



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



เทศบาลตำบลโรงช้าง  
อำเภอเมืองราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
เทศบาลตำบลโรงช้าง  
อำเภอหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา  
\*\*\*\*\*

สารบัญ	หน้า
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๑-๒
ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล	๓-๖
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๗-๑๓
ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๓-๑๕
สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๕-๑๗
โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๗-๒๗
ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๘-๓๑
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒-๓๔
บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐-๔๖
แนวทางการพัฒนาพนักงาน และลูกจ้างเทศบาล	๔๗-๕๐
ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างของเทศบาล	๕๑-๕๒

\*\*\*\*\*

## คำนำ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ถือเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งที่จะช่วยวิเคราะห์ โครงสร้างการบริหารและระบบงานที่เหมาะสม เพื่อกำหนดตำแหน่ง จำนวนตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสม เป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรของเทศบาลให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ทนต่อการปฏิรูประบบราชการ และสามารถตรวจสอบกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งพนักงานจ้าง เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๒๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางวางแผนการใช้อัตรากำลังในการบริหารงานของเทศบาลต่อไป

เทศบาลตำบลโรงช้าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ฉบับนี้จะได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรของเทศบาล ให้มีคุณภาพ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

ทั้งนี้ เทศบาลตำบลโรงช้าง ขอขอบคุณคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คณะกรรมการพัฒนาเทศบาล และคณะผู้บริหารเทศบาล ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิในพื้นที่ที่ได้เสนอแนะแนวทางการวางแผนอัตรากำลังดังกล่าว ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เทศบาลตำบลโรงช้าง

## ๑. หลักการและเหตุผล

เทศบาลตำบลโรงช้าง ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ โดยมีหลักการและเหตุผล ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้คน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลโรงช้าง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลโรงช้าง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลโรงช้าง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล และลูกจ้างให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลโรงช้าง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลโรงช้างเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลด ภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้ เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลโรงช้าง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลโรงช้าง ซึ่งมีนายกเทศมนตรีตำบล โรงช้าง เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุมในเรื่อง ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลโรงช้าง ตาม พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหา ของเทศบาลตำบลโรงช้าง

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลโรงช้าง ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้อง ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๕ ต้องการให้พนักงานเทศบาลทุกคน ได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของ

สำนักงานเทศบาลตำบลโรงช้าง ตั้งอยู่ที่เลขที่ ๙ หมู่ที่ ๔ ตำบลเจ้าปลุก อำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีพื้นที่ ๒๒.๔๒ ตารางกิโลเมตร คิดเป็นพื้นที่ ๑๔,๐๑๒.๕๐ ไร่ ประกอบด้วย ๔ ตำบล ๒๐ หมู่บ้าน คือ ตำบลน้ำเต้า หมู่ที่ ๑-๔ ตำบลเจ้าปลุก หมู่ที่ ๑-๕ ตำบลโรงช้าง หมู่ที่ ๑-๔ และตำบลพิทเพียน หมู่ที่ ๑-๗ ตำบลน้ำเต้า หมู่ที่ ๑-๔ มีอาณาเขตติดต่อกับหน่วยการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

- ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	อบต.สำพะเนียง	อำเภอบ้านแพรก
- ทิศใต้	ติดต่อกับ	ทต.มหาราช	อำเภอมหาราช
- ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	อบต.บางนา	อำเภอมหาราช
- ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	อบต.บ้านนา	อำเภอมหาราช และ
		อบต.บ้านขวาง	อำเภอมหาราช

มีระยะทางห่างจาก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประมาณ ๓๒ กิโลเมตร จังหวัดอ่างทอง ประมาณ ๑๒ กิโลเมตร และ ที่ว่าการอำเภอมหาราช ประมาณ ๙ กิโลเมตร

สภาพพื้นที่เทศบาลเป็นที่ราบลุ่ม สูงกว่าระดับน้ำทะเล ๕.๖ เมตร มีแม่น้ำลพบุรี ไหลผ่านกลางพื้นที่จากทิศเหนือไปทางทิศใต้ โดยมีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๓๑๙๖ (บางปะหัน - มหาราช - บ้านแพรก - ลพบุรี) ขนานอยู่ทางฝั่งตะวันออกของแม่น้ำลพบุรี และมีคลองชลประทานอยู่ทางด้านฝั่งตะวันตก ตามหลักฐานทะเบียนราษฎร ณ วันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ มีประชากรทั้งสิ้น ๖,๔๖๑ คน เป็นชาย ๓,๐๗๐ คน เป็นหญิง ๓,๓๙๑ คน มีจำนวนครัวเรือน ๒,๑๕๘ ครัวเรือน ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ประกอบอาชีพทางการเกษตร

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน แบ่งพิจารณาเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

#### สภาพปัญหา มีดังนี้

๑.๑ ปัญหาถนนและทางเท้าชำรุดเสียหาย สภาพถนนและทางเท้าเดิมบางสาย มีอายุการใช้งานมานานมาก ทำให้ผิวจราจรและทางเท้าชำรุดทรุดโทรมและบางสายที่เป็นตรอกซอย ผิวจราจรยังไม่ได้มาตรฐาน ถนนบางสายมีระดับต่ำน้ำท่วมถึง จะต้องมีการขยายและปรับปรุงเส้นทาง ภายในเขตเทศบาล เพื่อให้เกิดความสะดวกสบายและให้ได้มาตรฐานสำหรับใช้สัญจรไปมาของประชาชน

๑.๒ ปัญหาทางระบายน้ำมีไม่ทั่วถึงและไม่เพียงพอ ภายในเขตเทศบาลทางระบายน้ำ มีน้อยไม่ทั่วถึงและมีขนาดเล็กไม่ได้มาตรฐาน ทางระบายน้ำอุดตันง่ายมีวัชพืชขึ้นปกคลุม น้ำไหลไม่สะดวก ทำให้เกิดน้ำท่วมขังเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุง บางแห่งอยู่ห่างไกลท่อระบายน้ำ และประชาชนจะใช้วิธีทิ้งน้ำ จากอาคารบ้านเรือนลงพื้นที่รอบ ๆ ทำให้เกิดน้ำท่วมขังและขาดความสวยงาม ไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยแก่ บ้านเมือง

๑.๒ ปัญหาทางระบายน้ำมีไม่ทั่วถึงและไม่เพียงพอ ภายในเขตเทศบาลทางระบายน้ำ มีน้อยไม่ทั่วถึงและมีขนาดเล็กไม่ได้มาตรฐาน ทางระบายน้ำอุดตันง่ายมีวัชพืชขึ้นปกคลุม น้ำไหลไม่สะดวก ทำให้เกิดน้ำท่วมขังเป็นแหล่งเพาะพันธุ์ยุง บางแห่งอยู่ห่างไกลท่อระบายน้ำ และประชาชนจะใช้วิธีทิ้งน้ำ จากอาคารบ้านเรือนลงพื้นที่รอบ ๆ ทำให้เกิดน้ำท่วมขังและขาดความสวยงาม ไม่เป็นระเบียบเรียบร้อยแก่ บ้านเมือง

๑.๓ ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กและคอสพานบางแห่ง มีอายุการใช้งานนานจนชำรุดเสียหาย สัญจรผ่านไปมาไม่สะดวก

๑.๔ ถนนเพื่อใช้ในการเกษตรมีไม่เพียงพอ

๑.๕ สะพานไม้ข้ามคลอง เพื่อใช้ขนส่งผลิตผลการเกษตรชำรุด และไม่เพียงพอ

๑.๖ บริเวณชุมชน ถนน และซอยต่าง ๆ บางแห่งไม่มีแสงสว่างที่จะทำให้เกิดความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน

๑.๗ พื้นที่ของเทศบาลตำบลโรงช้าง เป็นที่ราบลุ่ม เกิดปัญหาน้ำท่วมขังเป็นประจำ เมื่อมีฝนตกน้ำฝนไม่สามารถระบายได้ ทำให้มีน้ำขังอยู่บนท้องถนนเป็นอุปสรรคในการสัญจร

๑.๘ ขาดแคลนน้ำประปา เนื่องจากมีประชากรเพิ่มมากขึ้น และเป็นประปาขนาดเล็ก

๑.๙ โทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ

**ความต้องการของประชาชน** จากการสำรวจรวบรวมความต้องการของประชาชนในพื้นที่สรุปความต้องการ ดังนี้

๑. ปรับปรุง ซ่อมแซม และก่อสร้างถนน ทางเท้าให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดีและได้มาตรฐาน

๒. ติดตั้ง ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มเติมตามถนน ทางแยก ซอยต่าง ๆ ให้มีแสงสว่างเพียงพอ เพื่อความสะดวกและมีความปลอดภัยในการสัญจรไปมาในยามค่ำคืน

๓. ปรับปรุง ซ่อมแซม และก่อสร้างท่อระบายน้ำให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี และได้มาตรฐาน

๔. ปรับปรุง ซ่อมแซม และก่อสร้างสะพานข้ามคลองต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี และได้มาตรฐาน

๕. ก่อสร้างระบบประปา และขยายเขตท่อประปาให้ทั่วถึงทุกครัวเรือน

๖. ก่อสร้างศาลาพักผ่อนผู้โดยสารริมถนนสายหลักในเขตเทศบาล

๗. เสริมขยายคันกันน้ำ พร้อมลงลูกรังบดอัดอย่างถาวร

๘. ขุดลอกคลองสาธารณะ

## ๒. ด้านเศรษฐกิจ

**สภาพปัญหา** มีดังนี้

๒.๑ ประชาชนมีการประกอบอาชีพเสริม โดยทำเป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือน ซึ่งจำเป็นต้องใช้เงินทุน แต่ประชาชนยังขาดแคลนแหล่งเงินทุนในการกู้ยืมมาใช้ในการประกอบอาชีพ

๒.๒ ไม่มีตลาดรองรับผลิตภัณฑ์ที่ผลิต

๒.๓ ไม่มีศูนย์ฝึกอาชีพเสริม

๒.๔ ปัญหาน้ำท่วมเป็นอุปสรรคสำคัญในการเกษตรกรรม ทำให้ผลผลิตเสียหาย

๒.๕ ประชาชนมีความเสี่ยงสูง เพราะไม่อาจคาดการณ์ได้ล่วงหน้าถึงความเปลี่ยนแปลงของธรรมชาติ ระบบการตลาดและราคาได้

