



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เทศบาลตำบลอากาศอำนวย

อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

## คำนำ

เทศบาลตำบลอากาศอำนวย ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีรายละเอียดประกอบด้วยโครงสร้าง ระบบงาน การเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง การจัดกรอบอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ มีส่วนราชการทั้งหมด ๗ ส่วน ราชการ และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน เพื่อให้การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลตำบลอากาศอำนวย เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลอากาศอำนวย ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ ให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนให้ได้ผลเป็นอย่างดี และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ. สกลนคร) ได้ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลอากาศอำนวยได้อย่างเหมาะสมต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
เทศบาลตำบลอากาศอำนวย

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๔
๒. วัตถุประสงค์	๕
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๒
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๖

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**  
**ของเทศบาลตำบลอากาศอำนวย อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร**

**๑. หลักการและเหตุผล**

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับเทศบาลตำบลอากาศอำนวย จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังขององค์กรให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลอากาศอำนวย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลอากาศอำนวย มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลอากาศอำนวย มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลอากาศอำนวย

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลอากาศอำนวย สามารถวางแผนการใช้อัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลอากาศอำนวย เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลอากาศอำนวย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เทศบาลตำบลอากาศอำนวยแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลอากาศอำนวย ซึ่งมีนายกเทศมนตรีเป็นประธานคณะกรรมการ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลอากาศอำนวย เพื่อให้การดำเนินงานของเทศบาลตำบลอากาศอำนวย บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของเทศบาลตำบลอากาศอำนวยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานเทศบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วน

ราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๖.๔ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๖.๕ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะเกิดผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการงาน (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

การวางแผนอัตรากำลัง เทศบาลตำบลอากาศอำนวย ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งระดับหัวหน้าฝ่าย มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในฝ่ายนั้น ๆ และตำแหน่งแต่ละงาน โดยกำหนดเป็นสายงานวิชาการจะเป็นผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี ตำแหน่ง

สายงานทั่วไปจะเป็นผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชา และมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ เทศบาลตำบลอากาศอำนวย นำผลวิเคราะห์การกำหนด อัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่าย นอกเหนือจากเงินเดือน เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลอากาศอำนวย มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่าย ทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยใช้หลักวิธีการ คำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่ง คุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่างใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรก บรรจบกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่าย เพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่งใช้อัตราเงินเดือนของผู้ ครองตำแหน่ง คุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่างใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของ ระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับ เงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมิน การค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่างใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ขั้นต่ำ คศ.๒ และขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการ คำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

๕. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และพนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ได้รับ เงินจัดสรรไม่ต้องนำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของเทศบาลตำบลอากาศอำนวย แต่ให้ระบุไว้ใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้ทราบจำนวนปัจจุบัน

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อ วิเคราะห์การ กำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยเทศบาลตำบลอากาศอำนวย ได้ใช้วิธีคิดจากสูตร การคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ ชั่วโมง = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า  $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$  ชั่วโมง หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวันใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที



### การนำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๑. ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการหรือกำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งเทศบาลตำบลอากาศอำนวย พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๗ ส่วนราชการ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

เทศบาลตำบลอากาศอำนวย ตระหนักเสมอว่าการบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านเชี่ยวชาญเฉพาะหรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญที่สามารถผลักดันให้การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากเทศบาลตำบลอากาศอำนวย เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไปเพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณาโดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลอากาศอำนวย รองนายกเทศมนตรีตำบลอากาศอำนวย ปลัดเทศบาลตำบลอากาศอำนวย รองปลัดเทศบาลตำบลอากาศอำนวย และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๗ ส่วนราชการ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

การเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกันซึ่งได้แก่ เทศบาลตำบลโพธิ์แพง เทศบาลตำบลสามัคคีพัฒนา ทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชากร ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน จะพบว่ากรอบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของเทศบาลตำบลอากาศอำนวย จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มอัตรากำลังตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งว่างไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลอากาศอำนวย จะดำเนินการสรรหาเพื่อหาบุคลากรที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานต่อไป

### **ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน**

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อเทศบาลตำบลอากาศอำนวย และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของเทศบาลตำบลอากาศอำนวย การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้เทศบาลตำบลอากาศอำนวย สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที ทำให้การจัดหา การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้เทศบาลตำบลอากาศอำนวย สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคล ที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของเทศบาลตำบลอากาศอำนวย ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลอากาศอำนวย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วย การวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้เทศบาลตำบลอากาศอำนวย สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคน ให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคล เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรไม่ตรงกับความต้องการ

๗. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

#### **กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓. ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลอากาศอำนวย

๔. ทบทวนข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลอากาศอำนวย เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการ ภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๕. วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลอากาศอำนวย

๖. เทศบาลตำบลอากาศอำนวย ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร

๗. เทศบาลตำบลอากาศอำนวย ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๘. เทศบาลตำบลอากาศอำนวย จัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

#### **๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ปกครองส่วนท้องถิ่น**

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

### ๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) เพื่อให้ประเทศไทยสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

### ๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ให้ประเทศไทยก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการและแนวคิด ๔ ประการ ดังนี้

๑. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๒. การสร้างความสามารถในการ
๓. เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ
๔. การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว

กำหนดหมุดหมายการพัฒนา จำนวน ๑๓ หมุดหมาย ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” หรือมุ่งหวังจะ “มี” เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยหมุดหมายทั้ง ๑๓ ประการ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

๑. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย
๒. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม
๓. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

### แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนาพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ดังนี้

๑. พัฒนาสินค้าเกษตรมูลค่าสูงอย่างยั่งยืน
๒. การพัฒนาการท่องเที่ยว ๓ ธรรม (ธรรมะ ธรรมชาติ วัฒนธรรม) เชื่อมโยงประเทศเพื่อนบ้าน
๓. การพัฒนาขีดความสามารถด้านการค้า การลงทุนและโลจิสติกส์ให้กับภาคธุรกิจในพื้นที่
๔. การพัฒนาสังคม ความมั่นคง และสิ่งแวดล้อม

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสกลนคร

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดสกลนคร “เป็นแหล่งเกษตรปลอดภัย ก้าวไกลการค้า การลงทุน พัฒนาการท่องเที่ยวสู่นุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง” โดยมีเป้าหมายรวมคือ “เพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวม และรายได้ของประชาชน” มีดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑. การพัฒนาเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒. การพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๔. การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

### **ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร**

วิสัยทัศน์ “สกลนครน่าอยู่ มุ่งสู่นวัตกรรม รองรับ ACE ส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และพลังงานแบบบูรณาการอย่างสมดุลและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและความมั่นคง

เทศบาลตำบลอากาศอำนวย ได้เปลี่ยนแปลงขนาดเทศบาลเป็นเทศบาลขนาดกลาง (ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๕) ทำให้การปฏิบัติงาน การให้บริการสาธารณะยังไม่ครบถ้วนตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่อันเป็นอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น จึงยังมีปัญหาในพื้นที่และความต้องการของประชาชน อาทิ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการศึกษา ด้านผังเมือง ด้านเทคโนโลยี ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยแยกเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้

