



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
(ฉบับแก้ไขครั้งที่ ๔)

เทศบาลตำบลห้วยลาน
อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล	๗
๕.ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๑๔
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๙
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล	๓๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง	๔๐
๑๔. ภาคผนวก	

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังคนของหน่วยงาน เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรাজินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐) ของเทศบาลตำบลห้วยลาน อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ เพื่อให้การบริการงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ ดังนั้นเทศบาลตำบลห้วยลาน จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลห้วยลาน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยลาน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยลาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยลาน

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยลาน สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลห้วยลาน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลห้วยลาน มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ๓ ปี ทำให้สามารถบริหารทรัพยากรบุคคลที่อาจเกิดขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ๓ ปี ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ของเทศบาลตำบลห้วยลาน ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลห้วยลาน เป็นประธาน ปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลห้วยลาน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๔ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนพัฒนาเทศบาลตำบลห้วยลาน นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลห้วยลาน

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลห้วยลาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในเทศบาลตำบลห้วยลาน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริงและต้องคำนึงถึงโครงการส่วนราชการและจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในเทศบาลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๖. ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ว่าต้องการจำนวน ประเภทและลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ เทศบาลตำบลห้วยลานมีกรอบแนวทางดังนี้

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องวางแผนอัตรากำลัง

การวางแผนกำลังคน หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้เหมาะสมและเพียงพอ ทั้งในด้านจำนวนและคุณภาพมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการโดยมีแผนการใช้และพัฒนาคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่องต่อไป

สิ่งที่ต้องพิจารณาเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน พิจารณาส่งที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. กำลังคนที่มีอยู่ได้ใช้ประโยชน์เต็มที่หรือไม่ คำนึงกับค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปหรือไม่
๒. มีแผนการพัฒนาคนอย่างไร เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพปฏิบัติงาน
๓. อัตราการสูญเสียกำลังคน ประเภท ระดับ สายงานใด ก่อให้เกิดปัญหาหรือไม่เพราะเหตุใด
๔. จะต้องใช้เทคนิคและวิธีการใดในการพยากรณ์กำลังคนจึงจะเหมาะสมและคาดว่าจะได้ผลใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด
๕. การสรรหาจะกระทำโดยวิธีใด จึงจะเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาการขาดแคลนกำลังได้อย่างดีที่สุด

วัตถุประสงค์การวางแผนกำลังคน

๑. เพื่อให้ได้มาและดำรงรักษากำลังคนไว้ในจำนวนและคุณภาพที่ต้องการ
๒. ใช้อัตราากำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
๓. เตรียมมาตรการที่เหมาะสมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากับกำลังคน
๔. เป็นจุดเริ่มต้นในการทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับสภาพกำลังคนจะเชื่อมโยงไปสู่การเกลี้ยกำลังคน

๓.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๒.๑ แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

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

พนักงานเทศบาล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานเทศบาลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าส่วนราชการ
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

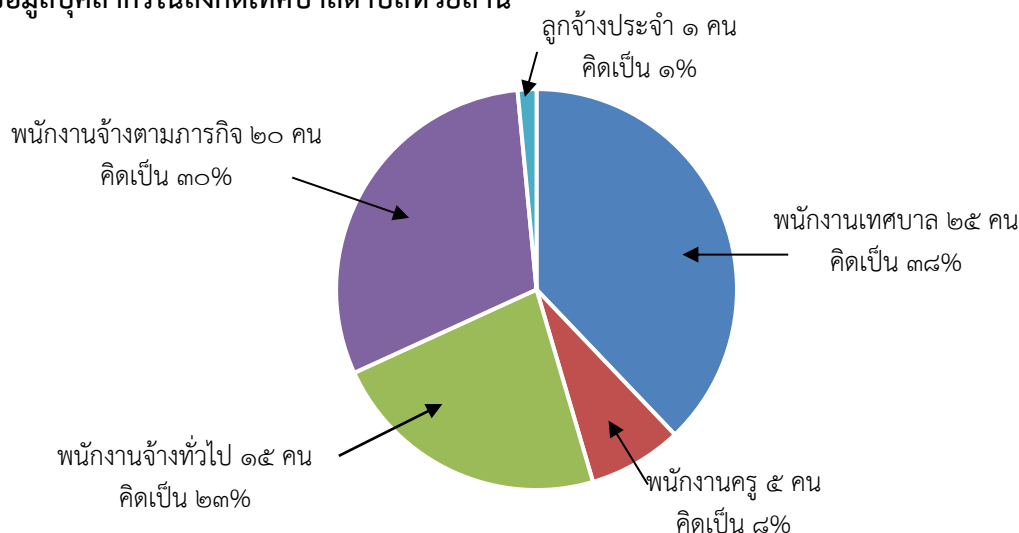
ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น เทศบาลตำบลห้วยลานประสบปัญหาภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลจึงกำหนดพนักงานจ้างเพียง ๑ ประเภท คือ พนักงานจ้างทั่วไป โดยได้รับค่าตอบแทนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

แผนภูมิอัตรากำลังแสดงสัดส่วนบุคลากร (ที่มีคนครองตำแหน่ง) ในสังกัดเทศบาลตำบลห้วยลาน

ข้อมูลบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลห้วยลาน



๓.๒.๒ แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่ง

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลตำบลห้วยลานมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้เทศบาลตำบลห้วยลานได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

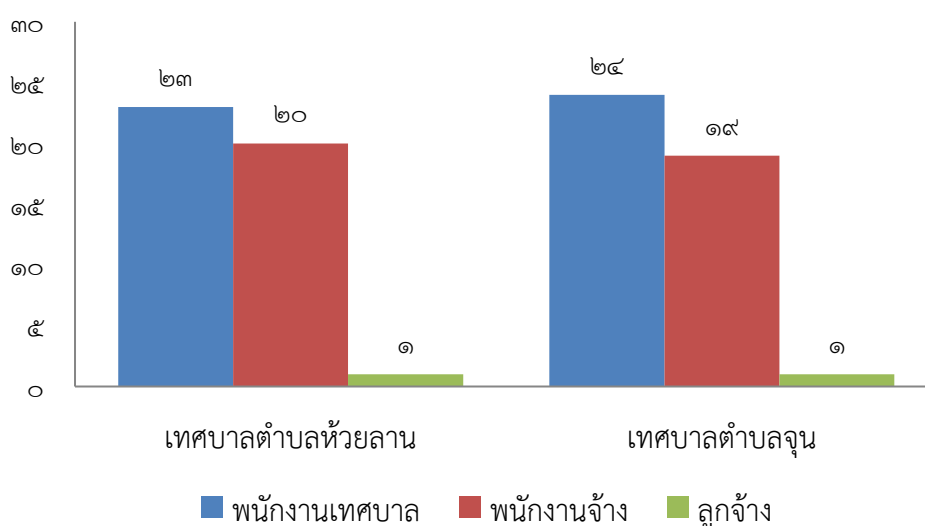
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงต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

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

๓.๒.๓ การเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลห้วยลาน มีโครงสร้างขนาดและประเภทเดียวกันในพื้นที่ใกล้เคียงกันได้แก่ เทศบาลตำบลจุน

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลห้วยลานและเทศบาลตำบลจุน ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียงกัน บริบทและเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของเทศบาลตำบลห้วยลานและเทศบาลตำบลจุน มีอัตรากำลังในส่วนของการบริหารงานที่ไม่แตกต่างกัน จะแตกต่างกันที่ตำแหน่งพนักงานจ้าง เนื่องจากข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ผ่านมา เทศบาลตำบลห้วยลาน ประสบปัญหาภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลจึงปรับลดพนักงานจ้างที่มีอยู่เป็นการจ้างเหมาบริการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ของเทศบาลตำบลห้วยลาน จึงยังไม่มีคามจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งขึ้นมาใหม่ สามารถใช้ปริมาณคนที่มีอยู่ในปัจจุบันปฏิบัติงาน