๒.๖ เทศบาลมีข้อจำกัดในด้านของงบประมาณที่จะมาลงทุนเพื่อการพัฒนา

๒.๗ ภาวะการจ้างงานมีน้อย ไม่มีการลงทุน

๒.๘ ผลผลิตที่ได้ไม่เพียงพอ เนื่องจากประชาชนมักปลูกพืชเพียงไม่กี่ชนิดเป็นสาเหตุให้รายได้ของเกษตรกรตกต่ำ

๒.๙ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ

๒.๑๐ ประชาชนว่างงานตามฤดูกาลมาก

๒.๑๑ ประชาชนในวัยหนุ่มสาว ไปเรียนหนังสือและประกอบอาชีพอื่น ๆ เป็นจำนวนมาก มีการย้ายถิ่นฐานไปทำงานในกรุงเทพมหานคร และจังหวัดใกล้เคียงทำให้ขาดแรงงานในการเกษตร

**ความต้องการของประชาชน** จากการสำรวจรวบรวมความต้องการของประชาชนในพื้นที่ สรุปความต้องการ ดังนี้

๑. มีกองทุนหมุนเวียนในการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๒. จัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพในเขตเทศบาล

### ๓. ด้านสังคม

**สภาพปัญหา** มีดังนี้

๓.๑ ประชาชนไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารจากทางราชการอย่างทั่วถึง เนื่องจากเขตพื้นที่รับผิดชอบของเทศบาลกว้างขวาง

๓.๒ ชุมชนขยายตัวอย่างรวดเร็ว ประชากรเพิ่มขึ้นทำให้ปริมาณขยะเพิ่มมากขึ้น

๓.๓ เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่มีความรู้ที่น้อย ทำให้ขาดความรู้ความเข้าใจในด้านต่าง ๆ เช่น การใช้ยา การวางแผนครอบครัว ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโรคภัยต่าง ๆ เช่น โรคเอดส์

๓.๔ การขยายโอกาสทางการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษาทำได้น้อย เนื่องจากเด็กในชนบทมีความพร้อมน้อยกว่าเด็กในเมือง

๓.๕ การให้บริการทางการศึกษาของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน ยังไม่ทั่วถึง และยังไม่ค่อยได้รับความนิยมน

๓.๖ ปัญหาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งขาดเครื่องมือและอุปกรณ์ดับเพลิงที่สามารถป้องกัน และบรรเทาเพลิงไหม้ได้เป็นอย่างดี

๓.๗ ชุมชนเติบโตขึ้น มีบ้านเรือนเพิ่มมากขึ้นอาจก่อให้เกิดเหตุเพลิงไหม้ได้ง่ายขึ้น

๓.๘ ประชาชนทั่วไปขาดความรู้ในการป้องกันเหตุเพลิงไหม้ และขาดความระมัดระวังเท่าที่ควร

**ความต้องการของประชาชน** จากการสำรวจรวบรวมความต้องการของประชาชนในพื้นที่สรุปความต้องการ ดังนี้

๑. สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมทางด้านการศึกษาและศิลปวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น และกิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมเข้าร่วมอย่างทั่วถึง

๒. ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไปได้เล่นกีฬา และออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ตามความเหมาะสมแก่วัย และประเภทของกีฬา

๓. จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ พาหนะด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยรวมทั้งระบบเสียงตามสายที่มีประสิทธิภาพครอบคลุมทุกชุมชน

### ๔. ด้านการเมืองการบริหาร

**สภาพปัญหา** มีดังนี้

๔.๑ การขาดการปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนคิดว่า เทศบาลเป็นองค์กรปกครองของตนเองและให้การสนับสนุนในการดำเนินงานของเทศบาล โดยพร้อมเพรียงกัน



๔.๒ การจัดกิจกรรมในด้านต่าง ๆ ยังมีอยู่น้อย เช่น กิจกรรมพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม กิจกรรมกีฬาต้านยาเสพติด กิจกรรมส่งเสริมจารีตประเพณี เป็นต้น เพื่อให้ประชาชนเกิดความรักความสามัคคีกันในหมู่คณะ

๔.๓ การขาดการติดตามผลของการดำเนินกิจกรรมในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ไม่เกิดการพัฒนาของวัตถุประสงค์ ของกิจกรรมนั้นอย่างป็นรูปธรรม

**ความต้องการของประชาชน** จากการสำรวจรวบรวมความต้องการของประชาชนในพื้นที่ สรุปความต้องการ ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้เทศบาลเป็นศูนย์กลางการพัฒนาคนในเขตเทศบาล

๒. ปรับปรุงระบบการวางแผนให้เป็นเครื่องมือแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น และสอดคล้องกับสภาพพื้นที่และความต้องการของชุมชน รวมทั้งส่งเสริมให้กลุ่มคนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผน

๓. การส่งเสริมสมรรถภาพของเจ้าหน้าที่ โดยการอบรมให้ความรู้ทั้งในระหว่าง การปฏิบัติงาน และการอบรมที่จัดเป็นหลักสูตรเฉพาะเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และมีทัศนคติในการให้บริการต่อประชาชน

๔. นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงาน ได้แก่ คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ซึ่งสามารถใช้ถ่ายโอนข้อมูล เพื่อใช้ในการบริการได้เป็นอย่างดี

๕. การประชาสัมพันธ์งานการให้บริการประชาชนที่ดำเนินการโดยเทศบาล

#### **๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

**สภาพปัญหา** มีดังนี้

๕.๑ ที่ดินทำการเกษตรเสื่อมคุณภาพ

๕.๒ แม่น้ำลำคลองตื้นเขิน

๕.๓ การพังทลายของดินริมฝั่งแม่น้ำลำคลองเมื่อถึงฤดูฝนน้ำฝนจะไหลลงสู่ แม่น้ำลำคลอง และจะชะล้างหน้าดินตามริมตลิ่งลงไปด้วย ประกอบกับเมื่อถึงฤดูน้ำหลาก น้ำจะกัดเซาะหน้าดินบริเวณริมฝั่งแม่น้ำ ทำให้มีผลคือ สิ่งปลูกสร้างหรือถนนที่อยู่ตามริมฝั่งแม่น้ำลำคลอง พังทลายเสียหายได้

๕.๔ น้ำเน่าเสียในแม่น้ำลำคลอง เนื่องจากขาดการบำบัดน้ำเสีย การนำน้ำมาใช้อุปโภคบริโภคภายในครัวเรือน แล้วไม่มีระบบบำบัดน้ำเสีย เช่น บ่อดักไขมัน บ่อดักตะกอน บำบัดก่อนให้ไหลทิ้งลงแม่น้ำลำคลอง จะทำให้สิ่งแวดล้อมและสิ่งมีชีวิตในแม่น้ำลำคลองเกิดการเน่าเสียของน้ำได้

๕.๕ วัชพืชในแม่น้ำลำคลอง จะทำให้เกิดปัญหาต่อสิ่งแวดล้อมได้ เนื่องจากจะเป็นที่หมักหมมของเชื้อโรคต่าง ๆ รวมไปถึงการใช้เส้นทางสัญจรของแม่น้ำลำคลองด้วย

**ความต้องการของประชาชน** จากการสำรวจรวบรวมความต้องการของประชาชนในพื้นที่ สรุปความต้องการ ดังนี้

๑. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมทั่วไป ให้มีความสะอาดสวยงามน่าอยู่อาศัย และปราศจากมลพิษต่าง ๆ

๒. จัดสร้างสวนสาธารณะและจัดให้มีการปลูกไม้ดอกไม้ประดับ ในบริเวณทางเท้าริมถนน หรือที่ว่างทั่วไปเพื่อเป็นการเพิ่มพื้นที่สีเขียวให้มากขึ้น

๓. ก่อสร้าง ปรับปรุงระบบการกำจัดขยะให้ถูกต้องตามหลักสุขาภิบาล

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลโรงช้าง เป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการให้บริการ สาธารณด้านต่าง ๆ ในเขตพื้นที่เทศบาล มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ประกอบ กับพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดไว้ และเมื่อพิจารณาข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลโรงช้าง เกี่ยวกับศักยภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนแล้ว สามารถสรุปภารกิจของเทศบาลออกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๒. การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าและแสงสว่าง
๓. การสาธารณสุขปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
๔. การสาธารณสุขการ
๕. การควบคุมอาคาร
๖. การวางผังเมือง

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก ปลอดภัยในการเดินทาง
๒. เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ สังคมในพื้นที่
๓. เพื่อส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีการได้ประโยชน์ในที่ดิน การคมนาคมขนส่ง การสาธารณสุขปโภค การสาธารณสุขการ ได้มาตรฐานเพื่อรองรับการขยายตัวของ ชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. เพื่อควบคุมการก่อสร้างอาคารให้มีความมั่นคงแข็งแรง มีระบบความปลอดภัยสำหรับผู้ใช้อาคาร มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม และมีการจัดการด้านรักษา คุณภาพสิ่งแวดล้อม

### ๕.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๒. การสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๓. ด้านการจัดการศึกษา
๔. การส่งเสริมการนันทนาการ
๕. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๖. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพคนไม่ว่าจะเป็นสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และ ผู้พิการให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๒. เพื่อให้มีการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตกับประชาชน
๓. เพื่อให้เด็ก เยาวชน ประชาชน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ ตามอัธยาศัยและต่อเนื่อง

๔. เพื่อให้เด็ก เยาวชน ประชาชน ได้มีโอกาสทำกิจกรรมนันทนาการด้านต่าง ๆ และเล่นกีฬา ออกกำลังกาย มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจที่เหมาะสมกับชุมชน และได้มีโอกาสใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

๕. เพื่อให้ประชาชนได้รับการดูแลเกี่ยวกับการป้องกัน และรักษาพยาบาลอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งได้รับการดูแลสุขภาพอนามัยอย่างทั่วถึง

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย**  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๓. การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพ ของประชาชน และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชน การควบคุมและการจัดระเบียบสังคม

