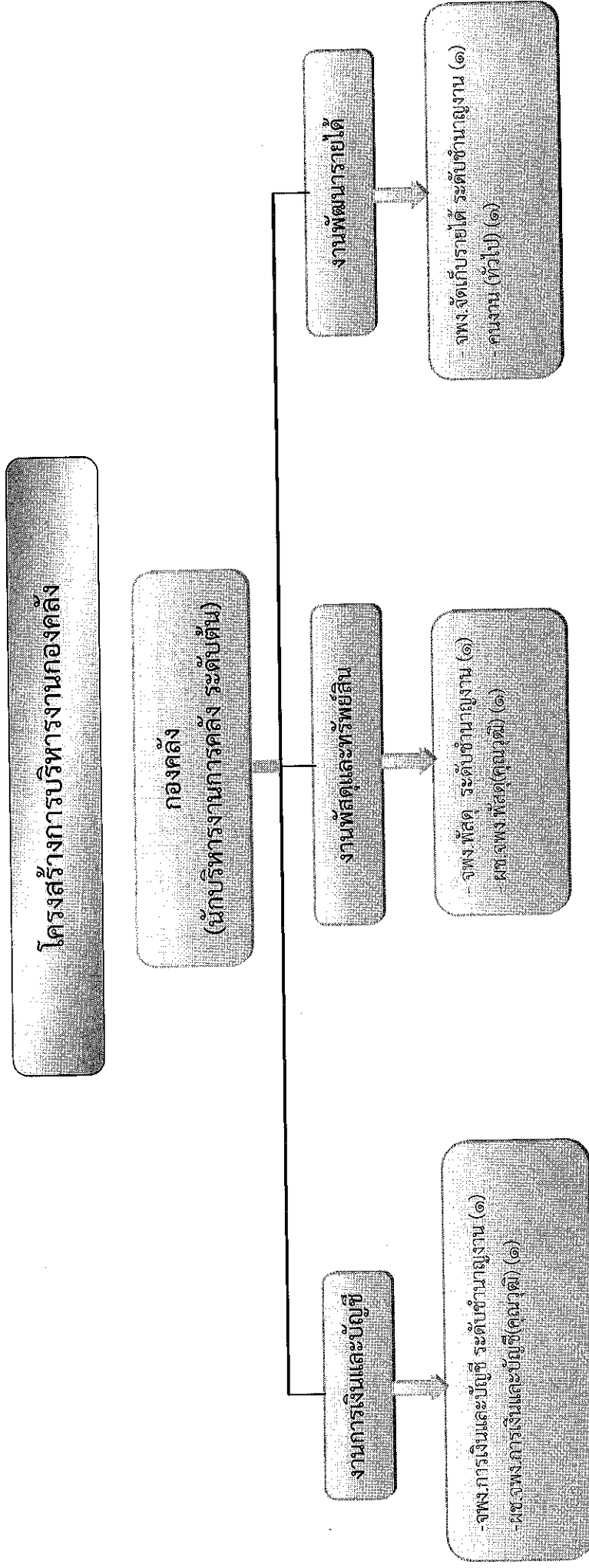
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