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลห้วยลาน พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จากการพัฒนาที่ผ่านมา เทศบาลตำบลห้วยลาน ได้รับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างดี ปัจจุบันมีถนนลาดยาง ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ทำให้การเดินทางสะดวกสบาย แต่ยังมีบางส่วนเริ่มชำรุด ส่วนรางระบายน้ำ ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ มีไม่เพียงพอ รวมทั้งอุปกรณ์บางอย่างมีสภาพเก่าและชำรุด

ปัญหา

- เทศบาลตำบลห้วยลานยังไม่มีสวนสาธารณะ
- ระบบประปาในพื้นที่ยังไม่เพียงพอ น้ำที่ใช้ในปัจจุบันไม่มีคุณภาพ
- น้ำขังในรางระบายน้ำ ส่งกลิ่นเหม็น
- ลำน้ำอิงกัดเซาะตลิ่ง
- ถนนบางสายยังเป็นดินลูกรัง และถนนบางส่วนเริ่มชำรุด ทรุดโทรม
- ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ทั่วถึง และบางส่วนอยู่ในสภาพเก่าและชำรุด
- ท่อส่งน้ำประปารวมทั้งมิเตอร์วัดน้ำ มีสภาพเก่าและชำรุด
- พื้นที่บางส่วนเป็นที่ลุ่ม ก่อให้เกิดปัญหาน้ำท่วมขัง

ความต้องการ

- พัฒนาการคมนาคมขนส่ง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สามารถใช้การได้สะดวก อยู่ในสภาพดีและได้มาตรฐาน
- ปรับปรุงระบบไฟฟ้าสาธารณะให้อยู่ในสภาพดีและครอบคลุมพื้นที่
- ปรับปรุงระบบการประปาให้อยู่ในสภาพใช้งานได้ดี และครอบคลุมพื้นที่
- ปรับพื้นที่เพื่อป้องกันน้ำท่วม

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

ประชาชนในเขตเทศบาลมีศักยภาพด้านเกษตรกรรม และการค้าขาย แต่ขาดการส่งเสริมพัฒนาความรู้ และขาดการประสานงานด้านการตลาด

ปัญหา

- ขาดการส่งเสริมด้านเกษตรกรรมและลดต้นทุนการผลิต
- ราคาและผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ขาดการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการอาชีพ
- ขาดการประสานงานด้านการตลาด เพื่อเพิ่มมาตรฐานคุณภาพของผลิตภัณฑ์สินค้า
- ขาดแหล่งซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้า และรองรับผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร
- ปัญหาการว่างงานและรายได้เฉลี่ยของประชากรอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
- ขาดต้นทุนในการส่งเสริมการประกอบอาชีพ

ความต้องการ

- เร่งขยายและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนอย่างเป็นระบบ โดยการจัดตั้งสหกรณ์เพื่อการเกษตร
- พัฒนาด้านการตลาดของผลผลิตทางการเกษตร
- พัฒนาการเกษตรผสมผสานทฤษฎีใหม่ โดยใช้วิธีการทันสมัยและต้นทุนการผลิต
- สร้างกลุ่มออมทรัพย์ของชุมชน
- ส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ กลุ่มเกษตร เพื่อเป็นเครือข่ายในการทำงานในชุมชนให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพสังคมของเทศบาลตำบลห้วยลานยังมีลักษณะแบบดั้งเดิม แต่ปัญหาหลักที่สำคัญในชุมชนปัจจุบัน คือ ปัญหายาเสพติด การค้ามนุษย์ และปัญหาครอบครัว ที่ก่อเกิดปัญหาในชุมชนและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในชุมชนลดลง

ปัญหา

- ปัญหาการค้ามนุษย์ที่แอบแฝงอยู่ในชุมชน
- การแพร่ระบาดของยาเสพติดในบางพื้นที่
- ขาดศักยภาพการรวมกลุ่มของประชากรในพื้นที่ เพื่อติดตามปัญหาและร่วมแก้ไขปัญหายอย่างจริงจัง
- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินสืบเนื่องมาจากปัญหายาเสพติด
- ครอบครัวมีภาวะการหย่าร้าง เนื่องจากสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ต้องออกไปทำงานในต่างจังหวัด

ความต้องการ

- เร่งรัดการดำเนินงานตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๑๒ ปี
- เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และจัดตั้งคณะกรรมการติดตามและแก้ไข ปัญหาในชุมชน
- เผยแพร่ความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
- ฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- สร้างลานกีฬาต้านยาเสพติด
- ส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้เกี่ยวกับ การเมือง การบริหารท้องถิ่น รวมทั้งขาดอุปกรณ์
สำนักงาน

ปัญหา

- ขาดเครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน และในส่วนที่มีอยู่ก็ชำรุดบ้าง
- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหารท้องถิ่น
- ระบบการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยยังไม่สมบูรณ์

ความต้องการ

- ปรับปรุงการพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงานให้อยู่ในสภาพดี
- เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น และส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมือง
- เพิ่มศักยภาพในการจัดเก็บภาษี (จัดทำแผนที่ภาษี)
- พัฒนาความรู้ ความสามารถบุคลากรของเทศบาลทุกระดับ
- เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร และผลงานของเทศบาลแก่ประชาชนทั่วไป
- พัฒนาศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่ได้มาตรฐาน

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรธรรมชาติในเขตเทศบาลมีความอุดมสมบูรณ์แต่ยังขาดการส่งเสริมการให้
ความรู้เกี่ยวกับการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์

ปัญหา

- ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอย
- ปัญหาระบบกำจัดน้ำเสีย
- ปัญหาความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ

ความต้องการ

- รณรงค์ในการคัดแยกขยะเพื่อสิ่งแวดล้อม
- อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับปัญหาสิ่งแวดล้อม
- สร้างความตระหนักถึงปัญหาสารพิษจากการเกษตรกรรม

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

ปัญหา

- ปัญหาการใช้สารเคมีในการทำการเกษตรของประชาชนในพื้นที่
- ปัญหาสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศน์ถูกทำลาย
- ปัญหาขาดสถานบริการสาธารณสุขในหมู่บ้าน
- ปัญหาขาดความรู้ทางด้านสุขภาพ เช่นไม่มีความรู้เรื่องอาหารการกินการออกกำลังกาย
- ปัญหาโรคเอดส์ ปัญหาโรคไข้เลือดออก

ความต้องการ

- ฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับคุณและโทษของการใช้สารเคมีในการทำการเกษตร
- ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- รณรงค์และป้องกันกำจัดยุงลาย
- ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- รณรงค์ป้องกันและให้ความช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบติดเชื้อเอดส์

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ปัญหา

- การขาดสื่อการเรียนการสอนยังไม่ทั่วถึง
- ขาดโอกาสด้านการศึกษา
- ขาดการปรับปรุงทางด้านต่าง ๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ปัญหาการเลียนแบบวัฒนธรรมต่างชาติและการไม่ปฏิบัติตามหลักพุทธศาสนา
- ขาดแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน เช่นศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- เยาวชนไม่อนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น

ความต้องการ

- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน ศูนย์การเรียนรู้
- ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- พัฒนาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีศักยภาพต่อการพัฒนาพื้นฐานของเด็กเล็กในทุก ๆ ด้าน
- อบรมส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกในการเป็นคนไทยและใช้หลักพุทธศาสนาในการดำเนินชีวิต
- สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง
- สนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมให้เยาวชนอนุรักษ์ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- จัดหาทุนการศึกษาให้เยาวชนที่เรียนดีแต่ยากจนได้มีโอกาสทางการศึกษา

การวิเคราะห์เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนา (โดยเทคนิค SWOT)