**วัตถุประสงค์**

๑. เพื่อให้ประชาชนได้รับความปลอดภัยจากสาธารณภัยต่าง ๆ
๒. เพื่อให้เกิดความสงบสุขเรียบร้อยในชุมชน
๓. เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในชุมชน
๔. เพื่อให้ประชาชนได้รับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และเพื่อป้องกันดูแลทรัพย์สินสาธารณะต่าง ๆ มิให้เสียหาย สูญหายหรือถูกทำลาย
๕. เพื่อให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น และเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การบำรุงและส่งเสริม การประกอบอาชีพ ประชาชน
๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๓. การส่งเสริมการลงทุน
๔. การพาณิชย์
๕. การจัดให้มีและการควบคุมตลาด

**วัตถุประสงค์**

๑. เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพและรายได้ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข
๒. เพื่อให้เกิดการลงทุนขึ้นในพื้นที่
๓. เพื่อดำเนินกิจกรรมพาณิชย์อันเป็นประโยชน์ต่อประชาชนโดยส่วนรวม
๔. เพื่อให้มีตลาดที่มีสุขลักษณะ

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๓. การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน และที่สาธารณะ
๔. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
๕. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
๖. การจัดการเหตุเดือดร้อนรำคาญ และมลพิษอื่น
๗. การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน

**วัตถุประสงค์**

๑. เพื่อป้องกันมิให้ทรัพยากรของชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลาย และแก้ไขสภาพสิ่งแวดล้อมที่เสื่อมโทรม ให้มีสภาพดีขึ้น
๒. เพื่อดำเนินการจัดการมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสียอย่างถูกต้องเหมาะสม
๓. เพื่อควบคุมดูแลการฆ่าสัตว์และการเลี้ยงสัตว์ มิให้มีผลกระทบต่อประชาชนและสิ่งแวดล้อม
๔. เพื่อให้ชุมชนปลอดจากภาวะมลพิษ
๕. เพื่อควบคุมดูแลการดำเนินการเกี่ยวกับสุสาน และฌาปนกิจ

**๕.๖ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**  
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การทำนุบำรุงศาสนา
๒. การบำรุงรักษาส่งเสริมและฟื้นฟูศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

**วัตถุประสงค์**

๑. เพื่อทำนุบำรุงศาสนา
๒. เพื่อเป็นการส่งเสริมและฟื้นฟูอนุรักษ์ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่กับท้องถิ่นตลอดไป

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
๒. ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร
๓. ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ – เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน
๔. ปรับปรุงและพัฒนารายได้
๕. การสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเทศบาล
๒. เพื่อปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการแก่ประชาชนในด้านต่าง ๆ
๓. เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของเทศบาล

### **วิสัยทัศน์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**

“เป็นองค์กรหลักในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนและตอบสนองนโยบายของรัฐ บนพื้นฐานของความเข้าใจ ในปัญหาและศักยภาพของท้องถิ่น มีการบูรณาการบริหารจัดการในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ”

### **พันธกิจ**

๑. จัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานที่ดี
๒. จัดให้มีการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต/สุขภาพ และการกีฬา
๓. จัดให้มีการเกษตรอินทรีย์ปลอดภัย
๔. จัดให้มีการจัดระเบียบชุมชน สังคมและความสงบเรียบร้อย
๕. จัดให้มีการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม
๖. จัดให้มีการส่งเสริมการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. จัดให้มีการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๘. จัดให้มีการส่งเสริมการท่องเที่ยว
๙. จัดให้มีการพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน
๑๐. จัดให้มีการพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๑๑. จัดให้มีการกีฬาเพื่อส่งเสริมสุขภาพ/การท่องเที่ยว

### **จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา**

๑. มีโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคม สะดวก รวดเร็วและปลอดภัย ระบบสาธารณสุขปลอดภัย  
ทั่วถึง
๒. ประชาชนมีอาชีพและรายได้พอเพียง มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๓. มีการพัฒนาชุมชนและสังคม มีความเข้มแข็งและสงบเรียบร้อย
๔. มีการลงทุนและพาณิชยกรรมในพื้นที่มากขึ้น
๕. มีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมดีขึ้น
๖. ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์และเผยแพร่ให้มากขึ้น
๗. มีมาตรฐานการบริหารและบริการการท่องเที่ยวในระดับสากล และมีนักท่องเที่ยวมากขึ้น
๘. เพิ่มจุดมุ่งหมายของเศรษฐกิจพอเพียง
๙. การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

### **กรอบนโยบาย ทิศทางและแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีกรอบนโยบาย ทิศทางและแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายการพัฒนาแต่ละด้าน และภายใต้ยุทธศาสตร์แต่ละด้านจะประกอบด้วยแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

## ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำพร้อม  
มีการเชื่อมโยงโครงข่ายระหว่างอำเภอ

๑.๒ การขยายเขตประปาหรือก่อสร้างท่อประปาหมู่บ้าน

๑.๓ การขยายเขตบริการโทรศัพท์สาธารณะให้ทั่วถึง

๑.๔ การขยายเขตบริการไฟฟ้าให้ทั่วถึง

๑.๕ การจำกัดบรรทุกของรถยนต์ไม่ให้เกิดมาตรฐาน มีการติดตั้งป้ายห้ามให้รถทุกชนิดที่มี  
น้ำหนักเกินกว่าที่กำหนดหรือเมื่อรวมน้ำหนักรถกับน้ำหนักบรรทุก

๑.๖ การจัดทำผังเมืองรวม

๑.๗ พัฒนาระบบการชลประทานเพื่อการเกษตรอย่างทั่วถึง

๑.๘ พัฒนาระบบจราจร

## ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

๒.๑ การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

๒.๒ การส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา

๒.๓ การส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณสุข

๒.๔ ด้านสวัสดิการชุมชน

๒.๕ การป้องกันยาเสพติด

๒.๖ การสงเคราะห์ สตรี เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์

๒.๗ การสงเคราะห์และช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ

๒.๘ การป้องกันและแก้ไขปัญหาจากอุบัติเหตุทางถนน ภัยจากสารเคมีและวัตถุอันตราย  
และภัยจากการกระทำของมนุษย์

## ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบ

เรียบร้อย

๓.๑ ความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓.๒ การมีส่วนร่วมด้านการเมืองท้องถิ่น

๓.๓ การส่งเสริมประชาธิปไตย/การมีส่วนร่วม

## ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนและพาณิชย์

๔.๑ ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการวางแผน

๔.๒ ด้านการส่งเสริมการลงทุน

๔.๓ ด้านการส่งเสริมการพาณิชย์

## ๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

๕.๑ การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ การจัดระบบบำบัดน้ำเสีย

๕.๓ การกำจัดขยะและจัดการขยะ

๕.๔ การควบคุมมาตรฐานความของเสียง/ฝุ่นละออง

๕.๕ การป้องกันและแก้ไขปัญหาจากภัยธรรมชาติ

**๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**

- ๖.๑ การส่งเสริมคุณธรรมด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖.๒ การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และฟื้นฟูบูรณะโบราณสถาน โบราณวัตถุ

**๗. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว**

- ๗.๑ การประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
- ๗.๒ การสร้างความประทับใจให้แก่นักท่องเที่ยว
- ๗.๓ การบริหารจัดการการท่องเที่ยว
- ๗.๔ การรักษาความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยว
- ๗.๕ การป้องกันอุบัติเหตุจากการท่องเที่ยว
- ๗.๖ การอนุรักษ์และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- ๗.๗ การเพิ่มจำนวนและระยะเวลาการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยว

**๘. ยุทธศาสตร์พัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน**

- ๘.๑ พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง
- ๘.๒ การสร้างและพัฒนากลุ่ม
- ๘.๓ ส่งเสริมการเกษตรทฤษฎีใหม่
- ๘.๔ สร้างภูมิคุ้มกันของระบบเศรษฐกิจ
- ๘.๕ การส่งเสริมการแก้ไขปัญหาความยากจน
- ๘.๖ การส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชน/ท้องถิ่น
- ๘.๗ การส่งเสริม สนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

**๙. ยุทธศาสตร์พัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี**

- ๙.๑ การสร้างจิตสำนึกและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐ
- ๙.๒ การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติและการบริการประชาชนโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๙.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการและการตรวจสอบควบคุม

**การพัฒนาตามนโยบายริเริ่มของท้องถิ่น (เทศบาลตำบลโรงช้าง)**

**วิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น**

“เมืองน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง ส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ประชาชนมีคุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีส่วนร่วมในการปกครอง จัดระบบโครงสร้างพื้นฐานอย่างทั่วถึง และมีสภาพแวดล้อมที่สะอาดและสภาพภูมิทัศน์สวยงาม”

**พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น**

- ๑. พัฒนาและปรับปรุงทางด้านสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม
- ๒. สนับสนุนและส่งเสริมศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงาม
- ๓. ส่งเสริมการพัฒนาสุขภาพเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ
- ๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาของโรงเรียนในเขตเทศบาล

## วิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น

“เมืองน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง ส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ประชาชนมีคุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีส่วนร่วมในการปกครอง จัดระบบโครงสร้างพื้นฐานอย่างทั่วถึง และมีสภาพแวดล้อมที่สะอาดและสภาพภูมิทัศน์สวยงาม”

## พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น

- พัฒนาและปรับปรุงทางด้านสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม
- สนับสนุนและส่งเสริมศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงาม
- ส่งเสริมการพัฒนาสุขภาพเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ
- ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาของโรงเรียนในเขตเทศบาล
- สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยและส่งเสริมความสามัคคีและปรับปรุงการบริหารจัดการให้มีคุณภาพ

## จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

- ก่อสร้าง ปรับปรุงถนน สะพานให้ได้มาตรฐาน ขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าแสงสว่างให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน ตลอดจนดูแลสภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติให้มีความสมบูรณ์
- ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงาม ได้รับการสืบสานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
- คุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสมีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนมีความเข้มแข็ง ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ประชาชนได้รับการศึกษาทั้งในและนอกระบบอย่างทั่วถึงเพื่อสร้างชุมชนให้มีความเข้มแข็งและมีการบริหารจัดการที่ดี