#### **๑) ด้านเศรษฐกิจ**

การพัฒนาเศรษฐกิจจำเป็นต้องพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจให้เพียงพอ กับความต้องการของผู้ประกอบธุรกิจ เช่น สถานที่ทำการค้าไม่เพียงพอ การเชื่อมโยงของถนนสายหลัก ปัญหาในด้านการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและการประกอบธุรกิจประเภทต่าง ๆ ให้ดำเนินการไปด้วยความเข้มแข็งและมั่นคง เพื่อให้สามารถรองรับการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรและธุรกิจใหม่ ๆ เช่น การส่งเสริมอาชีพ ให้กับกลุ่มอาชีพ การส่งเสริมการขายสินค้าเกษตร การขยายตลาดเพื่อการค้า

#### **๒) ด้านสังคม**

ด้านสังคมเป็นปัญหาที่พบโดยทั่วไป อาทิ ปัญหาคุณภาพชีวิต สุขภาพอนามัยของประชาชน ปัญหาการส่งเสริมศิลปจารีตประเพณีวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น การป้องกันและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนเพื่อให้ผู้อยู่อาศัยในเทศบาลมีพลานามัยที่สมบูรณ์ มีรายได้มีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและมีความปลอดภัยจากโรคระบาด อันจะดูจากสวัสดิภาพของประชาชน ด้านสุขภาพตำบลชุมชนและสถานที่ ได้จัดให้มีการดูแลสุขภาพความสะอาดและปลอดภัยจากโรค อันจะทำให้เกิดความเป็นอยู่ในท้องถิ่นดำเนินไปด้วยความผาสุกและสะอาด ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณี ได้มีการส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น ให้คงอยู่สืบไป เช่น ประเพณีแข่งเรือ ไหลเรือไฟ รำโย้ยกลองเลง ด้านการส่งเสริมสวัสดิการและนันทนาการ ได้มีการส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกายแข่งขันกีฬา และพักผ่อนหย่อนใจ

#### **๓) ด้านการศึกษา**

กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาศึกษา ทั้ง การศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงานธุรการ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษางานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริม

ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมงานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียนและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

#### ๔) ด้านผังเมือง

ผังเมืองเป็นเครื่องช่วยสนับสนุนให้รัฐและเอกชนบรรลุวัตถุประสงค์ต่างๆ ในการพัฒนาเมืองร่วมกัน ปัจจัยสำคัญที่มีส่วนร่วมในการทำให้เป้าหมายต่างๆ กลายเป็นจริงขึ้นมา ได้แก่ การสนับสนุนทางด้านงบประมาณและการที่ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการวางผังเมืองนั้นๆ แต่เนื่องจากขั้นตอนในการวางผังเมืองมีความสลับซับซ้อนจึงต้องใช้เวลาในการดำเนินการตั้งแต่ต้นจนจบ

#### ๕) ด้านเทคโนโลยี

สารสนเทศสมัยใหม่ในการบริหารงานประสานงานส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการบริการอิเล็กทรอนิกส์ที่ง่ายสะดวกรวดเร็วโปร่งใสและสอดคล้องต่อผู้ใช้บริการส่งเสริมและกำหนดมาตรฐานการให้บริการของรัฐในระดับสำนักงานให้มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง และรวดเร็ว ในรูปแบบของศูนย์บริการอิเล็กทรอนิกส์แบบครบวงจร

#### ๖) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในเทศบาลตำบลอากาศอำนวยมักจะพบปัญหาในเรื่องของความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมอันเกิดจากปัญหาน้ำเน่าเสีย ขาดระบบระบายน้ำที่ถูกหลักสุขาภิบาล การทิ้งขยะไม่เป็นที่ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาสภาพแวดล้อม ปัญหาความสะอาดของถนน ที่สาธารณะต่างๆ ขาดการเอาใจใส่ดูแล เพราะบางพื้นที่ไม่ได้อยู่ในอำนาจหน้าที่ของเทศบาลที่จะเข้าไปดำเนินการได้ ดังนั้น จึงเป็นปัญหาที่เทศบาลจะต้องดำเนินการแก้ไข

### ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลอากาศอำนวยเป็นเทศบาลขนาดกลาง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่สำคัญบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ และตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง อำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายดังกล่าวอาจแบ่งเป็นภารกิจอำนาจหน้าที่ในแต่ละด้านดังนี้

#### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำและทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๐ (๒) มาตรา ๑๖ (๒))
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (มาตรา ๕๑(๘))
- (๓) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑(๑))
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๑๓))
- (๘) การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเน่าเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖(๒๐))
- (๑๐) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

#### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐(๔))
- (๒) การจัดให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐ (๖))
- (๓) การส่งเสริมการฝึก การประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๔) การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๕๐(๗))

- (๕) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑(๖))
- (๖) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๘) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
- (๙) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๑๐) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล(มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๑๑) การจัดให้มีการควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๒))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (มาตรา ๕๐ (๑))
- (๒) การจัดให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐(๕))
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๔) การจัดให้มีควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๑))
- (๕) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๒๓))
- (๖) การจัดทำผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕))
- (๗) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖))
- (๘) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖(๒๙))
- (๙) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา (๓๐))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ (มาตรา ๕๑(๒))
- (๒) ให้มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๕๑(๓))
- (๓) การจัดให้มีการบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))
- (๔) การจัดให้มีการพาณิชย์และการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
- (๕) การจัดให้มีการส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖(๑๘))
- (๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘))
- (๒) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๑))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑(๖))
- (๒) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
- (๓) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๒๖))
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลอากาศอำนวยได้ ทั้งนี้ ยังต้องพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่การดำเนินการต้องให้สอดคล้องแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของผู้บริหารเทศบาล

### ยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลอากาศอำนวย

#### วิสัยทัศน์

“อากาศอำนวยเมืองใหม่ ใส่ใจคุณภาพชีวิต ศูนย์กลางเศรษฐกิจการค้า ล้ำค่าวัฒนธรรม”

#### ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน การพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการสาธารณสุขและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

#### เป้าประสงค์

๑. ประชาชนได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน อุบะโคก บริโภคอย่างทั่วถึง
๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางบก ทางน้ำ และไฟฟ้า
๓. การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาชุมชน
๔. การจัดสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์กลุ่มเป้าหมายตามสิทธิ์
๕. การสร้างความเข้มแข็งให้แก่กลุ่ม เด็ก เยาวชน ประชาชน ผู้ด้อยโอกาส องค์กรชุมชน
๖. การรักษาความสงบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริม สนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนการพาณิชย์กรรม
๘. การส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว
๙. ประชาชนได้รับการบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง
๑๐. การจัดการสิ่งแวดล้อมมีความยั่งยืน
๑๑. บริหารจัดการ การศึกษา ให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน
๑๒. พัฒนาครู ผู้เรียนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ
๑๓. พัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นให้มีมาตรฐาน
๑๔. ส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา

๑๕. ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ  
 ๑๖. การส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป

๑๗. อนุรักษ์ สืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๘. การบริหารงานเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
๑๙. สามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ให้ได้รับความพึงพอใจในการรับบริการ

### ตัวชี้วัด

๑. จำนวนโครงการเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานที่ดำเนินการ
๒. ประชาชนได้รับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีเพิ่มขึ้น
๓. ร้อยละผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์ ที่ได้รับสวัสดิการเบี้ยยังชีพ
๔. ร้อยละผู้เข้าร่วมโครงการที่เกี่ยวกับเด็ก เยาวชน และประชาชน ที่ได้รับการส่งเสริมให้มีกิจกรรมสร้างสรรค์หรือส่งเสริมสนับสนุนด้านคุณภาพชีวิต

### เพิ่มขึ้น

๕. ผู้สูงอายุคนพิการและผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้รับการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีเพิ่มขึ้น
๖. ร้อยละของรายได้จากการจำหน่ายสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน เพิ่มขึ้นจากที่ผ่าน
๗. พึงพอใจของประชาชนต่อการรักษาความสงบเรียบร้อยปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๘. จำนวนโครงการที่ประชาชนได้รับการบริการด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุน
๙. ประชาชนได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนช่องทางทางการค้าเพิ่มขึ้น
๑๐. ร้อยละการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้และพัฒนาทรัพย์สินของเทศบาล
๑๑. ร้อยละของรายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นในแต่ละปี
๑๒. ร้อยละของจำนวนนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี
๑๓. ร้อยละของประชาชนได้รับการป้องกันและควบคุมโรค
๑๔. ร้อยละของประชาชนได้รับการส่งเสริมสุขภาพอนามัย
๑๕. ร้อยละทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟูอย่างยั่งยืน
๑๖. ร้อยละปริมาณขยะมูลฝอยที่กำจัดลดลง
๑๗. เด็กนักเรียนได้รับการสนับสนุนการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัยเพิ่มขึ้น
๑๘. ชุมชนได้รับการส่งเสริมในด้านอุปกรณ์กีฬาและก่อสร้างสนามกีฬาลานอเนกประสงค์อย่างทั่วถึง
๑๙. จำนวนกิจกรรม/โครงการประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชนได้รับการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เพื่อการอนุรักษ์สืบสานเสริมสร้างให้คงอยู่สืบไป
๒๐. จำนวนโครงการที่ประชาชนได้รับการส่งเสริมด้านกิจกรรมทางศาสนา
๒๑. ประชาชนได้รับการบริการอย่างเป็นระบบมากขึ้น
๒๒. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นมีประสิทธิภาพมากขึ้น
๒๓. บุคลากรในองค์กรได้รับการอบรมอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
๒๔. ร้อยละข้อร้องเรียนทุกขั้ได้รับการแก้ไขตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด
๒๕. องค์กรได้รับการส่งเสริมพัฒนาและปรับปรุงอาคาร สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้

### ค่าเป้าหมาย

๑. จำนวนโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานดำเนินการไม่น้อยกว่า ๕ โครงการต่อปี
๒. ประชาชนได้รับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตเพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐
๓. ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์ ที่ได้รับสวัสดิการเบี้ยยังชีพร้อยละ ๑๐๐



๔. โครงการเด็ก เยาวชน และประชาชน ที่ได้รับการส่งเสริมให้มีกิจกรรมสร้างสรรค์หรือส่งเสริมสนับสนุนด้านคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง

๕. ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้รับการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีเพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐

๖. รายได้จากการจำหน่ายสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕

๗. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนต่อการรักษาความสงบเรียบร้อยปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๘. โครงการที่ประชาชนได้รับการบริการด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุน ไม่น้อยกว่า ๒ โครงการต่อปีงบประมาณ

๙. รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น

๑๐. จำนวนนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น

๑๑. ประชาชนมีสุขภาพที่ดีขึ้นร้อยละ ๘๐

๑๒. สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศได้รับการฟื้นฟูเพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐

๑๓. ปริมาณขยะมูลฝอยที่กำจัดลดลง

๑๔. ค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

๑๕. ประชาชนได้รับการบริการด้านการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

๑๖. ส่งเสริมสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ปีละไม่น้อยกว่า ๕ โครงการ

๑๗. ร้อยละ ๘๐ ของประชาชนที่มีความพึงพอใจในการบริการ

๑๘. ร้อยละ ๘๐ ของข้อร้องเรียนทุกข้อได้รับการแก้ไขตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด

๑๙. ร้อยละ ๘๐ บุคลากรในองค์กรได้รับการอบรมอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

#### กลยุทธ์

๑. พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒. พัฒนาส่งเสริมให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้

๓. จัดสวัสดิการเบี่ยงชี้อย่างครบถ้วนทั่วถึง

๔. พัฒนาด้านความเข้มแข็งของชุมชนและส่งเสริมอาชีพ

๕. พัฒนาประสิทธิภาพการผลิตและสร้างมูลค่าผลผลิต

๖. พัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและรักษาความสงบเรียบร้อย

๗. เพิ่มขีดความสามารถด้านการผลิตการค้าการลงทุนแก่ผู้ประกอบการและแรงงานในพื้นที่

๘. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนด้านการท่องเที่ยว

๙. พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน

๑๐. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการให้บริการสุขภาพอย่างทั่วถึงและมีมาตรฐาน

๑๑. ส่งเสริมสนับสนุนสร้างจิตสำนึกและความตระหนัก การจัดการอนุรักษ์และฟื้นฟูแหล่ง

ทรัพยากรธรรมชาติอย่างสมดุลและยั่งยืน

๑๒. พัฒนาและปรับปรุงการจัดการขยะมูลฝอย

๑๓. พัฒนาจัดระบบการศึกษาให้ทั่วถึงอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐาน

๑๔. พัฒนาส่งเสริมและสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑๕. พัฒนาและส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๑๖. พัฒนาการองค์กรและบุคลากรและเครื่องมือให้มีประสิทธิภาพสม่ำเสมอ

๑๗. พัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมี

พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๑๘. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน

### จุดยืนทางยุทธศาสตร์

เทศบาลตำบลอากาศอำนวยได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ โดยตั้งมั่นบนพื้นฐานนโยบายแห่งรัฐ นโยบายของผู้บริหาร และปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา และกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ ที่จะมุ่งการพัฒนาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนี้ การจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐาน, การส่งเสริมคุณภาพชีวิต, การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย, การวางแผนการส่งเสริมการลงทุน การพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว, การบริหารจัดการสาธารณสุขและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ, การศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

### ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวมของเทศบาลตำบลอากาศอำนวย มุ่งพัฒนา ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาซึ่งมีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกันกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาของเทศบาลตำบลอากาศอำนวย เพื่อรองรับการดำเนินงานตามโครงการและการขอรับการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก โดยวิเคราะห์จุดแข็ง(Strengths) จุดอ่อน(Weaknesses) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) เพื่อพิจารณาผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลอากาศอำนวย ที่ผ่านมามีจุดแข็งและจุดอ่อนอะไรบ้าง และประเด็นใดมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของเทศบาลตำบลอากาศอำนวยโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