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. เทศบาลตำบลห้วยลานเป็นเทศบาลขนาดกลาง มีความพร้อมใน ด้านบุคลากร การให้บริการ งบประมาณพอสมควร เมื่อเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง ทำให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
๒. ประชาชน หน่วยงานทั้งภาครัฐเอกชน ให้การสนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงาน อีกทั้งยังให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา
๓. พื้นที่มีขนาดใหญ่ เหมาะแก่การลงทุนด้านเกษตรกรรม ประกอบธุรกิจ และกิจการ ต่าง ๆ
๔. มีเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมต่อระหว่างอำเภอ และจังหวัดใกล้เคียง ได้อย่างสะดวก
๕. ลักษณะทางสังคม และสิ่งแวดล้อมน่าอยู่อาศัย เนื่องจากไม่มีปัญหาด้านมลพิษ การคมนาคม สะดวกสบาย

จุดอ่อน (Weaknesses :W)

๑. เทศบาลตำบลห้วยลานขาดงบประมาณในด้านงบลงทุนที่จะดำเนินการในโครงการด้าน โครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ และระบบบริการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ที่มีความจำเป็นต้องใช้งบประมาณ จำนวนมาก
๒. ลักษณะทางกายภาพและภูมิประเทศของเทศบาลตำบลห้วยลาน มีลักษณะเป็นกึ่งพื้นที่ลุ่ม มีลำเหมืองสาธารณะหลายสายไหลผ่าน ทำให้ประสบปัญหาน้ำท่วมในบางพื้นที่
๓. ขาดการจัดระเบียบเมืองและขาดการบังคับใช้ผังเมืองอย่างเคร่งครัด
๔. ปัญหาการรुक้าถือครองที่ดินคร่อมลำเหมืองสาธารณะ
๕. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อม
๖. ขาดระบบการบำบัดน้ำเสีย ที่มีมาตรฐาน และการจัดการขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบ
๗. เทศบาลตำบลห้วยลานไม่มีพื้นที่สาธารณะในเขตเทศบาล
๘. การจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานสำหรับใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดแนวทางการพัฒนา ยังไม่ สมบูรณ์ ครบถ้วนและขาดการบันทึกและจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ
๙. บุคลากรของเทศบาลตำบลห้วยลานบางส่วนยังขาดความรู้ในระบบการบริหารจัดการที่มี ความทันสมัย และใช้ประโยชน์จาก เทคโนโลยี สารสนเทศปัจจุบันได้ไม่เต็มที่

โอกาส (Opportunities : O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ สนับสนุน แนวนโยบายด้านการบริหาร ราชการแผ่นดิน โดยกระจายอำนาจให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่น ได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนา เศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบ สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศ ในท้องถิ่น ให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มี ความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึง เจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจ ให้แก่องค์ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของ ประชาชน ในท้องถิ่น โดยที่หน่วยราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจที่ มุ่งเสริมสร้างความเข้มแข็งและกระตุ้น พื้นฟูเศรษฐกิจ ภายหลัง ความวุ่นวายทางการเมือง เช่น การเพิ่มรายได้ รายวันเป็น ๓๐๐ บาท รายเดือนสำหรับผู้จบปริญญาตรีเป็น ๑๕,๐๐๐ บาท มาตรการภาษีเพื่อลดภาระการลงทุน ปรับลดภาษีเงินได้นิติบุคคล เป็นต้น

๔. เขตพื้นที่รับผิดชอบมีเส้นทางการคมนาคม สัมผัสเชื่อมต่อ กับพื้นที่อื่นได้อย่างสะดวก

อุปสรรค (Threat :T)

๑. พื้นที่ลุ่มมีปัญหาน้ำท่วมในฤดูฝนบริเวณบ้านใหม่พัฒนา บ้านห้วยต้นตุ่ม ทำให้พื้นที่การเกษตร ได้รับความเสียหาย

๒. ภาวะเปื้อน ขอบังคับบางประการ ไม่เอื้อ ต่อการพัฒนา เช่น กฎกระทรวงกำหนดบริเวณห้าม ก่อสร้าง ดัดแปลง หรือเปลี่ยนการใช้ อาคารบางชนิดหรือบางประเภทในพื้นที่

๓. การขยายตัวของเมืองและการเพิ่มขึ้นของประชากร ส่งผลให้ ระดับความต้องการด้าน บริการ สาธารณะสูงขึ้น ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง เนื่องจาก งบประมาณที่รัฐบาลจัดสรรไม่เป็นไปเป้าหมาย อีกทั้งเงินรายได้ที่เทศบาลตำบลห้วยลานจัดเก็บเองในแต่ละปี ไม่สามารถจัดเก็บได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำให้ไม่สามารถพัฒนาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ เพียงพอ

วิเคราะห์ SWOT ศักยภาพจากปัจจัยภายใน - ภายนอกระดับตัวบุคลากรและระดับองค์กร

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจาก สภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของ องค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรง ขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑. S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๒. W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๑. O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒. T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลห้วยลาน (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียง ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๔. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาล ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและเทศบาลในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของเทศบาลตำบลห้วยลาน (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และเทศบาลในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
---	---

โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขตเทศบาล ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ / ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของเทศบาล ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลห้วยลาน

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลห้วยลาน นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลห้วยลาน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลห้วยลานจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง เทศบาลตำบลห้วยลานยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่งเสริมกีฬา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมทั้งกฎหมายอื่นของเทศบาล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เทศบาลตำบลห้วยลาน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในมาตรา ๕๐ และมาตรา ๕๑ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ มาตรา ๕๐(๒)
๒. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ มาตรา ๑๖(๔)
๓. การสาธารณสุขการ มาตรา ๑๖(๕)
๔. การจัดให้มีน้ำสะอาดเพียงพอต่อการอุปโภค บริโภค มาตรา ๕๑(๑)
๕. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์ มาตรา ๕๑(๒)

๖. การจัดให้มีตลาด มาตรา ๕๑(๓)
๗. การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน มาตรา ๕๑(๔)
๘. การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา ๕๑(๗)
๙. การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖(๒๘)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๕๐(๔)
๒. การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ มาตรา ๕๐(๗)
๓. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของประชาชน มาตรา ๕๑(๕)
๔. การให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ มาตรา ๕๑(๖)
๕. การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖(๖)
๖. การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖(๙)
๗. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และด้อยโอกาส มาตรา ๑๖(๑๐)
๘. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มาตรา ๑๖(๑๓)
๙. การส่งเสริมกีฬา มาตรา ๑๖(๑๔)
๑๐. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖(๑๕)
๑๑. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๑๖(๑๖)
๑๒. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖(๑๙)

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน มาตรา ๕๐(๑)
๒. การให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง มาตรา ๕๐(๕)
๓. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา ๑๖(๑๒)
๔. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖(๑๗)
๕. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ มาตรา ๑๖(๒๑)
๖. การผังเมือง มาตรา ๑๖(๒๕)
๗. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร มาตรา ๑๖(๒๖)
๘. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๑๖(๒๙)
๙. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มาตรา ๑๖(๓๐)
๑๐. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖(๑๕)

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การเทศพาณิชย มาตรา ๕๑(๙)
๒. การทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง มาตรา ๑๖(๑)
๓. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖(๗)
๔. การส่งเสริมการท่องเที่ยว มาตรา ๑๖(๘)

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๕๑(๓)
๒. การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๑๖(๒๔)
๓. การดูแลรักษาที่สาธารณะ มาตรา ๑๖(๒๗)

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๑๖(๑๑)
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา ๑๖(๙)
๓. การจัดการศึกษา
๔. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ ตามความจำเป็นและสมควร
๓. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น
๔. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถแก้ไขปัญหาของเทศบาล ตำบลห้วยลาน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนา จังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่ เทศบาลตำบลห้วยลานจะดำเนินการ