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลโรงช้าง พิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

### ภารกิจหลัก

- ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
  - การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
  - การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าและแสงสว่าง
  - การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
  - การสาธารณสุขการ
  - การควบคุมอาคาร
  - การวางผังเมือง
- ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
  - การส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
  - การสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส



- ๒.๓ ด้านการจัดการศึกษา
- ๒.๔ การส่งเสริมการนันทนาการ
- ๒.๕ การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๒.๖ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๒ การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- ๓.๓ การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๔ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพ ของประชาชน และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๓.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชน การควบคุมและการจัดระเบียบสังคม

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ การบำรุงและส่งเสริม การประกอบอาชีพ ประชาชน
- ๔.๒ การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๔.๓ การส่งเสริมการลงทุน
- ๔.๔ การพาณิชย์
- ๔.๕ การจัดให้มีและการควบคุมตลาด

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑ การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ การจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- ๕.๓ การรักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน และที่สาธารณะ
- ๕.๔ การจัดให้มีและการควบคุมการฆ่าสัตว์
- ๕.๕ การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- ๕.๖ การจัดการเหตุเดือดร้อนรำคาญ และมลพิษอื่น
- ๕.๗ การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน

๖. ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๖.๑ การทำนุบำรุงศาสนา
- ๖.๒ การบำรุงรักษาส่งเสริมและฟื้นฟูศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

**๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๗.๒ ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร
- ๗.๓ ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ – เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน
- ๗.๔ ปรับปรุงและพัฒนารายได้

**ภารกิจรอง**

การสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

เทศบาลตำบลโรงช้าง เป็นเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดให้เป็นเทศบาลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการประปา กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม โดยกำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)ทั้งสิ้น ๘๑ อัตรากำลัง แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลโรงช้าง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติการกิจ ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลโรงช้าง ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

**การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของเทศบาลตำบลโรงช้าง**

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ได้หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

**๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่**

**๑.๑ S มาจาก Strengths**

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

**๑.๒ W มาจาก Weaknesses**

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

## ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

### วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลโรงช้าง (ระดับตัวบุคลากร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และพื้นที่ใกล้เคียงเทศบาล</li><li>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li><li>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li><li>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li><li>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li></ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล</li><li>๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li><li>๓. มีภาระหนี้สิน</li></ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li><li>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li><li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ เทศบาลในฐานะตัวแทน</li></ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li><li>๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li><li>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li><li>๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li></ol>

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ของเทศบาลตำบลโรงช้าง (ระดับองค์กร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li><li>การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li><li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน</li><li>มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li><li>ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li><li>ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li></ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li><li>พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li><li>อาคารสำนักงานคับแคบ</li></ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาเทศบาลดี</li><li>มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li><li>บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาลทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li><li>บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li><li>ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li></ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>มีระบบอุปถัมภ์ และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</li><li>ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล</li><li>งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li></ol>

**๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลโรงช้างดังกล่าว เทศบาลตำบลโรงช้างมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

**๘.๑ โครงสร้าง**

เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจด้านต่าง ๆ ของเทศบาล จึงกำหนดโครงสร้างส่วน ราชการของเทศบาลตำบลโรงช้าง ดังนี้

## โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลโรงช้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p><b>๑.๑ ฝ่ายธุรการ</b></p> <p>๑.๑.๑ งานธุรการ</p> <p>๑.๑.๒ งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๑.๑.๓ กลุ่มงานวิเคราะห์นโยบายและแผน และจัดทำงบประมาณ</p> <p>๑.๑.๓.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๑.๓.๒ งานจัดทำงบประมาณ</p> <p>๑.๑.๔ งานกิจการสภา</p> <p><b>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</b></p> <p>๑.๒.๑ งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๑.๒.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๒.๓ งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง</p> <p><b>๑.๓ ฝ่ายอำนวยการ</b></p> <p>๑.๓.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๓.๒ งานนิติการ</p> <p>๑.๓.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p>	<p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p><b>๑.๑ ฝ่ายธุรการ</b></p> <p>๑.๑.๑ งานธุรการ</p> <p>๑.๑.๒ งานประชาสัมพันธ์</p> <p>๑.๑.๓ กลุ่มวิเคราะห์นโยบายและแผน และจัดทำงบประมาณ</p> <p>๑.๑.๓.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๑.๓.๒ งานจัดทำงบประมาณ</p> <p>๑.๑.๔ งานกิจการสภา</p> <p><b>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</b></p> <p>๑.๒.๑ งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๑.๒.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๒.๓ งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง</p> <p><b>๑.๓ ฝ่ายอำนวยการ</b></p> <p>๑.๓.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๓.๒ งานนิติการ</p> <p>๑.๓.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p>	
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</b></p> <p>๒.๑.๑ งานธุรการ</p> <p>๒.๑.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p><b>๒.๒ ฝ่ายแผนที่ภาษีทะเบียนทรัพย์สินและผลประโยชน์</b></p> <p>๒.๒.๑ งานแผนที่ภาษี</p> <p>๒.๒.๑.๑ กลุ่มงานแผนที่ภาษี</p> <p>๒.๒.๑.๒ กลุ่มงานทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๒.๒ งานผลประโยชน์</p> <p>๒.๒.๒.๑ กลุ่มงานจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๒.๒.๒ กลุ่มงานพัฒนารายได้</p> <p><b>๒.๓ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน</b></p> <p>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</p>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</b></p> <p>๒.๑.๑ งานธุรการ</p> <p>๒.๑.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p><b>๒.๒ ฝ่ายแผนที่ภาษีทะเบียนทรัพย์สินและผลประโยชน์</b></p> <p>๒.๒.๑ งานแผนที่ภาษี</p> <p>๒.๒.๑.๑ กลุ่มงานแผนที่ภาษี</p> <p>๒.๒.๑.๒ กลุ่มงานทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๒.๒ งานผลประโยชน์</p> <p>๒.๒.๒.๑ กลุ่มงานจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๒.๒.๒ กลุ่มงานพัฒนารายได้</p> <p><b>๒.๓ ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน</b></p> <p>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</p>	

## โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลโรงช้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๓. กองช่าง</b> <b>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</b> ๓.๑.๑ งานธุรการ ๓.๑.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๑.๒.๑ กลุ่มงานโยธา/สาธารณูปโภค ๓.๑.๒.๒ กลุ่มงานสวนสาธารณะ ๓.๑.๓ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ <b>๓.๒ ฝ่ายวิศวกรรม สถาปัตยกรรมและผังเมือง</b> ๓.๒.๑ งานวิศวกรรม ๓.๒.๒ งานสถาปัตยกรรม ๓.๒.๓ งานผังเมือง	<b>๓. กองช่าง</b> <b>๓.๑ ฝ่ายการโยธา</b> ๓.๑.๑ งานธุรการ ๓.๑.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๑.๒.๑ กลุ่มงานโยธา/สาธารณูปโภค ๓.๑.๒.๒ กลุ่มงานสวนสาธารณะ ๓.๑.๓ งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ <b>๓.๒ ฝ่ายวิศวกรรม สถาปัตยกรรมและผังเมือง</b> ๓.๒.๑ งานวิศวกรรม ๓.๒.๒ งานสถาปัตยกรรม ๓.๒.๓ งานผังเมือง	
<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> <b>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</b> ๔.๑.๑ งานธุรการ ๔.๑.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม <b>๔.๒ ฝ่ายป้องกันและควบคุมโรค</b> ๔.๒.๑ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๒.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๒.๓ งานเผยแพร่และฝึกอบรม ๔.๒.๔ งานศูนย์บริการสาธารณสุข ๔.๒.๕ งานสัตว์แพทย์	<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> <b>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</b> ๔.๑.๑ งานธุรการ ๔.๑.๒ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม <b>๔.๒ ฝ่ายป้องกันและควบคุมโรค</b> ๔.๒.๑ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๒.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๒.๓ งานเผยแพร่และฝึกอบรม ๔.๒.๔ งานศูนย์บริการสาธารณสุข ๔.๒.๕ งานสัตว์แพทย์	
<b>๕. กองการประปา</b> <b>๕.๑ ฝ่ายบริหารงานประปา</b> ๕.๑.๑ งานธุรการ ๕.๑.๒ งานผลิตและบริการ ๕.๑.๓ งานการเงินและบัญชี	<b>๕. กองการประปา</b> <b>๕.๑ ฝ่ายบริหารงานประปา</b> ๕.๑.๑ งานธุรการ ๕.๑.๒ งานผลิตและบริการ ๕.๑.๓ งานการเงินและบัญชี	

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลโรงช้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๖. กองการศึกษา</p> <p>๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>    ๖.๑.๑ งานธุรการ</p> <p>    ๖.๑.๒ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๖.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>    - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p>	<p>๖. กองการศึกษา</p> <p>๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>    ๖.๑.๑ งานธุรการ</p> <p>    ๖.๑.๒ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๖.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>    - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p>	
<p>๗. กองสวัสดิการและสังคม</p> <p>๗.๑ ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม</p> <p>    ๗.๑.๑ งานธุรการ</p> <p>    ๗.๑.๒ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๗.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</p> <p>    ๗.๒.๑ งานสังคมสงเคราะห์</p>	<p>๗. กองสวัสดิการและสังคม</p> <p>๗.๑ ฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม</p> <p>    ๗.๑.๑ งานธุรการ</p> <p>    ๗.๑.๒ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๗.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</p> <p>    ๗.๒.๑ งานสังคมสงเคราะห์</p>	
<p>๘. หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	<p>๘. หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานเทศบาล

ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	จำนวนเงิน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๑	๑	๖๙๗,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๗๑๗,๐๐๐	๗๓๖,๕๖๐	๗๕๖,๑๒๐	(๔๔,๑๓๐)
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๑	-	๔๔๓,๙๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๔๕๙,๐๐๐	๔๗๔,๐๖๐	๔๘๙,๑๒๐	ว่างเต็ม
	<b>สํานักปลัดเทศบาล</b>																	
๓	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๔	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	๑	๓๖๗,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๐,๖๔๐	๓๙๔,๐๘๐	๔๐๗,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
๕	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๖	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	๑	๓๔๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๕๔,๓๖๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๘๐,๖๔๐	(๒๖,๙๘๐)
๗	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	(๒๖,๙๘๐)
๘	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	(๒๖,๔๖๐)
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	(๒๔,๐๑๐)
๑๐	นิติกร	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๕๙,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	(๒๒,๖๒๐)
๑๒	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง.	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	(๑๙,๒๐๐)
๑๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	(๑๘,๘๐๐)
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																	
๑๔	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๑๔,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๓,๔๔๐	๒๓๒,๔๔๐	๒๔๑,๘๐๐	(๑๗,๙๐๐)
๑๕	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๑๔,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๓,๔๔๐	๒๓๒,๔๔๐	๒๔๑,๘๐๐	(๑๗,๙๐๐)
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๗๒,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๐๔๐	๑๘๖,๒๔๐	๑๙๓,๘๐๐	(๑๔,๓๔๐)
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																	
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๙	นักการ	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๐	นักการ	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๑	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๒	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๓	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๔	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๕	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	-	-	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม



ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	จำนวนเงิน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๒๖	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๗	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๘	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๙	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๐	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๑	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๒	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๓	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๔	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๓๕	พนักงานดับเพลิง	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	<b>กองคลัง</b>																	
๓๖	นักบริหารงานคลัง	กลาง	๑	๑	๖๒๑,๒๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๖๓๗,๕๖๐	๖๕๔,๐๐๐	๖๗๓,๕๖๐	(๔๐,๕๖๐)
๓๗	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๑	๑	๓๒๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๔๑,๗๖๐	๓๕๕,๓๖๐	๓๖๗,๓๒๐	(๒๕,๙๗๐)
๓๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๓๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	(๑๘,๘๑๐)
๔๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>																	
๔๑	คนงานทั่วไป	ลจ.ประจำ	๑	๑	๒๐๓,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	(๑๖,๙๖๐)
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																	
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๗๑,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๔๐๐	๑๙๒,๘๔๐	(๑๔,๒๗๐)
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๖๔,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๗๐,๗๖๐	๑๗๗,๖๐๐	๑๘๔,๘๐๐	(๑๓,๖๘๐)
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๔๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๗๖๐	๑๕๕,๗๖๐	๑๖๒,๐๐๐	(๑๒,๐๐๐)
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																	
๔๕	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	-	-	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
	<b>กองช่าง</b>																	
๔๖	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	๑	๔๔๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๔๗	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๔๘	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																	
๔๙	พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๐	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	

ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	จำนวนเงิน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๕๑	คณงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๒	คณงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>																	
๕๓	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๕๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>																	
๕๕	คณงานทั่วไป	ลจ.ประจำ	๑	๑	๑๘๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๙๒,๓๖๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๒๔๐	(๑๕,๔๔๐)
๕๖	คณงานทั่วไป	ลจ.ประจำ	๑	๑	๑๘๑,๖๘๐	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก ๖๑
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																	
๕๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๗๑,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๔๐๐	๑๙๒,๘๔๐	(๑๔,๒๗๐)
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																	
๕๘	คณงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๙	คณงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๐	พนักงานขับรถขยะ	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๑	คณงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
	<b>กองการประปา</b>																	
๖๒	นักบริหารงานประปา	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๖๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																	
๖๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๖๒,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๙,๓๒๐	๑๗๖,๑๖๐	๑๘๓,๒๔๐	(๑๓,๕๖๐)
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																	
๖๕	คณงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๖	คณงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๗	คณงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	<b>กองการศึกษา</b>																	
๖๘	นักบริหารการศึกษา	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๖๙	นักบริหารการศึกษา	ต้น	๑	-	๔๑๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๒,๔๖๐	ว่างเต็ม
๗๐	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๗๑	ครู	(คศ.๑)	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๗๒	ครู	(คศ.๑)	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																	
๗๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๒๑๑,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๒๑๙,๖๐๐	๒๒๘,๔๘๐	๒๓๗,๗๒๐	(๑๗,๕๙๐)

ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง/ วิทยฐานะ/ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	จำนวนเงิน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																	
๗๔	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๗๕	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	<b>กองสวัสดิการสังคม</b>																	
๗๖	นักบริหารสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๗๗	นักบริหารสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๑	๓๕๔,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๘๐,๖๔๐	๓๙๔,๐๘๐	(๒๘,๐๓๐)
๗๘	นักบริหารสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๑	๒๘๔,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๒๙๔,๙๖๐	๓๐๖,๑๒๐	๓๑๗,๖๔๐	(๒๒,๑๗๐)
๗๙	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	(๒๐,๗๗๐)
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																	
๘๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๗๐,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๗,๒๔๐	๑๘๔,๔๔๐	๑๙๑,๘๘๐	(๑๔,๒๐๐)
๘๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๘๗,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๑๙๕,๓๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๑,๔๔๐	(๑๕,๖๕๐)
(๔)	รวมทั้งหมด														๑๘,๐๔๐,๐๒๐	๑๘,๕๓๓,๐๔๐	๑๙,๐๓๖,๒๖๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %														๑,๘๐๔,๐๐๒	๑,๘๕๓,๓๐๔	๑,๙๐๓,๖๒๖	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น(๔)+(๕)														๑๙,๘๔๔,๐๒๒	๒๐,๓๘๖,๓๔๔	๒๐,๙๓๙,๘๘๖	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี														๓๕.๐๕	๓๔.๒๙	๓๓.๕๕	

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ ๕๓,๙๑๘,๘๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ ๕๖,๖๑๔,๗๔๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ ๕๙,๔๔๕,๔๔๗

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ ๖๒,๔๑๗,๗๕๑

#### หมายเหตุ

(๑) คือ เงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน

(๒) คิดจาก ขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ขั้น ในแต่ละปี)

รวมกับ เงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขั้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของ

ระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒ )

(๓) คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี

(๔) รวมทั้งหมด

(๕) คือ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๑๐% คิดจาก (๓) ในแต่ละปี คูณ ๑๐ หาร ๑๐๐)

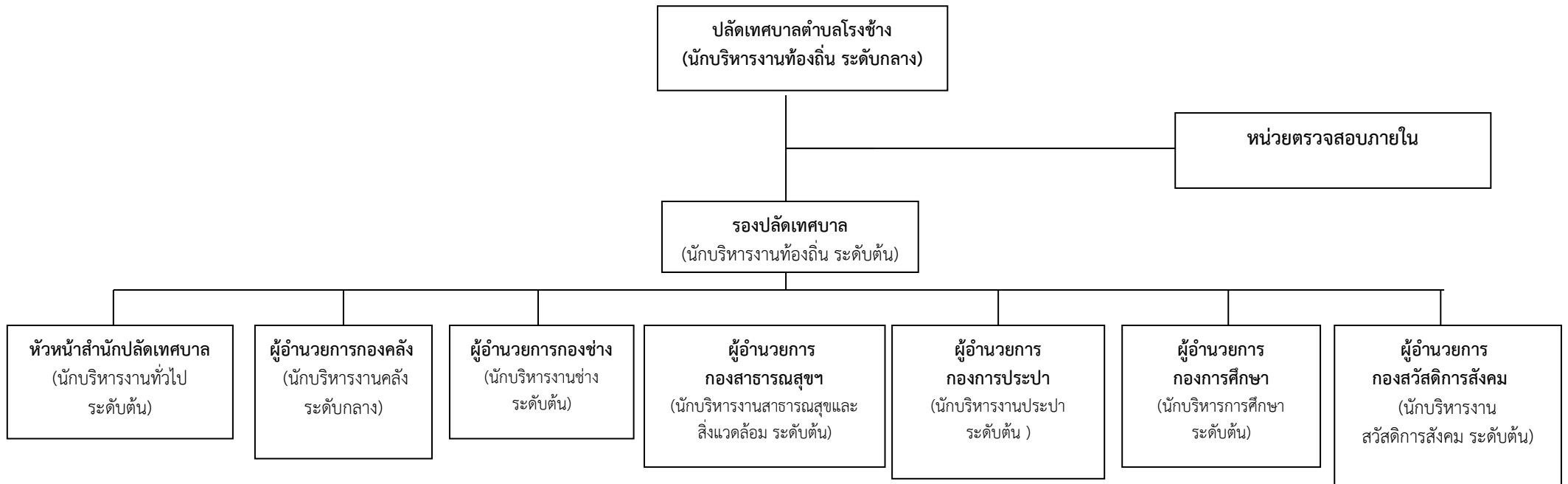
(๖) คือ ค่าจ้างพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๔ ปี

(๗) คิดจาก (๔) + (๕) + (๖)