#### ๑. จุดแข็ง (S=STRENGTH)

- ◆ มีความอิสระในการกำหนดนโยบายการพัฒนาตามอำนาจหน้าที่
- ◆ โครงสร้างส่วนราชการมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน
- ◆ มีบุคลากรเพียงพอแก่การปฏิบัติงาน
- ◆ การบริหารงบประมาณครอบคลุมทุกภารกิจ
- ◆ อำนาจในการจัดเก็บภาษีและจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้น
- ◆ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติ
- ◆ ชุมชนมีขนบธรรมเนียมวัฒนธรรมประเพณี ที่ดีงาม

#### ๒. จุดอ่อน (W=WEAKNESS)

- ◆ ภารกิจถ่ายโอนไม่เป็นไปตามกฎหมาย
- ◆ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนายังมีน้อย
- ◆ งบประมาณไม่เพียงพอแก่ความต้องการในการแก้ไขปัญหา
- ◆ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องบางเรื่องไม่ชัดเจน
- ◆ มีภาระข้อผูกพันเกี่ยวกับงบประมาณลงทุน
- ◆ ขาดสิ่งจูงใจในการส่งเสริมการท่องเที่ยวไม่มีแหล่งผลิตสินค้าและบริการที่ครอบคลุม

#### ๓. โอกาส (O=OPPORTUNITY)

- ◆ รัฐบาลให้ความสำคัญในการกระจายอำนาจ
- ◆ มีหน่วยงานอื่นให้ความสำคัญในการสนับสนุน งบประมาณดำเนินการ
- ◆ การมีส่วนร่วมของประชาชนในอนาคตมีมากขึ้น
- ◆ โครงการขนาดใหญ่จากรัฐบาลอาจได้รับงบประมาณดำเนินการ

- ◆ แหล่งทุน/สถาบันการเงินให้สินเชื่อสนับสนุน งบประมาณในการพัฒนา

#### ๔. อุปสรรค (T=THREAT)

- ◆ การกิจถ่ายโอนไม่เป็นไปตามกฎหมาย
- ◆ การจัดสรรงบประมาณมีความล่าช้า
- ◆ การประสานของงบประมาณไม่สัมฤทธิ์ผล
- ◆ นโยบายของรัฐบาลขาดความต่อเนื่อง

#### ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย

- ๑) ทรัพยากรการบริหาร (บุคคล การบริหารจัดการ ข้อมูล ทรัพย์สิน งบประมาณ)
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาล และหน่วยงานภายในส่วนราชการ
- ๓) ความเห็นชอบในนโยบายภายในสภาเทศบาล
- ๔) สมรรถภาพและความสามารถของเทศบาลในการบังคับใช้นโยบาย
- ๕) ความอิสระทางคลังและอำนาจในการใช้ดุลยพินิจของเทศบาล

#### ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย

- ๑) ข้อจำกัดทางทรัพยากรการบริหาร (เศรษฐกิจ การบริหารจัดการซึ่งอยู่ในภายนอกเทศบาล)
- ๒) คุณภาพทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี
- ๓) โครงสร้างสถาบันและการดำเนินการของภาคเอกชนที่อยู่ภายนอกการควบคุมของเทศบาล
- ๔) การให้การสนับสนุนหรือการคัดค้านของประชาชน
- ๕) พันธกิจทางกฎหมาย

#### การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

##### ๑. การเปลี่ยนแปลงในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อเทศบาล

- รัฐธรรมนูญฉบับใหม่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไร
- แนวโน้มการควรวรรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ในตำบลเดียวกันให้มีองค์กรเดียว
- การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของการจัดสรรเงินงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การเกิดใหม่ของโรคระบาดที่เกิดขึ้นในอนาคต

##### ๒. การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาคที่จะส่งผลกระทบต่อเทศบาล

การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาคที่จะส่งผลกระทบต่อเทศบาลตำบลอากาศอำนวย ดังนี้

###### ๑) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของไทย ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องให้พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการหลั่งไหลเข้ามาของประชากรประเทศเพื่อนบ้าน ไม่ว่าจะเข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว คนทำงาน หรือการอื่นใด การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ เช่น ถนน ป้ายจราจรที่มีภาษาอังกฤษ และภาษาต่างประเทศที่จำเป็น เป็นต้น

###### ๒) การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ปัญหาการแบ่งชนชั้น ถ้าคนไทยทำงานกับคนต่างชาติที่ด้อยกว่า อาจมีการแบ่งชนชั้นกันได้ และอาจมี พม่าทาวน ลาวทาวน กัมพูชาทาวน ปัญหาอาชญากรรมจะรุนแรง สถิติการก่ออาชญากรรมจะเพิ่มขึ้น อย่างมากจากชนชั้นที่มีปัญหา คนจะทำผิดกฎหมายมากขึ้นเนื่องจากไม่รู้กฎหมาย

###### ๓) การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญกับการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อยมากขึ้น เนื่องจากกฎหมายและวัฒนธรรมของแต่ละชนชาติอาจมีความแตกต่างกัน ดังนั้น อาจมีการฝ่าฝืนกฎหมายจากชาวต่างประเทศในไทยมากขึ้น ทั้งโดยตั้งใจและความไม่รู้กฎหมาย อีกทั้ง อาจเกิดปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด เพิ่มมากขึ้นจากการหลั่งไหลของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในไทยมากขึ้น

## ๔) การพัฒนาทางการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

**การศึกษา** เทศบาลตำบลอากาศอำนวยสนับสนุน ส่งเสริมโครงการและกิจกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ศาสนาประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ **วัฒนธรรม** ประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN SOCIO-CULTURAL COMMUNITY) มีแผนปฏิบัติการด้านสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนระบุในแผนปฏิบัติการเวียงจันทน์ที่สำคัญ คือ การพัฒนามนุษย์และการสร้าง อัตลักษณ์อาเซียน ต้องสร้างความตระหนักรู้ถึงความแตกต่างในมรดกทางวัฒนธรรม เช่น มุสลิมมีอาหารที่เป็นข้อห้าม ตามธรรมเนียมบรูไนไม่มีการจับมือกับเพศตรงข้าม

## ๕) การพัฒนาด้านสาธารณสุข

ปัญหาด้านสาธารณสุขที่สำคัญคงหนีไม่พ้น โรคติดต่อที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็น โรคเอดส์ ไข้เลือดออก และโรคอื่นๆที่มีผลมาจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาในไทย ทั้งยังต้องเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับโรคระบาดที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การค้ามนุษย์และการท่องเที่ยว มีความเสี่ยงต่อการปนเปื้อน การแพร่ระบาดของโรคศัตรูพืช และโรคระบาดสัตว์