ตามที่เทศบาลตำบลห้วยลานได้รวบรวมประเด็นภารกิจที่เป็นอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลและวิเคราะห์ภารกิจงานที่จะต้องดำเนินการแล้ว เทศบาลตำบลห้วยลานได้พิจารณากำหนดเป็นภารกิจหลักและการกิจรอง โดยจัดลำดับความสำคัญของภารกิจ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน เป็นต้น
๒. ด้านการปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ด้านส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๙. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๑๐. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๑๑. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๒. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๑๓. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การกิจรอง

๑. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. สนับสนุนหลักประกันสุขภาพ
๓. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
๔. การจัดการ การบำรุงและการใช้ประโยชน์จากที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ
๕. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลห้วยลาน เป็นเทศบาลขนาดกลาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ กอง ได้แก่ ๑. สำนักปลัดเทศบาล ๒. กองคลัง และ ๓. กองช่าง มีกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๕ อัตรา พนักงานครูจำนวน ๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้าง จำนวน ๓๕ อัตรา ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมาเทศบาลตำบลห้วยลาน ประสบปัญหาในการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากข้อจำกัดในการตั้งงบประมาณประกอบกับพนักงานในสังกัดมีอัตราเงินเดือนสูง ทำให้ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งที่มีความต้องการและความจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสามารถแยกปัญหาของแต่ละส่วนราชการดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีโครงสร้างส่วนราชการ ๑ ฝ่าย คือ ฝ่ายอำนวยการ มีกรอบอัตรากำลัง พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๗ อัตรา มีอัตราตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา คือ นักทรัพยากรบุคคล พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงาน กับจำนวนบุคลากรของสำนักปลัดที่มีอยู่ สามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้

๒. กองคลัง มีโครงสร้างส่วนราชการ ๒ ฝ่าย คือฝ่ายบริหารงานคลังและฝ่ายพัฒนารายได้ มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๙ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา คือ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี พนักงานจ้างตามภารกิจมีจำนวน ๕ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งเป็นอัตราตำแหน่งว่าง เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงานกับจำนวนบุคลากรของกองคลังที่มีอยู่ สามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้

๓. กองช่าง มีโครงสร้างส่วนราชการ ๒ ฝ่าย คือฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง และฝ่ายโยธา มีกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล จำนวน ๗ อัตรา มีตำแหน่งว่างจำนวน ๓ อัตรา คือ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายโยธา และนายช่างโยธา ๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ มีจำนวน ๔ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา คือ ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๑ อัตรา เมื่อพิจารณาปริมาณงานและคุณภาพของงาน กับจำนวนบุคลากรของกองช่าง ยังสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัญหาโครงสร้างส่วนราชการและการกำหนดอัตรากำลังของ เทศบาลตำบลห้วยลาน ในภาพรวมทั้งหมดที่เป็นปัญหาในปีที่ผ่านมาและปัจจุบัน คือหน่วยงานประสบปัญหาภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ปัจจุบันกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดให้นำเงินอุดหนุนทั่วไปที่ระบุวัตถุประสงค์มาตราในงบประมาณรายจ่าย ทำให้วงเงินงบประมาณรายจ่ายสูงขึ้น ส่งผลให้เมื่อนำภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายแล้ว จะมีอัตรารดต่ำลงจนไม่สะท้อนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่แท้จริง เทศบาลตำบลห้วยลานจึงต้องตระหนักและพึงระวัง หากในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียกชื่อเงินอุดหนุนและ/หรือการกำหนดเงินอุดหนุนที่ต้องตราเป็นงบประมาณรายจ่ายขึ้นอาจทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายเปลี่ยนแปลงทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เกินกว่าร้อยละ ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

จากปัญหาดังกล่าวคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓) จึงได้วิเคราะห์ค่างานและปริมาณงานกำหนดตำแหน่งที่มีความจำเป็นและต้องการอย่างแท้จริงให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ปัจจุบันและเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในอนาคต เพื่อแก้ไขปัญหการบริหารงานภายในส่วนราชการของเทศบาลตำบลห้วยลาน ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลห้วยลาน เทศบาลมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานบุคคลจากระบบซีเป็นระบบแท่ง จึงมีการกำหนดโครงการให้เป็นไปตามข้อสั่งการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

เทศบาลตำบลห้วยลาน เป็นเทศบาลสามัญตามโครงสร้างส่วนราชการในระบบแบ่ง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยเทศบาลตำบลห้วยลานได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และได้การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนราษฎร - งานนิติการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานวางแผนและงบประมาณ - งานประชาสัมพันธ์ - งานบันทึกข้อมูลข่าวสาร - งานส่งเสริมและสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมการเกษตร - งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานวางแผนสาธารณสุข - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจการศาสนา ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานสถิติการคลัง - งานระเบียบการคลัง ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทะเบียนราษฎร - งานนิติการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานวางแผนและงบประมาณ - งานบริหารทั่วไป - งานพัฒนาชุมชน และสังคมสงเคราะห์ - งานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม - งานการศึกษา งานประเพณี ศาสนา และวัฒนธรรม ๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานการคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานสถิติการคลัง - งานระเบียบการคลัง ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานผลประโยชน์ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน - งานบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานธุรการ ๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ - งานศูนย์เครื่องจักรกล	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมือง - งานธุรการ ๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานสวนสาธารณะ - งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ - งานศูนย์เครื่องจักรกล	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่มีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น. – เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.- เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

* เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) = ๘๒,๘๐๐ นาที
ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณดังนี้