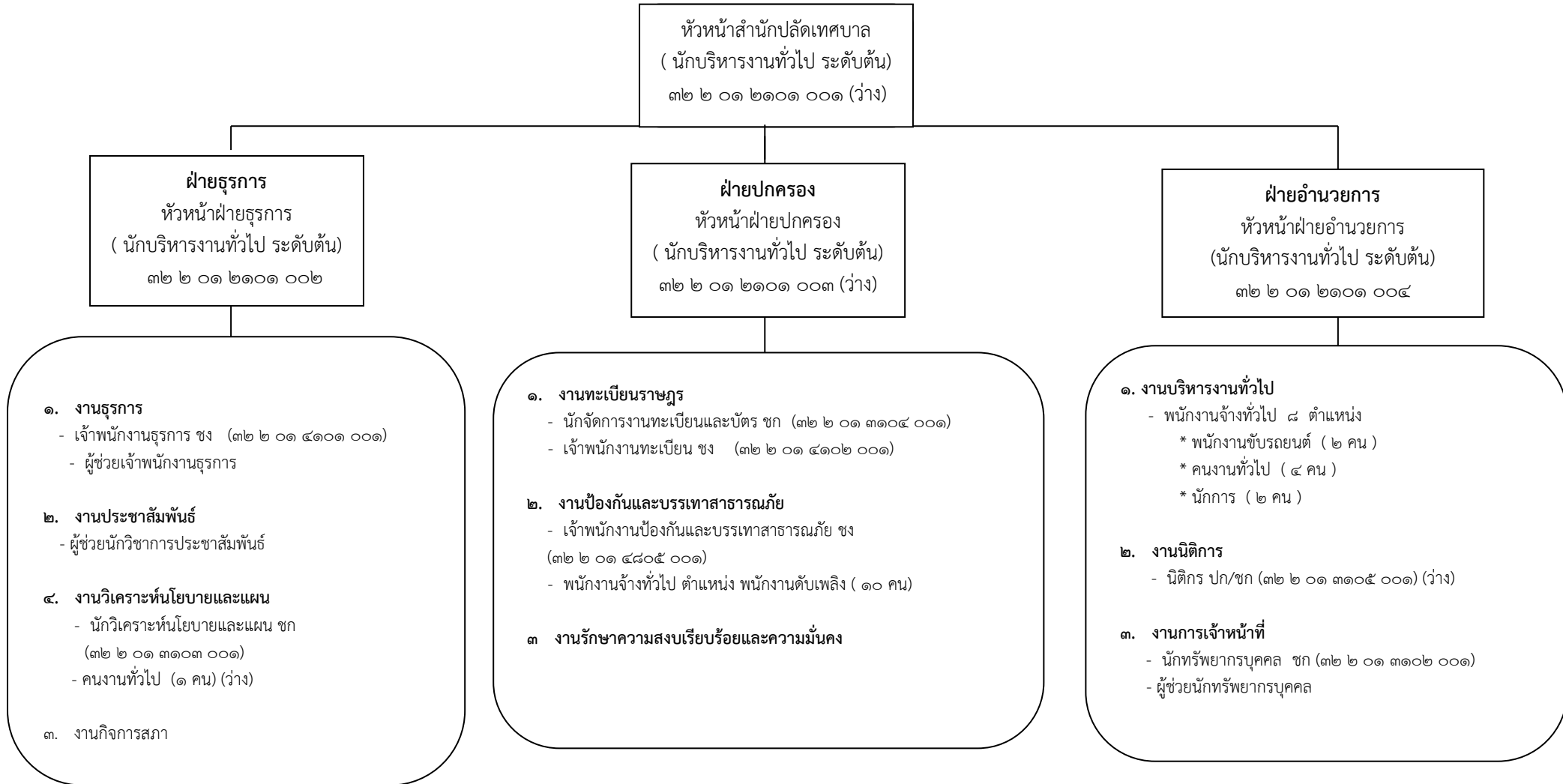
(๘) คิดจาก (๗) หารงบประมาณรายจ่ายประจำปี คูณด้วย ๑๐๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างเทศบาลตำบลโรงช้าง



## โครงสร้างของสำนักปลัดเทศบาล

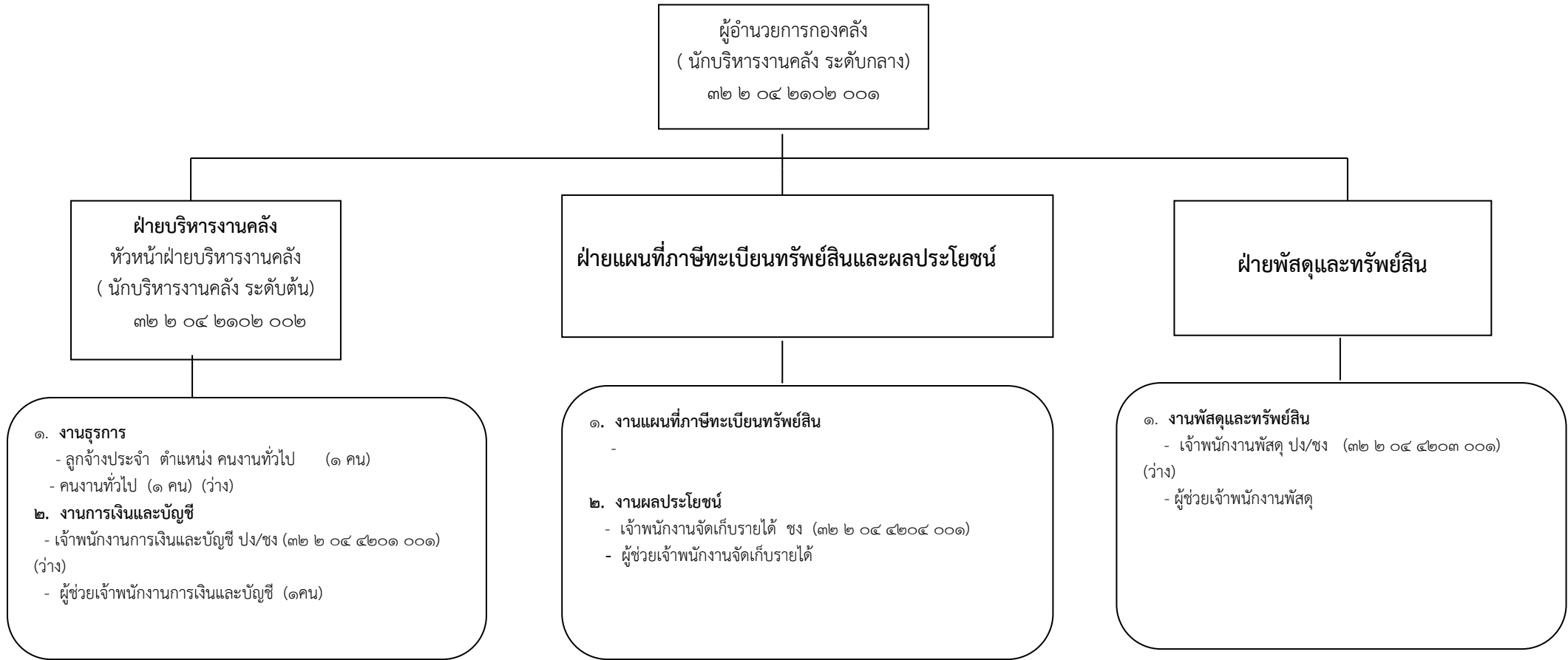


ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	-	๓	-	-	-	๓	-	-	๓	๑๙	๓๐

ประเภททั่วไป		ประเภทวิชาการ		ประเภทอำนวยการ		ประเภทบริหาร		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
ระดับ	จำนวน	ระดับ	จำนวน	ระดับ	จำนวน	ระดับ	จำนวน		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
ปฏิบัติงาน		ปฏิบัติการ	1	ต้น	2	ต้น		-	3	18	29
ชำนาญงาน	3	ชำนาญการ	2	กลาง		กลาง					
อาวุโส		ชำนาญการพิเศษ		สูง		สูง					
		เชี่ยวชาญ									

ระดับ	8	7	7ว	6	6ว	5		3	2	1	รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	รวม	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	1	-	-	3	-	4	1	-	-	-	9	-	18	3	21	30

### โครงสร้างของกองคลัง



ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	๓	๑	๘

จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

ประเภททั่วไป		ประเภทวิชาการ		ประเภทอำนวยการ		ประเภทบริหาร		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
ระดับ	จำนวน	ระดับ	จำนวน	ระดับ	จำนวน	ระดับ	จำนวน		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
ปฏิบัติงาน	-	ปฏิบัติการ	-	ต้น	1	ต้น	-	1	3	-	7
ชำนาญงาน	1	ชำนาญการ	-	กลาง	1	กลาง	-				
อาวุโส	-	ชำนาญการพิเศษ	-	สูง	-	สูง	-				
		เชี่ยวชาญ	-								

จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

ระดับ	8	7	7ว	6	6ว	5	4	3	2	1	รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	รวม	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	1	-	-	1	-	1	-	-	-	-	3	1	-	3	4	7



### โครงสร้างของกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง  
( นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)  
๓๒ ๒ ๐๕ ๒๑๐๓ ๐๐๑

ฝ่ายบริหารงานช่าง  
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานช่าง  
( นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)  
๓๒ ๒ ๐๕ ๒๑๐๓ ๐๐๒ (ว่าง)

ฝ่ายวิศวกรรม สถาปัตยกรรมและผังเมือง

- ๑. งานธุรการ
- 
- ๒. งานสาธารณูปโภค
  - นายช่างโยธา ปง/ชง (๓๒ ๒ ๐๕ ๔๗๐๑ ๐๐๑) (ว่าง)
  - พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (๒ คน )
- ๓. งานสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ
  - พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถกระเช้าไฟฟ้า (๑ คน)
  - พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (๑ คน)

- ๑. งานวิศวกรรม
- 
- ๒. งานสถาปัตยกรรม
- 
- ๓. งานผังเมือง
- 

ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๕	๖



# โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม  
 ( นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)  
 ๓๒ ๒ ๐๖ ๒๑๐๔ ๐๐๑ (ว่าง)

ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข

ฝ่ายป้องกันและควบคุมโรค

- ๑. งานธุรการ
  - เจ้าพนักงานธุรการ ปง (๓๒ ๒ ๐๖ ๔๑๐๑ ๐๐๒)
  - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
- ๒. งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม
  - ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (๒ คน)
  - พนักงานจ้างทั่วไป (๓ คน)
    - \* พนักงานขับรถขยะ (๑ คน)
    - \* คนงานทั่วไป (๓ คน)

- ๑. งานป้องกันและควบคุมโรค
  -
- ๒. งานส่งเสริมสุขภาพ
  -
- ๓. งานเผยแพร่และฝึกอบรม
  -
- ๔. งานศูนย์บริการสาธารณสุข
  -
- ๕. งานสัตวแพทย์
  -

ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	๓	๖

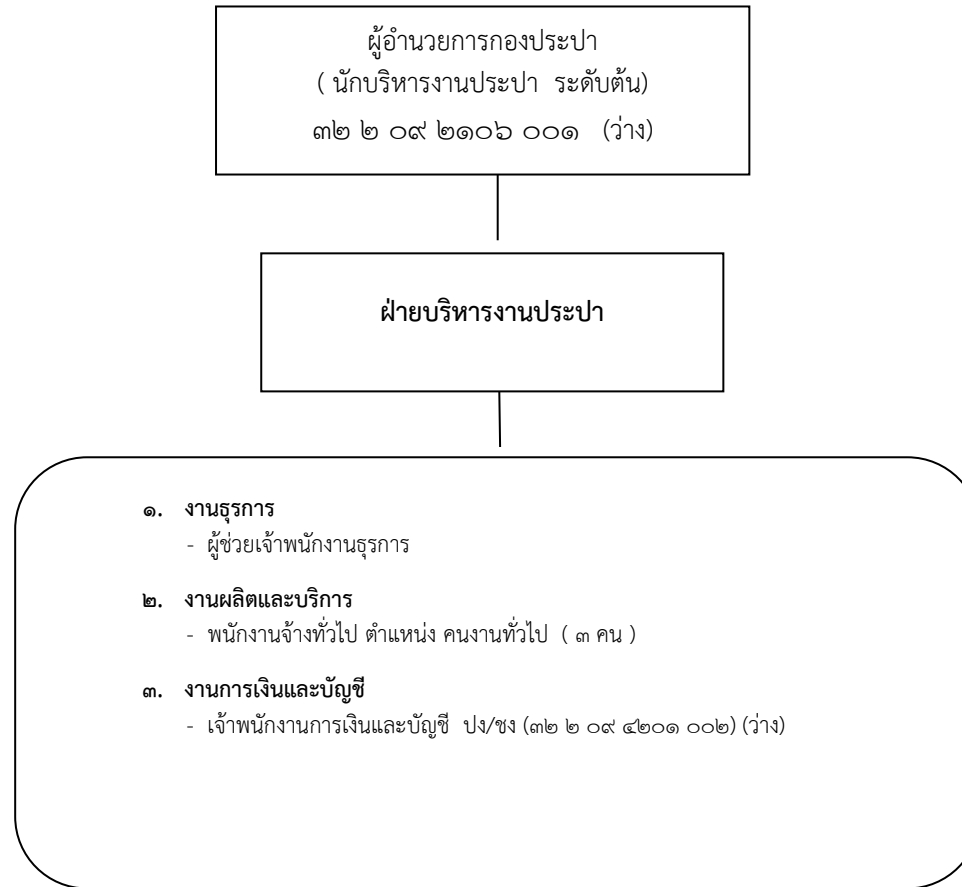
จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

ประเภททั่วไป		ประเภทวิชาการ		ประเภทอำนวยการ		ประเภทบริหาร		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
ระดับ	จำนวน	ระดับ	จำนวน	ระดับ	จำนวน	ระดับ	จำนวน		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
ปฏิบัติงาน	1	ปฏิบัติการ	-	ต้น	-	ต้น	-	2	-	3	6
ชำนาญงาน	-	ชำนาญการ	-	กลาง	-	กลาง	-				
อาวุโส	-	ชำนาญการพิเศษ	-	สูง	-	สูง	-				
		เชี่ยวชาญ	-								

จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

ระดับ	7	7ว	6	6ว	5	4	3	2	1	รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	รวม	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1	1	4	4

## โครงสร้างของกองการประปา



ระดับ	อำนวยการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๓	๔

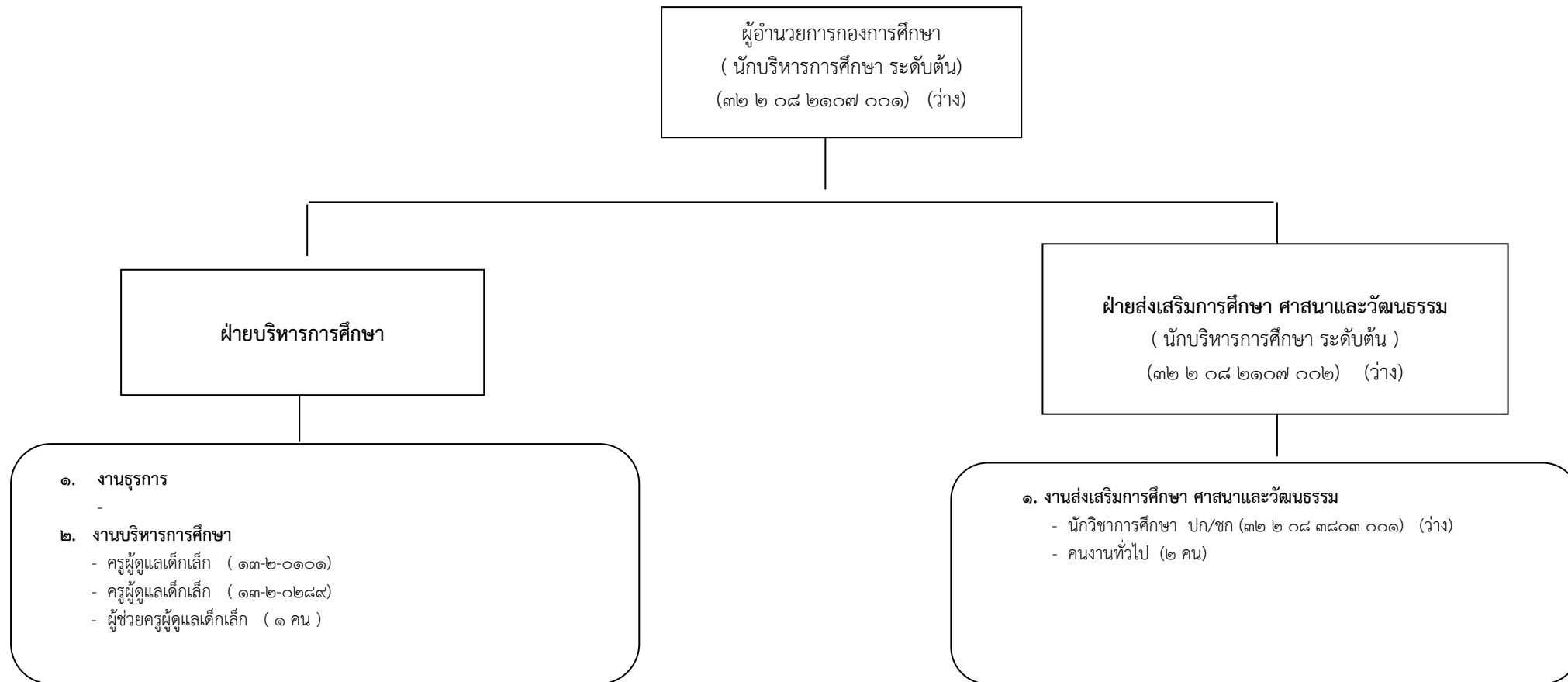
จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

ประเภททั่วไป		ประเภทวิชาการ		ประเภทอำนวยการ		ประเภทบริหาร		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
ระดับ	จำนวน	ระดับ	จำนวน	ระดับ	จำนวน	ระดับ	จำนวน		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
ปฏิบัติงาน	-	ปฏิบัติการ	-	ต้น	-	ต้น	-	-	1	3	4
ชำนาญงาน	-	ชำนาญการ	-	กลาง	-	กลาง	-				
อาวุโส	-	ชำนาญการพิเศษ	-	สูง	-	สูง	-				
		เชี่ยวชาญ	-								

จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

ระดับ	7	7ว	6	6ว	5	4	3	2	1	รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	รวม	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	3	1	4	5

## โครงสร้างของกองการศึกษา



ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ครู		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ครูผู้ช่วย	ค.ศ.๑		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๑	๒	๕

จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

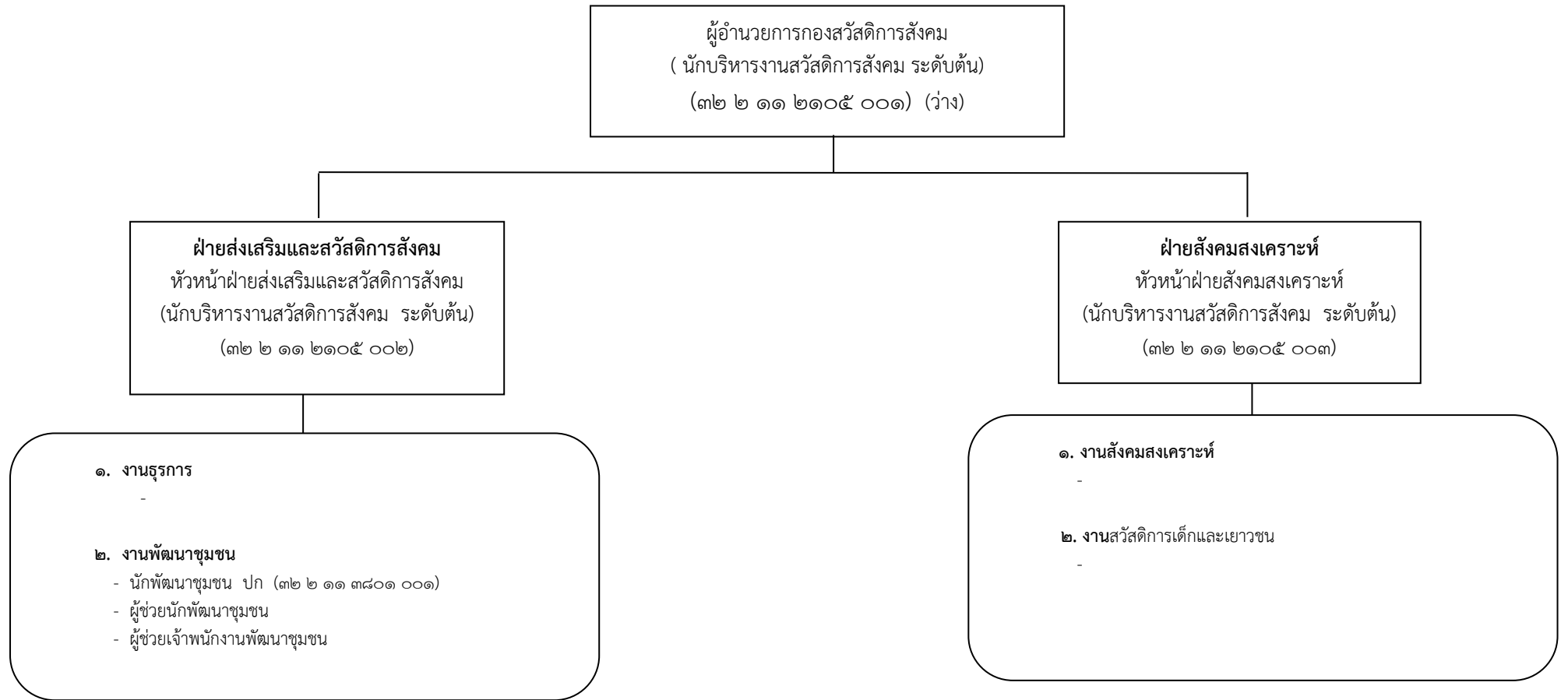
ประเภททั่วไป		ประเภทวิชาการ		ประเภทอำนวยการ		ประเภทบริหาร		ครู		พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
ระดับ	จำนวน	ระดับ	จำนวน	ระดับ	จำนวน	ระดับ	จำนวน	ระดับ	จำนวน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
ปฏิบัติงาน	-	ปฏิบัติการ	-	ต้น	-	ต้น	-	ครูผู้ช่วย	1	1	2	5
ชำนาญงาน	-	ชำนาญการ	-	กลาง	-	กลาง	-	คศ.1	1			
อาวุโส	-	ชำนาญการพิเศษ	-	สูง	-	สูง	-	คศ.2	-			
		เชี่ยวชาญ	-					คศ.3	-			

จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

ระดับ	7	6	6ว	5	4	3	2	1	คศ.1	ครูผู้ช่วย	รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	รวม	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	-	2	1	3	5



## โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๕

จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

ประเภททั่วไป		ประเภทวิชาการ		ประเภทอำนวยการ		ประเภทบริหาร		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวมทั้งสิ้น
ระดับ	จำนวน	ระดับ	จำนวน	ระดับ	จำนวน	ระดับ	จำนวน		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
ปฏิบัติงาน	-	ปฏิบัติการ	1	ต้น	2	ต้น	-	-	2	-	5
ชำนาญงาน	-	ชำนาญการ	-	กลาง	-	กลาง	-				
อาวุโส	-	ชำนาญการพิเศษ	-	สูง	-	สูง	-				
		เชี่ยวชาญ	-								

จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

ระดับ	7	7ว	6	6ว	5	4	3	2	1	รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	รวม	รวมทั้งสิ้น
จำนวน	-	-	1	1	-	-	-	-	-	2	-	-	1	1	3

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงาน, ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาล

เพื่อให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างเกิดความรู้ ความเข้าใจในทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม และเป็นการเสริมสร้าง และพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานและลูกจ้าง ไว้ดังนี้

### แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เทศบาลตำบลโรงช้าง

\*\*\*\*\*

#### หลักการและเหตุผล

ในภาวะการณ์ปัจจุบันเป็นช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลง และการปฏิรูประบบราชการ ประกอบกับเป็นยุคแห่งกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้รูปแบบของการปฏิบัติราชการปัจจุบันแตกต่างออกไปจากสมัยก่อน ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงมาเรื่อยๆ เนื่องมาจากการกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจต่าง ๆ มีการถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น ทั้งนี้เป็นไปตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบกับ ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี และวิวัฒนาการต่างๆ ได้ก้าวหน้าไปตลอดทำให้ต้องมีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถพัฒนาตนเองให้ทันต่อภาวะการณ์ที่เปลี่ยนไป ซึ่งจะสามารถทำให้การปฏิบัติราชการเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

นอกจากนี้ สิ่งที่ต้องมีการพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาความรู้ของบุคลากร ก็คือการพัฒนาทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ดังนั้น เทศบาลตำบลโรงช้าง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็น และได้ร่วมกันจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลนี้ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ต่อไป

#### เป้าหมายการพัฒนา

๑. เพื่อให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างเกิดความรู้ ความเข้าใจในทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ต่อการปฏิบัติราชการในยุคแห่งการปฏิรูประบบราชการ และสามารถปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างเกิดความชำนาญและปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายที่มีการประกาศใช้ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๓. เพื่อให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ได้รับความรู้เกี่ยวกับด้าน IT (ไอที) ได้ทันกับภาวะการณ์ปัจจุบัน และสามารถนำความรู้ด้านเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติราชการ

๔. เพื่อให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้าง มีการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม ควบคู่กันไปกับ การปฏิบัติราชการ

๕. เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการที่ดีจากบุคลากรของภาครัฐ ภายใต้กรอบกฎหมายรัฐธรรมนูญ

## หลักสูตรการพัฒนา

### ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

ผู้เข้ารับการอบรม สำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างที่ได้เข้ารับการบรรจุ หรือแต่งตั้งใหม่  
ในการปฏิบัติราชการ

- หลักสูตร
๑. ความรู้เกี่ยวกับหลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ
  ๒. ความรู้เกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างในระบบ  
ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
  ๓. ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานราชการ
  ๔. ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่หรือ  
ลูกจ้างที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่
  ๕. ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

### ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

ผู้เข้ารับการอบรม พนักงานเทศบาลและลูกจ้างแต่ละตำแหน่ง

- หลักสูตร
๑. ความรู้เกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง
  ๒. ความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างของงานสถานที่ต่าง ๆ
  ๓. ความรู้เกี่ยวกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติราชการ
  ๔. ความรู้เกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานของคณะผู้บริหาร

### ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง

ผู้เข้ารับการอบรม พนักงานเทศบาลและลูกจ้างแต่ละตำแหน่ง

- หลักสูตร
๑. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ  
เช่น การฝึกอบรมต่าง ๆ

### ๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

ผู้เข้ารับการอบรม พนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร

- หลักสูตร
๑. ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปเพื่อการวางแผน การมอบหมายงาน
  ๒. ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เช่น การสร้างกำลังใจ แรงบันดาลใจ  
และการประสานงาน

### ๕. หลักสูตรด้านการบริหาร

ผู้เข้ารับการอบรม พนักงานเทศบาล และลูกจ้างทุกคน

- หลักสูตร
๑. ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ
  ๒. ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อนำไปเพิ่มประสิทธิภาพในการ  
ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง

### ๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

วิธีการพัฒนา เทศบาลดำเนินการร่วมกับสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยทำการปฐมนิเทศและการสอนงาน

ระยะเวลาดำเนินการ ดำเนินการตามระยะเวลาที่เหมาะสม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับมีพนักงานเทศบาล หรือลูกจ้างเข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเมื่อใด

### ๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

วิธีการพัฒนา เทศบาลดำเนินการเอง โดยจัดการฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน

ระยะเวลาดำเนินการ ดำเนินการปีละ ๑ ครั้ง ระหว่างเดือนมิถุนายน ถึง สิงหาคม ของทุกปี

### ๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะงานแต่ละตำแหน่ง

วิธีการพัฒนา มอบหมายให้ สำนักงาน ก.ท. , ก.ท.จ. หรือส่วนราชการอื่นที่เหมาะสมเป็นผู้ ดำเนินการ โดยการฝึกอบรมหรือสัมมนา

ระยะเวลาดำเนินการ ดำเนินการตามระยะเวลาที่เหมาะสม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับส่วนราชการที่จัด ฝึกอบรม กำหนด

### ๔. หลักสูตรด้านการบริหาร

วิธีการพัฒนา มอบหมายให้ สำนักงาน ก.ท. , ก.ท.จ. หรือส่วนราชการอื่นที่เหมาะสมเป็นผู้ ดำเนินการ โดยการฝึกอบรมประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา

ระยะเวลาดำเนินการ ดำเนินการตามระยะเวลาที่เหมาะสม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับมีพนักงานเทศบาล หรือลูกจ้างเข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเมื่อใด

### ๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

วิธีการพัฒนา ดำเนินการเองโดยร่วมกับส่วนราชการอื่น ๆ เช่น สำนักพุทธศาสนาจังหวัด สถาน ปฏิบัติธรรม วัดต่าง ๆ โดยการฝึกอบรม หรือการปฏิบัติธรรม

ระยะเวลาดำเนินการ ดำเนินการปีละ ๑ ครั้ง ระหว่างเดือนพฤศจิกายน ถึง เดือนมกราคมของทุกปี

## การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผล หลังจากการที่พนักงานเทศบาลและลูกจ้างได้รับการพัฒนา ในแต่ละหลักสูตร ให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาดำเนินการดังนี้

๑. ให้ผู้เข้ารับการพัฒนาทำรายงานสรุปผลการเข้ารับการฝึกอบรม หรือสัมมนาให้ผู้บังคับบัญชา ทราบตามลำดับชั้น

๒. เทศบาลดำเนินการประเมินผลพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ที่เข้ารับการพัฒนาโดย ให้ตอบแบบประเมินสอบถามว่า ผู้ที่เข้ารับการพัฒนาดำเนินการที่เทศบาลกำหนดหรือไม่ หรือการประเมิน ด้วยวิธีอื่นที่เห็นสมควรตามความเหมาะสมของแต่ละหลักสูตร

หมายเหตุ ทั้งนี้การประเมินผลในแต่ละหลักสูตรให้เป็นไปตามที่เทศบาลกำหนด



แผนพัฒนาพนักงานและลูกจ้างเทศบาลตำบลโรงช้าง

พ.ศ. ๒๕๕๑ - ๒๕๖๓

กำหนดเวลา	ไตรมาสที่ ๑			ไตรมาสที่ ๒			ไตรมาสที่ ๓			ไตรมาสที่ ๔			หมายเหตุ
	ตุลาคม	พฤศจิกายน	ธันวาคม	มกราคม	กุมภาพันธ์	มีนาคม	เมษายน	พฤษภาคม	มิถุนายน	กรกฎาคม	สิงหาคม	กันยายน	
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑		การฝึกอบรมคุณธรรม และจริยธรรมพนักงาน, ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ของเทศบาล							การฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะพนักงาน และลูกจ้างของเทศบาล				***
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒		การฝึกอบรมคุณธรรม และจริยธรรมพนักงาน และลูกจ้างของเทศบาล							การฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะพนักงาน และลูกจ้างของเทศบาล				***
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓		การฝึกอบรมคุณธรรม และจริยธรรมพนักงาน และลูกจ้างของเทศบาล							การฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะพนักงาน และลูกจ้างของเทศบาล				***

\*\*\*หมายเหตุ เทศบาลส่งเสริมให้พนักงานและลูกจ้างของเทศบาล เข้ารับการอบรมสัมมนาในด้านต่างๆ ตลอดปี โดยเฉพาะหลักสูตรที่จัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการต่างๆ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับระยะเวลาใดที่จะมีการกำหนดให้มีการฝึกอบรม