## ๖) การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

ด้านการเมืองในระดับชาติอาจยังความขัดแย้งด้านการเมืองระหว่างรัฐสมาชิกด้วยกันเอง รวมทั้งปัญหาการก่อการร้ายที่เป็นผลมาจากการเมือง ซึ่งประเทศใดประเทศหนึ่งไม่สามารถแก้ไขได้โดยลำพังการบริหารภาครัฐต้องเร่งรัดพัฒนาให้ตอบสนองการให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้บริการในด้านการอนุญาต อนุมัติต่างๆ ซึ่งต้องมีคู่มือภาษาอังกฤษ จีน เป็นต้น เพื่อสื่อสารกับชาวต่างชาติที่ต้องการทำนิติกรรมต่างๆซึ่งเกี่ยวกับรัฐ เช่น การเสียภาษีบำรุงท้องที่ การเสียภาษีป้าย เป็นต้น อีกทั้งเจ้าหน้าที่ภาครัฐจำเป็นต้องพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษให้อยู่ในระดับที่สื่อสารกับผู้ใช้บริการที่เป็นชาวต่างชาติ

## ๖. การกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑) ของ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒)

จากภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าเทศบาลสามารถที่จะทำการพัฒนาในเขตเทศบาลครอบคลุมหมดทุกด้าน โดยมีข้อจำกัดก็เพียงงบประมาณในการบริหารจัดการที่ไม่เพียงพอ

จากการวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค, กรอบนโยบายและแผนพัฒนาระดับต่างๆ ตลอดจนภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามข้อ ๕ เทศบาลตำบลอากาศอำนวยสามารถกำหนดภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลเพื่อแก้ปัญหาความต้องการของประชาชน ได้ดังนี้

**ภารกิจหลัก**

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และระบายน้ำ
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๔) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๖) การบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก, สตรี, คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๘) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๑๐) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

- (๑๑) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๑๒) การจัดการและส่งเสริมการจัดการศึกษาทั้งในและนอกระบบ
- (๑๓) การควบคุมอาคาร

#### ภารกิจรอง

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๒) การคุ้มครองดูแล บำรุงรักษา ใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๔) การจัดการให้มีการบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๖) การจัดให้มีการควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๗) การให้มีโรงฆ่าสัตว์และควบคุมโรงฆ่าสัตว์
- (๘) การผังเมือง
- (๙) การจัดการดูแลโบราณสถานโบราณวัตถุ

#### ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลอากาศอำนวยเป็นเทศบาลขนาดกลาง ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ กอง ๑๓ ฝ่าย ๗๐ งาน ๑ หน่วยตรวจสอบ โรงเรียน ๑ แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ แห่ง ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โรงเรียนเทศบาลอากาศอำนวย (ชุมชนอุปลัมภ์) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลอากาศอำนวย และศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดวัดทุ่ง ปัจจุบันเทศบาลตำบลอากาศอำนวย มีพนักงานเทศบาล จำนวน ๔๙ อัตรา ตำแหน่งว่าง จำนวน ๘ อัตรา และมีพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔๐ อัตรา ตำแหน่งว่าง จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างประเภททั่วไป จำนวน ๓๒ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๔ อัตรา มีพนักงานครูเทศบาล จำนวน ๒๗ อัตรา ตำแหน่งว่าง ( รอก สกส.จัดสรร) จำนวน ๔ อัตรา รวมทั้งสิ้น จำนวน ๑๔๘ อัตรา และตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙) โครงสร้างเทศบาล ประเภท สามัญ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้าง จำนวน ๑๕๓ อัตรา แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลอากาศอำนวยมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรตามภารกิจของการปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เทศบาลตำบลอากาศอำนวย ได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อม ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อกำหนดแนวทางกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลอากาศอำนวย (SWOT Analysis) ดังนี้

๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็งและจุดอ่อน)	
จุดแข็ง (Strengths = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)
๑. มีคนจำนวนมาก มีความพร้อมด้านกำลังคน ๒. มีความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์และอาคารสถานที่ในการทำงาน ๓. มีสภาพแวดล้อมที่ดี เหมาะสมกับการทำงานและพัฒนาบุคลากร	๑. บุคลากรขาดความกระตือรือร้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่พัฒนาตนเอง ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ๒. ขาดระบบ และ กลไก ในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงาน

๔. มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรและ ทันสมัยอยู่เสมอ	๓. ความเหลื่อมล้ำของตำแหน่งแต่ละประเภทใน การบริหารจัดการ เช่น ด้านสถานะภาพขาด ความมั่นคง แรงจูงใจ สวัสดิการต่าง ๆ  ๔. ขาดการบูรณาการในการทำงานของบุคลากร ในหน่วยงาน
<b>๒. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาสและอุปสรรค)</b>	
<p style="text-align: center;"><b>โอกาส (Opportunity = O)</b></p> ๑. คนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรของเทศบาลตำบลอากาศอำนวย มีโอกาส พัฒนาตนเองตลอดเพราะมีงบประมาณเพียงพอในการ ฝึกอบรม ๓. มีเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรกับ บุคลากรภายนอก ๔. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมและพัฒนาพนักงานใน หน่วยงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	<p style="text-align: center;"><b>อุปสรรค (Threat = T)</b></p> กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่กำหนดโดย ก.ท. หรือ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ยังไม่เอื้อต่อ การบริหารงานบุคคลให้มีความคล่องตัว มีการ เปลี่ยนแปลงของระเบียบกฎหมายใหม่ ๆ

การวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อกำหนดแนวทางกรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบล  
อากาศอำนวย โดยใช้เทคนิค Tows matrix

ปัจจัยภายนอก External Factors  ปัจจัยภายใน Internal Factors	โอกาส Opportunities (O)	อุปสรรค Threats (T)
<b>จุดแข็ง</b> Strengths (S)	<p style="text-align: center;">กลยุทธ์เชิงรุก (SO) (ใช้จุดแข็งร่วมโอกาส)</p> ๑. บุคลากรเพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน((s๑-๔ + o๑-๔) ๒.พัฒนาระบบการบริหารและการ พัฒนาบุคลากร(s๑-๔ + o๑-๓) ๓.พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุก ระดับให้สูงขึ้น(s๑-๒,s๔+o๑)	<p style="text-align: center;">กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST) (ใช้จุดแข็งรับมืออุปสรรค)</p> ๑. พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (s๑ + t๑) ๒. พัฒนาระบบการบริหารและการ พัฒนาบุคลากร (s๑-๔ + t๑) ๓.พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุก ระดับให้สูงขึ้น(s๑-๒+t๑)
<b>จุดอ่อน</b> Weaknesses (W)	<p style="text-align: center;">กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) (ใช้โอกาสลดจุดอ่อน)</p> ๑.พัฒนาระบบการบริหารและการ พัฒนาบุคลากร (w๑-๔+o๑-๓) ๒.พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุก ระดับให้สูงขึ้น (w๑-๔+o๑-๓) ๓.ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร (w๑-๔+o๑-๓)	<p style="text-align: center;">กลยุทธ์เชิงรับ (WT) (แก้ไขจุดอ่อนและเลี่ยงอุปสรรค)</p> ๑. พัฒนาระบบการบริหารและการ พัฒนาบุคลากร (w๑-๔ + t๑) ๒.พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุก ระดับให้สูงขึ้น(w๑ ,w๔ + t๑) ๓.ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร (w๒+t๑)