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

เทศบาลตำบลห้วยลาน ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจและปริมาณงาน ที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลห้วยลาน และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลห้วยลานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑- ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
สำนักปลัดเทศบาล								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
นักจัดการงานทั่วไป (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	+๑	ว่าง
นิติกร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
เจ้าพนักงานธุรการ(ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
นักวิชาการสาธารณสุข (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
ครู ศศ.๑	๕	๕	๕	๕	-	-	-	มีนครรอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	มีนครรอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	+๑	-	มีนครรอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีนครรอง
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๖	๖	๖	๖	-	-	-	มีนครรอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
คนงานทั่วไป	๓	๒	๒	๓	-	+๑	-	มีนครรอง
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	+๑	-	มีนครรอง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
นักวิชาการคลัง (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	-	-	๑	๑	+๑	-	-	มีนครรอง
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	มีนครรอง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	มีนครรอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีนครรอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	+๑	-	มีนครรอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
นายช่างไฟฟ้า (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง
เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครรอง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	มีนครอง
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีนครอง
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๖	๖	๖	๖	+๖	-	-	มีนครอง
พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	มีนครอง
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	มีนครอง
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๓	-	+๑	+๒	ว่าง
รวม	๖๘	๖๓	๗๒	๗๑	+๑๕	+๘	+๓	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลห้วยลาน นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					จำนวน(คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๓๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	กลาง	๑	๑	๖๒๑,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๓๘,๒๘๐	๖๕๔,๗๒๐	๖๗๑,๑๖๐	
๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๓๓-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	ต้น	๑	๑	๓๗๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๓๙๓,๔๒๐	๔๐๘,๔๘๐	๔๒๓,๕๔๐	
	สํานักปลัด																		
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	ต้น	๑	๑	๓๕๔,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๘๐,๖๔๐	๓๙๔,๐๘๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ชก.	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	
๖	นักพัฒนาชุมชน	๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	
๗	นักจัดการงานทั่วไป	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๒๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	
๘	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	ชก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๙๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	
๙	นักทรัพยากรบุคคล	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	-	๒๑๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	ว่าง
๑๐	นิติกร	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	ชก.	๑	๑	๓๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๕๖๐	๓๒๘,๒๐๐	๓๓๙,๐๐๐	๓๔๙,๕๖๐	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	ชง.	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๓๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	ชง.	๑	๑	๒๐๗,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๔,๙๖๐	
๑๓	นักวิชาการสาธารณสุข	๓๓-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	
๑๔	นักวิชาการศึกษา	๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	ปก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	-	๒๕๒,๙๖๐	๒๖๐,๖๔๐	
๑๕	ครูผู้ดูแลเด็ก			๕	๕	-	๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน			๑	๑	๑๔๗,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๔๐๐	๑๖๔,๒๘๐	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน			๑	๑	๑๔๖,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๕๑,๓๒๐	๑๕๖,๘๔๐	๑๖๒,๖๐๐	
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์			๑	๑	๑๔๒,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๔๗,๒๐๐	๑๔๙,๗๒๐	๑๕๓,๔๘๐	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข			๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย			๑	๑	๑๔๘,๙๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๕๔,๒๐๐	๑๕๙,๗๒๐	๑๖๕,๘๘๐	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย			๑	๑	๑๔๓,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๔๘,๕๖๐	๑๕๔,๐๘๐	๑๕๙,๘๔๐	
๒๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก			๖	๖	-	๖	๖	๖	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๓	นักการภารโรง			๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๔	คนงานทั่วไป			๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๒	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	
๒๕	พนักงานขับรถยนต์			๒	๒	๑๐๘,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
	กองคลัง																		
๒๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๕,๖๔๐	๔๖๘,๘๖๐	๔๘๑,๙๔๐	
๒๘	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	ต้น	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๓๒๘,๖๘๐	๓๔๐,๒๐๐	๓๕๒,๒๐๐	
๒๙	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	ต้น	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐	๒๙๓,๖๔๐	๓๐๔,๘๐๐	๓๑๕,๗๒๐	
๓๐	นักวิชาการคลัง	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ปก.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๒๕๓,๒๐๐	๒๖๕,๐๘๐	๒๗๗,๓๒๐	
๓๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	
๓๒	นักวิชาการพัสดุ	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๘,๒๘๐	-	๕๓๖,๐๔๐	๕๔๔,๓๒๐	
๓๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๘,๒๘๐	-	๖๙๑,๖๘๐	๖๙๙,๙๖๐	
๓๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	๓๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๗,๕๖๐	๑๖๗,๒๘๐	
๓๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓๓-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	ปง./ชง.	๑	-	๑๖๕,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	+๑	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๘,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	ว่าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			๑	๑	๑๕๕,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๕๙,๗๒๐	๑๖๕,๔๘๐	๑๗๑,๔๘๐	
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๔๓,๔๐๐	๑๔๘,๙๒๐	๑๕๔,๖๘๐	
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			๑	๑	๑๔๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๕๕,๑๖๐	๑๖๐,๘๐๐	๑๖๖,๖๘๐	
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ			๑	๑	๑๔๐,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๔๕,๔๔๐	๑๕๐,๗๒๐	๑๕๖,๒๔๐	
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้			๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๑	คนงานทั่วไป			๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
	กองช่าง																		
๔๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ต้น	๑	๑	๓๙๘,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	
๔๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	ต้น	๑	๑	๓๐๐,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๓๑๑,๕๒๐	๓๒๒,๖๘๐	๓๓๓,๒๐๐	
๔๔	หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง)	๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	+๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง

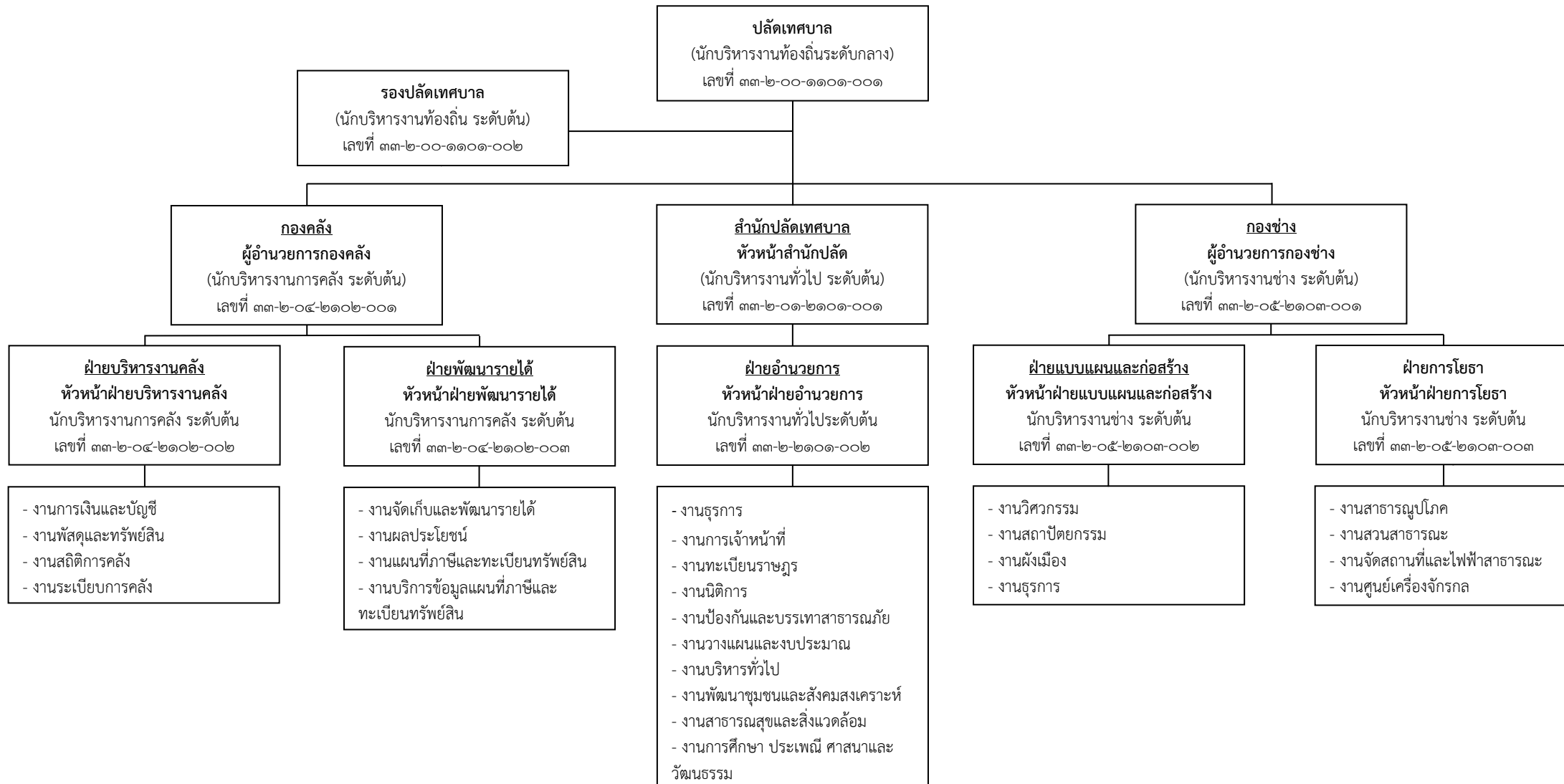
ที่	ชื่อสายงาน	เลขที่ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๔๕	นายช่างโยธา	๓๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ปจ./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	+๑	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
๔๖	นายช่างโยธา	๓๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	ปจ./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	+๑	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
๔๘	เจ้าพนักงานธุรการ	๓๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	ชง.	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓,๗๒๐	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๒๓๔,๑๒๐	๒๓๙,๕๒๐	๒๔๕,๖๔๐	
๔๗	นายช่างไฟฟ้า	๓๓-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	ปจ.	๑	๑	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๔๓,๖๔๐	๑๕๓,๓๖๐	๑๖๓,๔๔๐	
	ลูกจ้างประจำ																		
๔๙	พนักงานจคมাত্রวัดน้ำ			๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ถ่ายโอน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา			๑	๑	๑๔๐,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๔๕,๙๒๐	๑๕๑,๔๔๐	๑๕๗,๒๐๐	
๕๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา			๑	๑	๑๔๓,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๑๔๘,๕๖๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๕๙,๔๘๐	
๕๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า			๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	+๑	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่าง
๕๓	พนักงานจคมাত্রวัดน้ำ			๑	๑	๑๕๓,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๕๙,๒๔๐	๑๖๕,๒๔๐	๑๗๑,๔๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๔	คนงานทั่วไป			๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๕	คนงานทั่วไป			๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๕๖	คนงานทั่วไป			๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑	-	-	+๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๕๗	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา			๖	๖	๖๔๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๕๔๐,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	
๕๘	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง			๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๕๙	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดหนัก			๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	รวม			๗๕	๖๖	๑๒,๘๗๘,๐๔๐	๖๘	๖๙	๗๐	-	-	+๖				๑๒,๑๔๙,๐๔๐	๑๔,๓๓๘,๘๒๐	๑๔,๘๖๐,๘๒๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%															๒,๔๒๙,๘๐๘	๒,๘๖๗,๗๖๔	๒,๙๗๒,๑๖๔	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๔,๕๗๘,๘๔๘	๑๗,๒๐๖,๕๘๔	๑๗,๘๓๒,๙๘๔	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๓๓.๙๒	๒๖๘.๘๙	๒๖๘.๕๔	