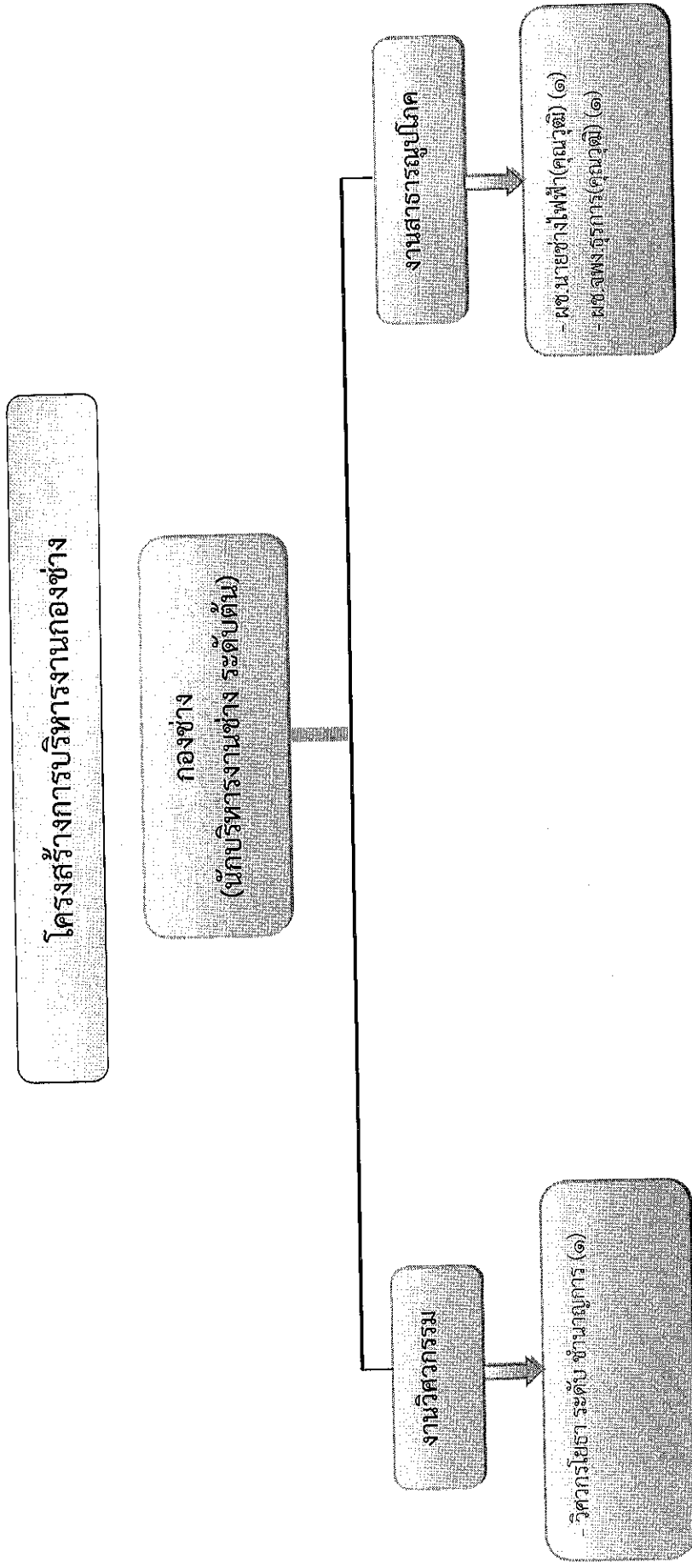
- งานบริหารทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานรับเรื่องราวร้องทุกข์
- งานพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



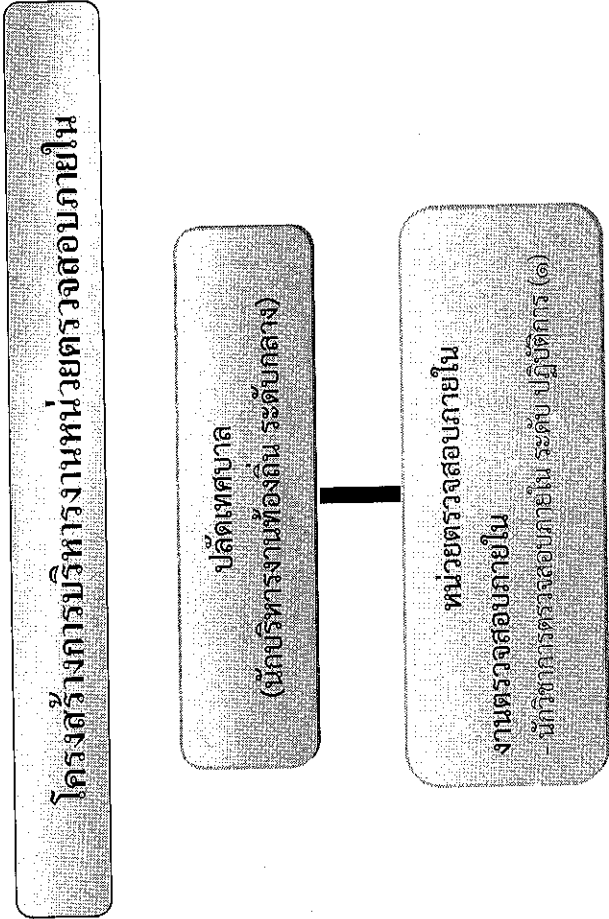
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
จำนวน	๑	๖	๑	๑	๔	๒



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
จำนวน	๑	-	๓	-	๒	๑



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
จำนวน	๑	๑	-	-	๒	-



ระดับ	บริหารท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	วิชาการ	ทั่วไป	ลูกจ้างประจำ	พ.ภารกิจ	พ.ทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	-	-	-	-