จากการวิเคราะห์พบว่ากลยุทธ์ที่ต้องใช้ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลอากาศอำนวย คือ

๑. พัฒนาระบบการบริหารและการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากมีบุคลากรจำนวนมาก การบริหารงานบุคคลจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการคนควบคู่กับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๒. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๓. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร อาทิ เช่น ความก้าวหน้าในสายงาน การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสวัสดิการต่าง ๆ

#### ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลอากาศอำนวยดังกล่าว เทศบาลตำบลอากาศอำนวยมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายในอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๐ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

##### ๘.๑ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ใหม่)	หมายเหตุ
<p><b>ก.ส่วนราชการ</b></p> <p><b>(๑) สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p>๑. งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๒. งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๓. งานนิติการและการพาณิชย์</p> <p><b>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</b></p> <p>๑.๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๑.๒ งานประสานงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๑.๑.๓ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๑.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p><b>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</b></p> <p>๑.๒.๑ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๒.๒ งานรักษาความสงบ</p> <p><b>(๒) กองคลัง</b></p> <p>๑. งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๒. งานระเบียบการคลัง</p> <p><b>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</b></p> <p>๒.๑.๑ งานบริหารงานคลัง</p>	<p><b>ก.ส่วนราชการ</b></p> <p><b>(๑) สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p><b>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</b></p> <p>๑.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๑.๓ งานประสานงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๑.๑.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p><b>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</b></p> <p>๑.๒.๑ งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๑.๒.๒ งานนิติการและการพาณิชย์</p> <p>๑.๒.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๒.๔. งานรักษาความสงบ</p> <p><b>(๒) กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</b></p> <p>๒.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p>	

<p>๒.๑.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๑.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๑.๔ งานสถิติการคลัง ๒.๑.๕ งานจัดหาพัสดุ ๒.๒.๖ งานบำเหน็จบำนาญ</p> <p><b>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</b></p> <p>๒.๒.๑ งานพัฒนารายได้ ๒.๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๒.๔ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๒.๕ งานทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p><b>(๓) กองช่าง</b></p> <p>๑. งานบริหารงานทั่วไป</p> <p><b>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b></p> <p>๓.๑.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๑.๒ งานผังเมือง ๓.๑.๓ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๑.๔ งานช่างสุขาภิบาล</p> <p><b>๓.๒ ฝ่ายการโยธา</b></p> <p>๓.๒.๑ งานการโยธา ๓.๒.๒ งานระบบการจราจร ๓.๒.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <p><b>(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p>๑. งานบริหารงานทั่วไป</p> <p><b>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</b></p> <p>๔.๑.๑ งานบริหารสาธารณสุข ๔.๑.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข ๔.๑.๓ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๑.๔ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๔.๑.๕ งานวิชาการและประเมินผล</p> <p><b>๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข</b></p> <p>๔.๒.๑ งานบริการสาธารณสุข ๔.๒.๒ งานบริการสิ่งแวดล้อม ๔.๒.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๑.๔ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๔.๑.๕ งานรักษาความสะอาด</p> <p><b>(๕) กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</b></p>	<p>๒.๑.๒. งานระเบียบการคลัง ๒.๑.๓ งานบริหารงานคลัง ๒.๑.๔ งานการเงินและบัญชี ๒.๑.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๑.๖ งานสถิติการคลัง ๒.๑.๗ งานจัดหาพัสดุ ๒.๒.๘ งานบำเหน็จบำนาญ</p> <p><b>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</b></p> <p>๒.๒.๑ งานพัฒนารายได้ ๒.๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๒.๔ งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ๒.๒.๕ งานทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p><b>(๓) กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</b></p> <p>๓.๑.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๑.๒ งานผังเมือง ๓.๑.๓ งานช่างสุขาภิบาล ๓.๑.๔ งานสำรวจและออกแบบ</p> <p><b>๓.๒ ฝ่ายการโยธา</b></p> <p>๓.๒.๑. งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒.๒ งานการโยธา ๓.๒.๓ งานระบบการจราจร ๓.๒.๔ งานสาธารณูปโภค</p> <p><b>(๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p><b>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</b></p> <p>๔.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๑.๒ งานบริหารงานสาธารณสุข ๔.๑.๓ งานส่งเสริมสาธารณสุข ๔.๑.๔ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๑.๕ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</p> <p><b>๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข</b></p> <p>๔.๒.๑ งานบริการสาธารณสุข ๔.๒.๒ งานบริการสิ่งแวดล้อม ๔.๒.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๑.๔ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๔.๑.๕ งานรักษาความสะอาด</p> <p><b>(๕) กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</b></p>	
---	--	--



<p>๑. งานบริหารงานทั่วไป</p> <p><b>๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</b></p> <p>๕.๑.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๕.๑.๒ งานงบประมาณ</p> <p>๕.๑.๓ งานวิจัยและประเมินผลแผน</p> <p>๕.๑.๔ งานนโยบายและแผน</p> <p>๕.๑.๕ งานงบประมาณและเงินอุดหนุน</p> <p>๕.๑.๖ งานยุทธศาสตร์และแผนงาน</p> <p>๕.๑.๗ งานตรวจติดตามและประเมินผล</p> <p>๕.๑.๘ งานงบประมาณและพัฒนารายได้</p> <p><b>๕.๒ ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ</b></p> <p>๕.๒.๑ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ</p> <p>๕.๒.๒ งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ</p> <p>๕.๒.๓ งานส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการ</p> <p>๕.๒.๔ งานวิจัยและประเมินผล</p> <p><b>(๖) กองการศึกษา</b></p> <p>๑. งานบริหารงานทั่วไป</p> <p><b>๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</b></p> <p>๖.๑.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๖.๑.๒ งานแผนงานและโครงการ</p> <p>๖.๑.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <p>๖.๑.๔ งานวิชาการ</p> <p>๖.๑.๕ งานการศึกษาในระบบ</p> <p>๖.๑.๖ งานนิตศการศึกษา</p> <p><b>๖.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>๖.๒.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๖.๒.๒ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <p>๖.๒.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๖.๒.๔ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา</p> <p>๖.๒.๕ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย</p> <p>๖.๓ โรงเรียนเทศบาลอากาศอำนวย(ชุมชนอุปถัมภ์)</p> <p>๖.๔ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลอากาศอำนวย</p> <p>๖.๕ ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด วัดทุ่ง</p>	<p><b>๕.๑ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</b></p> <p>๕.๑.๑. งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๕.๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๕.๑.๓ งานงบประมาณ</p> <p>๕.๑.๔ งานวิจัยและประเมินผล</p> <p>๕.๑.๕ งานนโยบายและแผนงาน</p> <p>๕.๑.๖ งานงบประมาณและเงินอุดหนุน</p> <p>๕.๑.๗ งานยุทธศาสตร์และแผนงาน</p> <p>๕.๑.๘ งานตรวจติดตามและประเมินผล</p> <p><b>๕.๒ ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ</b></p> <p>๕.๒.๑ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ</p> <p>๕.๒.๒ งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ</p> <p>๕.๒.๓ งานส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการ</p> <p>๕.๒.๔ งานประชาสัมพันธ์</p> <p><b>(๖) กองการศึกษา</b></p> <p><b>๖.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</b></p> <p>๖.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๖.๑.๒ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๖.๑.๓ งานแผนงานและโครงการ</p> <p>๖.๑.๔ งานการศึกษาในระบบ</p> <p>๖.๑.๕ งานนิตศการศึกษา</p> <p><b>๖.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>๖.๒.๑ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๖.๒.๒ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <p>๖.๒.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๖.๒.๔ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา</p> <p>๖.๒.๕ งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย</p> <p>๖.๓ โรงเรียนเทศบาลอากาศอำนวย(ชุมชนอุปถัมภ์)</p> <p>๖.๔ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลอากาศอำนวย</p> <p>๖.๕ ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด วัดทุ่ง</p>	
--	---	--