หมายเหตุ

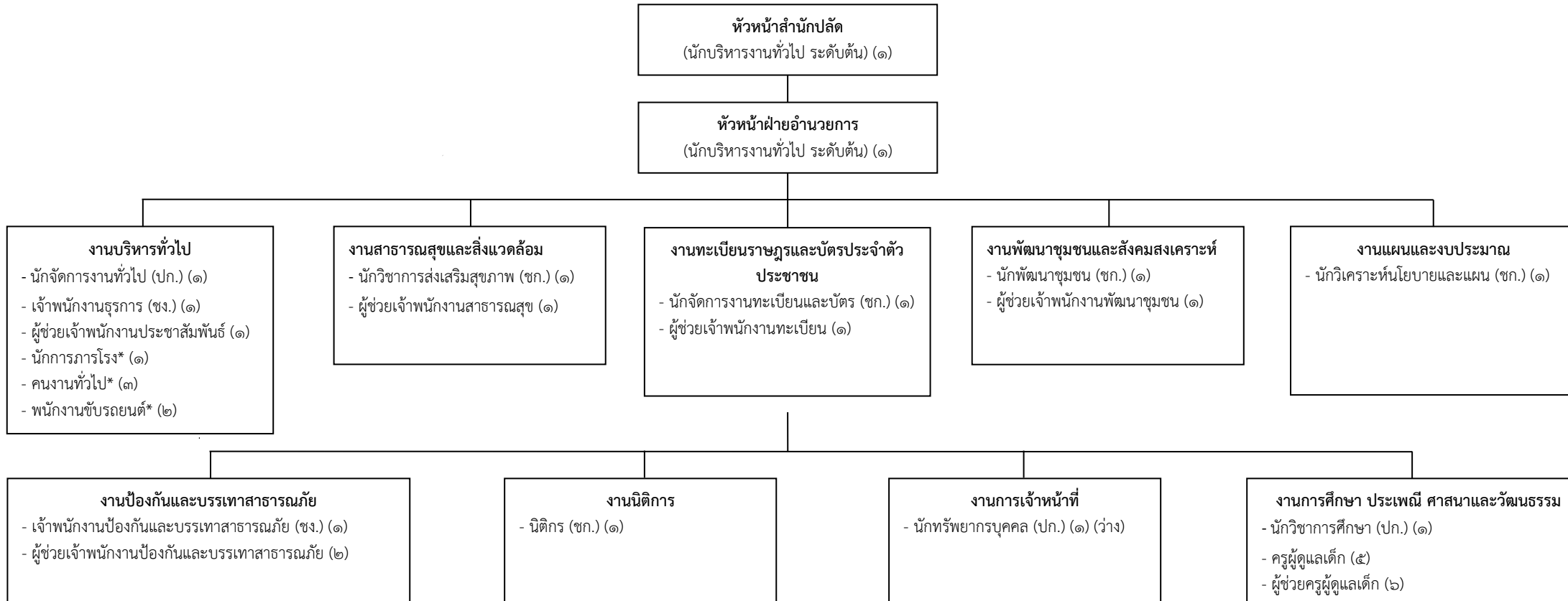
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน =
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน =
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน =

๖๐,๙๔๘,๕๖๒ บาท
๖๓,๙๙๕,๙๙๐ บาท
๖๗,๑๙๕,๗๘๙ บาท

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลตำบลห้วยลาน อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

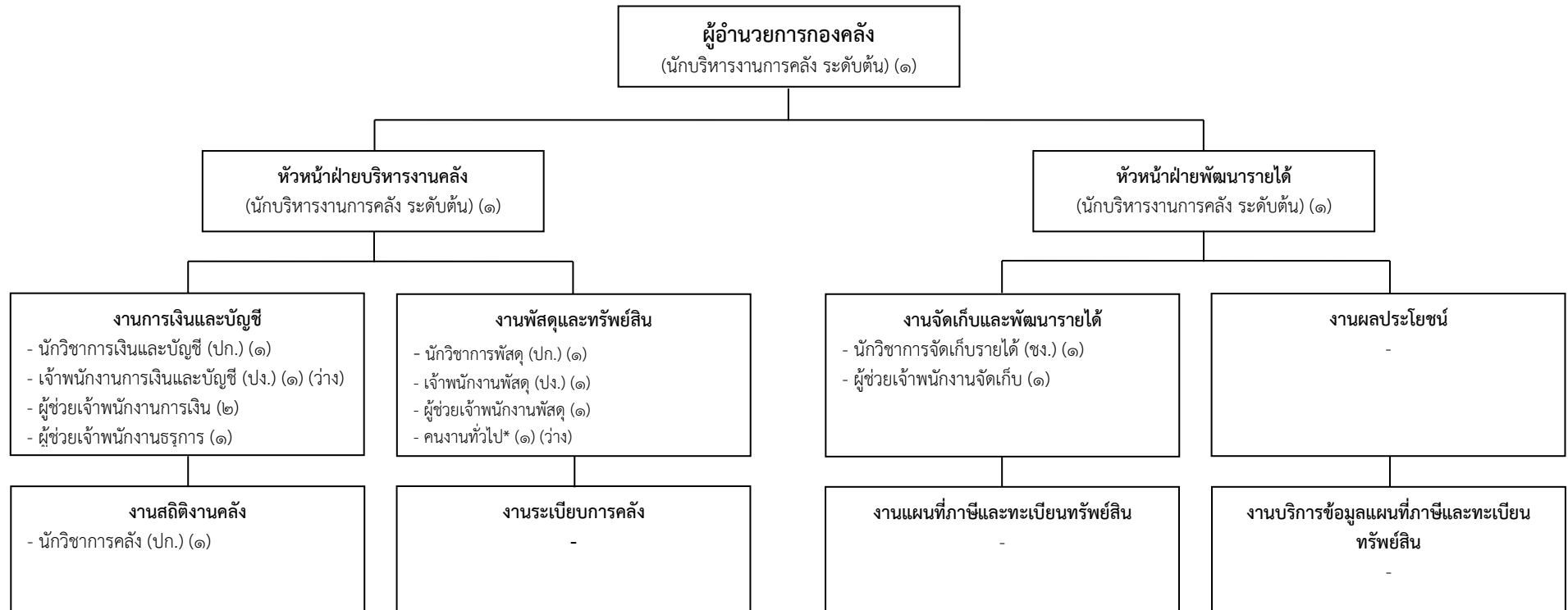


โครงสร้างสำนักปลัด



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๒	-	-	๒	๕	-	-	-	๒	-	-	๑๒	๖	๒๙