<p>(๗) กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๑. งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๗.๑ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</p> <p>๗.๑.๑ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๗.๑.๒ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <p>๗.๑.๓ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</p> <p>๗.๑.๔ งานกิจการสตรีและคนชรา</p> <p>๗.๑.๕ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p> <p>๗.๑.๖ งานบริหารศูนย์บริการผู้ด้อยโอกาส</p> <p>ข. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๑. งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๒. งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>(๗) กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๗.๑ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</p> <p>๗.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๗.๑.๒ งานพัฒนาชุมชน</p> <p>๗.๑.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <p>๗.๑.๔ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</p> <p>๗.๑.๕ งานกิจการสตรีและคนชรา</p> <p>๗.๑.๖ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p> <p>๗.๑.๗ งานบริหารศูนย์บริการผู้ด้อยโอกาส</p> <p>ข. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๑. งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๒. งานตรวจสอบภายใน</p>	
<p>๗ กอง ๑๓ ฝ่าย ๗๕ งาน ๑ หน่วย ๑ โรงเรียน ๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p>	<p>๗ กอง ๑๓ ฝ่าย ๗๐ งาน ๑ หน่วย ๑ โรงเรียน ๒ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลอากาศอำนวย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลอากาศอำนวย และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลอากาศอำนวย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ลำดับที่	หน่วยงาน	อัตรากำลังทั้งหมด (รวมว่าง)				อัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน (มีคนครอง)			รวม	หมายเหตุ
		พนักงานเทศบาล	พนักงานครูเทศบาล	พนักงานจ้าง	รวม	พนักงานเทศบาล	พนักงานครูเทศบาล	พนักงานจ้าง		
๑	สำนักปลัดเทศบาล	๑๓	-	๒๓	๓๖	๑๓	-	๒๐	๓๓	
๒	กองคลัง	๗	-	๙	๑๖	๖	-	๙	๑๕	
๓	กองช่าง	๗	-	๕	๑๒	๕	-	๔	๙	
๔	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๖	-	๒๐	๒๖	๔	-	๑๘	๒๒	
๕	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๖	-	๒	๘	๕	-	๒	๗	
๖	กองการศึกษา	๕	๓๒	๑๓	๕๐	๔	๒๓	๑๒	๓๙	
๗	กองสวัสดิการสังคม	๔	-	-	๔	๔	-	-	๔	
๘	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	
รวม		๔๙	๓๒	๗๒	๑๕๓	๔๑	๒๓	๖๕	๑๒๙	

จากตารางอัตรากำลังของเทศบาลตำบลอากาศอำนวย พบว่า มีอัตรากำลังรวมทั้งรวม ๑๕๓ อัตรา ตำแหน่งที่มีคนครองจำนวน ๑๒๙ อัตรา และตำแหน่งว่างที่ไม่มีคนครองจำนวน ๒๔ อัตรา โดยตำแหน่งว่างที่ไม่มีคนครอง เทศบาลตำบลอากาศอำนวยได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และการรับโอน ทั้งนี้ คาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ จะได้พนักงานเทศบาลจากการสอบ และการรับโอน ทำให้มีพนักงานเทศบาลเพิ่มขึ้น และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สำหรับการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ดังนั้นบุคลากรที่ควรกำหนดและมีสายงานต่าง ๆ ได้แก่

### ประเภทบริหารท้องถิ่น

นักบริหารงานท้องถิ่น

### ประเภทอำนวยการท้องถิ่น

๑. นักบริหารงานทั่วไป

๒. นักบริหารงานการคลัง
๓. นักบริหารงานช่าง
๔. นักบริหารงานสาธารณสุข
๕. นักบริหารงานการศึกษา
๖. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม

**กลุ่มสายงานบริหารสถานศึกษา**

๗. ผู้อำนวยการโรงเรียน (อัตราจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)
๘. รองผู้อำนวยการโรงเรียน (อัตราจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)
๙. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (อัตราจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)

**กลุ่มสายงานวิชาการ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ**

๑๐. นิติกร
๑๑. นักจัดการงานทั่วไป
๑๒. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร
๑๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑๔. นักวิชาการจัดเก็บรายได้
๑๕. นักวิชาการเงินและบัญชี
๑๖. นักวิชาการสุขาภิบาล
๑๗. นักวิชาการศึกษา
๑๘. นักวิชาการพัสดุ
๑๙. นักวิชาการคอมพิวเตอร์
๒๐. นักพัฒนาชุมชน
๒๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน
๒๒. นักทรัพยากรบุคคล
๒๓. วิศวกรโยธา
๒๔. นักจัดการงานเทศกิจ

**สายงานการสอน**

๒๕. ครู (อัตราจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)
๒๖. ครูผู้ช่วย (อัตราจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)

**กลุ่มสายงานทั่วไป ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน**

๒๗. เจ้าพนักงานธุรการ
๒๘. เจ้าพนักงานพัสดุ
๒๙. สัตวแพทย์
๓๐. นายช่างโยธา
๓๑. นายช่างเขียนแบบ



คนงาน	4	4	4	4		-	-	ว่าง 1
พนักงานดับเพลิง	2	2	2	2	-	-	-	
<b>กองคลัง (04)</b>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 1
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
<b><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	3	3	3	3	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
<b><u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></b>								
คนงาน	4	4	4	4	-	-	-	
<b>กองช่าง (05)</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 1
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการโยธา)	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1				ว่าง 1
<b><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></b>								
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	

ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	
<b><u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></b>								
คนงาน	2	2	2	2	-	-	-	ว่าง 1
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)</b>								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 1
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 1
นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
สัตวแพทย์ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
<b><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></b>								
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	6	6	6	6	-	-	-	
คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
<b><u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></b>								
คนงาน	5	5	5	5	-	-	-	ว่าง 2
คนงานประจำรถขยะ	7	7	7	7	-	-	-	
คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (07)</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ และงบประมาณ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแผนงานและ งบประมาณ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริการและ เผยแพร่วิชาการ)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 1
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
<b><u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></b>								
คนงาน	2	2	2	2	-	-	-	