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป*	
จำนวน	๓	-	-	๓	๑	-	-	๑	-	-	-	๕	-	๑๓

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดเทศบาลตำบลห้วยลาน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นางภัทรทิพย์ บุญภาคุมพร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	๘	๓๓-๒-๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๕๓,๙๖๐ (๓๗,๘๓๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๖๒๑,๙๖๐
๒	นายสมพงษ์ วงศ์แก้ว	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	๗	๓๒-๒-๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)		๓๗๘,๓๖๐
๓	ว่าที่ร้อยโทหาญชัย เรือนกุล	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๗	๓๓-๒-๐๑-๐๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)		๓๘๔,๗๒๐
๔	นายเฉลิมชัย อุปติมา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	๖	๓๓-๒-๐๑-๐๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐X๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)		๓๕๔,๓๖๐
๕	นางศศิธร ฝ้ายภูมิ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบาย และแผน	๖	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐X๑๒)			๒๘๒,๖๐๐
๖	นางสาววะลักษณ์ สมศรี	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๑-๐๗๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๖	๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๔๒,๗๒๐ (๒๘,๕๖๐X๑๒)			๓๔๒,๗๒๐
๗	นางสาวจริยา มั่นคง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์เกษตร	๐๑-๐๒๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	๓-๕/๖	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐X๑๒)			๑๘๐,๗๒๐
๘	นางบรรจบ ไชยะเลิศ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๐๑-๐๒๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียน และบัตร	๖	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐X๑๒)			๒๙๓,๘๘๐
๙	(ว่าง)		๐๑-๐๒๐๘-๐๐๑	บุคลากร	๓	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก. /ชก.	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐X๑๒)			๒๑๔,๕๖๐
๑๐	นายนิวัติ ชัยวร	นิติศาสตรบัณฑิต	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	นิติกร	๕	๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๑๘,๐๐๐ (๒๖,๕๐๐X๑๒)			๓๑๘,๐๐๐
๑๑	จำสืบเอกบุญธรรม บุญภา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาช่างไฟฟ้า	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	๖	๓๓-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๓๑๓,๔๔๐ (๒๖,๑๒๐X๑๒)			๓๑๓,๔๔๐
๑๒	นางสาวขวัญใจ เจนใจ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๔	๓๓-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๒๐๗,๗๒๐ (๑๗,๓๑๐X๑๒)			๒๐๗,๗๒๐
๑๓	ว่าที่ร้อยเอกพนม บุญชุม	สาธารณสุขศาสตร	๐๑-๐๔๐๙-๐๐๑	นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ	๖	๓๓-๒-๐๑๓๖-๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐X๑๒)			๓๖๒,๖๔๐
๑๔	นางดารุณี มหาวงค์	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาธุรกิจศึกษา	๐๑-๐๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๕	๓๓-๒-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๗๑,๒๐๐ (๒๒,๖๐๐X๑๒)			๒๗๑,๒๐๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลห้วยลาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
งานเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๑๕	นางยุภา เจนใจ	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาปฐมวัย ๔ ปี	๕๖-๒-๐๐๖๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๕๖-๒-๐๐๖๐	ครู	คศ.๑	๒๔๘,๘๘๐ (๒๐,๗๔๐x๑๒)			เงินอุดหนุน
๑๖	นางศรีญา สมนาม	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาปฐมวัย ๕ ปี	๕๖-๒-๐๐๖๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๕๖-๒-๐๐๖๑	ครู	คศ.๑	๒๕๘,๘๘๐ (๒๑,๕๗๐x๑๒)			เงินอุดหนุน
๑๗	นางวันดี แสงหล้า	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาปฐมวัย ๕ ปี	๕๖-๒-๐๑๘๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๕๖-๒-๐๑๘๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๕๘,๖๐๐ (๒๑,๕๕๐x๑๒)			เงินอุดหนุน
๑๘	นางมยุรี แก้วบุญเสริม	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาปฐมวัย ๕ ปี	๕๖-๒-๐๑๘๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๕๖-๒-๐๑๘๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๕๘,๖๐๐ (๒๑,๕๕๐x๑๒)			เงินอุดหนุน
๑๙	นางสนธยา กาศเมฆ	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาปฐมวัย ๕ ปี	๕๖-๐-๐๒๖๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๕๖-๐-๐๒๖๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑๙๘,๘๘๐ (๑๖,๕๗๐x๑๒)			เงินอุดหนุน

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒๐	นางสาวนันทิศา อินชุมภู	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	จ.๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	จ.๑	๑๓๔,๗๖๐ (๑๑,๒๓๐x๑๒)			๑๓๔,๗๖๐
๒๑	นางสาวฉัตรนภา อินสุวรรณ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาสาธารณสุขศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จ.๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จ.๑	๑๓๐,๙๒๐ (๑๐,๙๑๐x๑๒)			๑๓๐,๙๒๐
๒๒	นางสาววิจิตรา มหายศ	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	จ.๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	จ.๑	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)			๑๓๘,๐๐๐
๒๓	นางสาวเมธาวรร จักรหา	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	จ.๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	จ.๑	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)			
๒๔	นายเกรียงศักดิ์ ชัยวร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาไฟฟ้ากำลัง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	จ.๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	จ.๑	๑๓๒,๒๔๐ (๑๑,๐๒๐x๑๒)			๑๓๒,๒๔๐
๒๕	นายพ่าย วงศ์ใหญ่	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาไฟฟ้ากำลัง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	จ.๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	จ.๑	๑๓๐,๙๒๐ (๑๐,๙๑๐x๑๒)			๑๓๐,๙๒๐
๒๖	นางกนกวรรณ เจนใจ	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ. ๑	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ. ๑	๑๔๐,๒๘๐ (๑๑,๖๙๐x๑๒)			อุดหนุน งบประมาณ
๒๗	นางสาววิลาวัลย์ รักษา	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ.๑	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ.๑	๑๔๕,๘๐๐ (๑๒,๑๕๐x๑๒)			อุดหนุน งบประมาณ
๒๘	นางสมคิด ชัยวร	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ. ๑	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ. ๑	๑๕๑,๖๘๐ (๑๒,๖๔๐x๑๒)			อุดหนุน งบประมาณ
๒๙	นายบัวผัน ไสสม	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ.๑	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ.๑	๑๕๑,๖๘๐ (๑๒,๖๔๐x๑๒)			อุดหนุน งบประมาณ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลห้วยลาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓

งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๐	นางอุรารัตน์ เจนใจ	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ. ๑	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ. ๑	๑๕๑,๖๘๐ (๑๒,๖๔๐x๑๒)			อุดหนุน งบประมาณ
๓๑	นางสาวมนัสวี ลำปวน	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาปฐมวัย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ. ๑	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จ. ๑	๑๔๐,๒๘๐ (๑๑,๖๙๐x๑๒)			อุดหนุน งบประมาณ

พนักงานจ้างทั่วไป												
๓๒	นายชำนาญ ชัยวร	มัธยมศึกษาตอนปลาย (กศน.)	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นายสุรภัทร หมายจริง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นางสาวรฤตธญา จิโน	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์		คนงานทั่วไป			คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๓๕	นายนิคม เจนใจ	มัธยมศึกษาตอนปลาย (กศน.)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นายกิตติศักดิ์ สิงห์ไชย	นิติศาสตรบัณฑิต	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๓๗	นายเอกพล บุญมา	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐

กองคลัง												
๓๘	นางธาริน เมืองคำบุตร	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๗	๓๓-๒-๐๑-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๔๓๘,๐๐๐
๓๙	นางวิสัยพร เดือนดาว	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๖	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๒๗๖,๙๖๐ (๒๓,๐๘๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑๕๐๐x๑๒)		๒๙๔,๙๖๐
๔๐	นายสยาม เดือนดาว	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง)	๖	๓๓-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๒๔๓,๘๔๐ (๒๐,๓๒๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑๕๐๐x๑๒)		๒๖๑,๘๔๐
๔๑	นางสาวศรีณัฏฐ์ ธิยะ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๐๔-๐๓๐๔-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	๖	๓๓-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๒๔๑,๔๔๐ (๒๐,๑๒๐x๑๒)			๒๔๑,๔๔๐
๔๒	นางสาวกรรณิการ์ เจตวิรุฬห์	บัญชีบัณฑิต	๐๔-๐๓๐๗-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๓-๕/๖	๓๓-๒-๐๔-๓๕๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)			๑๘๐,๗๒๐
๔๓	นางสาวพิมลวรรณ วรรณประไพ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๐๔-๐๓๐๖-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๓-๕/๖	๓๓-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐x๑๒)			๒๙๓,๘๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๔๔	นางสาวรัตนภรณ์ ปัญญา	บัญชีบัณฑิต	๐๔-๐๓๐๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	๓-๕/๖	๓๓๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)			๑๘๐,๗๒๐
๔๕	นางวิมลรัตน์ คงกุล	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๔-๐๓๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	๔	๓๓๓-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)			๑๓๘,๑๒๐
๔๖ (ว่าง)	-	-	๐๔-๐๓๐๓-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๔	๓๓๓-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง. /ช.ง.	๒๑๖,๗๒๐ (๑๘,๐๖๐x๑๒)			๒๑๖,๗๒๐

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๔๗	นางสาวจิรัชยา ขวัญใจ	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินฯ	จ. ๑	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินฯ	จ. ๑	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)			๑๓๘,๑๒๐
๔๘	นางสาวรัชฎาพร บุญวงศ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	จ.๑	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	จ.๑	๑๓๕,๔๘๐ (๑๑,๒๙๐x๑๒)			๑๓๕,๔๘๐
๔๙	นางสาวสุวิมล เจนใจ		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	จ.๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	จ.๑	๑๓๓,๔๔๐ (๑๑,๑๒๐x๑๒)			๑๓๓,๔๔๐
๕๐	นางณัฐพร พันธุ์พัฒนกุล	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จ.๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จ.๑	๑๒๕,๘๘๐ (๑๐,๔๙๐x๑๒)			๑๒๕,๘๘๐
๕๑	นายพัชรดนัย บุญประเสริฐ	เศรษฐศาสตรบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จ. ๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จ. ๑	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)			๑๓๘,๐๐๐

กองช่าง

๕๒	นายสายัญ เมืองคำบุตร	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๗	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)		๓๙๘,๑๖๐
๕๓	นางสาวนิภาพร สำราญภูมิ	วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	๖	๓๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๘๒,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)		๓๐๐,๖๐๐
๕๔ (ว่าง)	-	-	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง)	๖	๓๓๓-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๑๗,๖๐๐ (๓๔,๘๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)		๔๓๕,๖๐๐
๕๕ (ว่าง)	-	-	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	๕	๓๓๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ง/ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)			๒๙๗,๙๐๐
๕๖ (ว่าง)	-	-	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	๕	๓๓๓-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง/ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)			๒๙๗,๙๐๐
๕๗	นางสุริศา จำรัส	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๐๕-๐๒๑๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๖	๓๓๓-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๓๐,๔๐๐ (๑๙,๒๐๐x๑๒)			๒๓๐,๔๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๕๘	นายเมธี ศีตีสาร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาช่างอิเล็กทรอนิกส์	๐๕-๐๕๒๓-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	๑	๓๓-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปจ.	๑๓๔,๔๐๐ (๑๑,๒๐๐x๑๒)			๑๓๔,๔๐๐
ลูกจ้างประจำ												
๕๙	นายอุดม เก่งสาร	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	-	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐x๑๒)			เงินอุดหนุน ถ่ายโอน
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๖๐	นายโกวิทย์ ดุเหมา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาการก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จ. ๑	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จ. ๑	๑๓๒,๒๔๐ (๑๑,๐๒๐x๑๒)			๑๓๒,๒๔๐
๖๑	นายพนพล ทาคำปัน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาการก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จ. ๑	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จ. ๑	๑๒๗,๐๘๐ (๑๐,๕๙๐x๑๒)			๑๒๗,๐๘๐
๖๒	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จ. ๑	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จ. ๑	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)			๑๓๘,๐๐๐
๖๓	นายขานู นาดีจันทร์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาช่างไฟฟ้ากำลัง	-	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	จ. ๑	-	พนักงานสูบน้ำ	จ. ๑	๑๔๑,๖๐๐ (๑๑,๘๕๐x๑๒)			๑๔๑,๖๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๖๔	นางสุวรรณี วงศ์แก้ว	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๖๕	(ว่าง)	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๖๖	(ว่าง)	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๖๗	นายเมธี อินสุวรรณ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๖๘	นายพนพล จิตรภานุ	มัธยมศึกษาตอนปลาย (กศน.)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๖๙	นายอำพร พิลาศาล	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๗๐	นายสันติ สีหมั่น	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๗๑	นายเลิศชัย เจริญใจ	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เทศบาลตำบลห้วยลาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๗๒	นายสมหวัง บรรดาศักดิ์	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๗๓	นายเรไร สวาทนา	มัธยมศึกษาตอนต้น (กศน.)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลาง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐
๗๔	นายบัณฑิต ยอดสีดา	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดหนัก	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดหนัก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			๑๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนา พนักงาน และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลห้วยลาน

เทศบาลตำบลห้วยลาน กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลห้วยลาน ยังตระหนักเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้พัฒนาตามนโยบายของรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. เทศบาลจะยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน เทศบาลตำบลห้วยลาน มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลห้วยลาน ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น การบริหารโครงการ การให้บริการ การวิจัย ทักษะการติดต่อสื่อสาร การเขียนหนังสือราชการ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลห้วยลานเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานเทศบาลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับเทศบาลตำบลห้วยลาน ประกอบด้วย ๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ๓. การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ๔. การบริการเป็นเลิศ ๕. การทำงานเป็นทีม

แนวทางการพัฒนา ได้แก่

๑. จัดส่งบุคลากรในสังกัดเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของแต่ละตำแหน่งกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยเทศบาลตำบลห้วยลาน เป็นผู้จัดอบรมเอง เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. จัดให้มีการศึกษาดูงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรนำความรู้และ ประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาตนเอง สามารถนำ ความรู้มาพัฒนากับการปฏิบัติงานได้

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการให้บริการประชาชนด้วยความ รวดเร็ว อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความ พึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนเองอย่าง ต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นและส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

หลักสูตรการพัฒนา ได้แก่

๑. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๒. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
๓. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๔. หลักสูตรด้านการบริหารจัดการ
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของเทศบาลตำบลห้วยลาน

เทศบาลตำบลห้วยลาน ได้จัดทำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของหน่วยงาน มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยม หลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน แลไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ภาคผนวก



ประกาศเทศบาลตำบลห้วยลาน
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๔

ด้วย เทศบาลตำบลห้วยลาน ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลห้วยลาน ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๕ (แก้ไขเพิ่มเติม) หมวด ๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง และการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพะเยา ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว นั้น

บัดนี้ เทศบาลตำบลห้วยลาน จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๔ และเพื่อให้ประชาชนรับทราบโดยทั่วกัน สามารถขอทราบรายละเอียดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ณ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารเทศบาลตำบลห้วยลาน ในวันเวลาราชการ หรือเว็บไซต์ www.huaylanlocal.com

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสนั่น ไชยเจริญ)
นายกเทศมนตรีตำบลห้วยลาน