<b>กองการศึกษา (08)</b>									
นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	1	1	1	1	-	-	-		
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา)	1	1	1	1	-	-	-		
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 1	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	2	2	2	2	-	-	-		
<b><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></b>									
ผู้ช่วยบรรณารักษ์ (คุณวุฒิ)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 1	
<b><u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></b>									
คนงาน	1	1	1	1		-	-		
<b>โรงเรียนเทศบาลอากาศอำนวย (ชุมชนอุปถัมภ์)</b>									
ผู้อำนวยการโรงเรียน	1	1	1	1					
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	1	1	1	1					
ครู	14	14	14	14	อัตรากำลังจัดสรรจาก กสธ.			ว่าง 1	
ครูผู้ช่วย วิชาเอกคอมพิวเตอร์ศึกษา	1	1	1	1				รอ กสธ.จัดสรร	
ครูผู้ช่วย วิชาเอกนาฏศิลป์	1	1	1	1				รอ กสธ.จัดสรร	
ครูผู้ช่วย วิชาเอกอังกฤษ	1	1	1	1				รอ กสธ.จัดสรร	
ครูผู้ช่วย วิชาเอกคณิตศาสตร์	-	1	1	1					กำหนดเพิ่ม
ครูผู้ช่วย วิชาเอกภาษาไทย	-	1	1	1					กำหนดเพิ่ม
ครูผู้ช่วย วิชาเอกวิทยาศาสตร์	-	1	1	1					กำหนดเพิ่ม
<b><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></b>									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	1	1	1	1					
ผู้ช่วยครู (คุณวุฒิ)	2	2	2	2					



<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	1	1	1	1				
ภารโรง	1	1	1	1				
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลอากาศอำนวย</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	1	1	}			กำหนดเพิ่ม
ครู	5	5	5	5				อัตราจัดสรรจาก กสธ.
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
แม่ครัว (ทักษะ)	1	1	1	1				
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1				อัตราจัดสรรจาก กสธ.
<b>ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด วัดทุ่ง</b>								
ผู้อำนวยการศูนย์อบรมในเด็ก	-	1	1	1	}			กำหนดเพิ่ม
ครู	3	3	3	3				อัตราจัดสรรจาก กสธ.
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	2	2	2	2				
แม่ครัว (ทักษะ)	1	1	1	1				
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงาน	1	1	1	1				
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	1	1	1	1	-	-	-	
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์)	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	1	1	1	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 1
<b>พนักงานเทศบาล</b>	<b>49</b>	<b>49</b>	<b>49</b>	<b>49</b>				ว่าง 8
<b>พนักงานครูเทศบาล</b>	<b>27</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>				ว่าง 9
<b>พนักงานจ้าง</b>	<b>72</b>	<b>72</b>	<b>72</b>	<b>72</b>				ว่าง 7
<b>รวม</b>	<b>148</b>	<b>153</b>	<b>153</b>	<b>153</b>				

## ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

คำอธิบายหลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล :ให้เทศบาลนำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่งเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

- ๑.เงินเดือน (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
- ๒.เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
- ๓.เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
- ๔.เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
  - เงินเพิ่มค่าวิชาชีพ (พ.ค.ว.)
  - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
  - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลาญ (พ.ภ.ม.)
  - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
  - เงินวิทยฐานะ
  - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.)

ฯลฯ

(๒)ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นตำแหน่ง ๑ ขั้นในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒ เดือน)

- (๓)ภาระค่าใช้จ่ายรวม คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี
- (๔)รวมทั้งหมด
- (๕)ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐% คิดจาก (๔) ในแต่ละปี)
- (๖)คิดจาก (๔) + (๕)

(๗)คิดจาก (๖) คูณ ๑๐๐หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

การระคำใช้จ่ายด้านบุคลากร

การระคำใช้จ่ายด้านบุคลากร

การระคำใช้จ่ายด้านบุคลากร

การระคำใช้จ่ายด้านบุคลากร





		2565	2566	2567	2568	2569
แผน อัตรา กำลัง	งบประมาณรายจ่ายประจำปี			99,540,000.00	104,517,000.00	109,742,850.00
	1 ▼		2 ▼			
	(5) ยอดรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง			31,330,140.00	32,250,300.00	33,201,060.00
	(6) และประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %			4,699,521.00	4,837,545.00	4,980,159.00
	(7) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	0.00	0.00	36,029,661.00	37,087,845.00	38,181,219.00
(8) คิดเป็นร้อยละ 40	0.00	0.00	36.20	35.48	34.79	
		3 ▼	4 ▼	5 ▼	6 ▼	7 ▼
งบ ประมาณ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (ตั้งจริง)		94,800,000.00			
	ประโยชน์ตอบแทนอื่น (จ่ายจริง)					
				15.00	15.00	15.00
		2565	2566	2567	2568	2569
งบ บุคคล	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	0.00	94,800,000.00	99,540,000.00	104,517,000.00	109,742,850.00
	1 ▼		2 ▼			
	(5) ยอดรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง	0.00	0.00	31,330,140.00	32,250,300.00	33,201,060.00
	(6) และประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %	0.00	0.00	4,699,521.00	4,837,545.00	4,980,159.00
	(7) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	0.00	0.00	36,029,661.00	37,087,845.00	38,181,219.00
(8) คิดเป็นร้อยละ 40	-	-	36.20	35.48	34.79	

เพิ่ม 5 %

ตามจริง

ตามจริง/ตั้งจริง

เพิ่มตามจริง

ประเภท	คนครอง	กรอบ ว่างเดิม	เพิ่มใหม่	รวม
ข้าราชการ	๔๑	๘	๐	๔๙
ลูกจ้างประจำ	๐			๐
พนจ.ภารกิจ	๓๐	๓	๐	๓๓
พนจ.ทั่วไป	๓๐	๔	๐	๓๔
เงินอุดหนุน	๒๘	๔	๕	๓๗
รวม	๑๒๙	๑๙	๕	๑๕๓

ประเภท	จำนวน
ข้าราชการ_มีคนครอง	๔๑
ข้าราชการ_กรอบว่างเดิม	๘
ข้าราชการ_เพิ่มใหม่	๐
ลูกจ้างประจำ_มีคนครอง	๐
พนจ.ภารกิจ_มีคนครอง	๓๐
พนจ.ภารกิจ_กรอบว่าง เดิม	๓
พนจ.ภารกิจ_เพิ่มใหม่	๐
พนจ.ทั่วไป_มีคนครอง	๓๐
พนจ.ทั่วไป_กรอบว่างเดิม	๔
พนจ.ทั่วไป_เพิ่มใหม่	๐
อุดหนุน_มีคนครอง	๒๘
อุดหนุน_กรอบว่างเดิม	๔
อุดหนุน_เพิ่มใหม่	๕

ข้อ ๑๐-๑๑ ถึงหน้า ๕๕ เป็น ข้อ ๑๒ ๑๓



























## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลอากาศอำนวย ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์แก่เทศบาลตำบลอากาศอำนวย โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว เทศบาลตำบลอากาศอำนวย ได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น เทศบาลตำบลอากาศอำนวย จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลัก ธรรมภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน และภาคประชาชนสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบ สหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

### ๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

เทศบาลตำบลอากาศอำนวย ได้ใช้แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐



ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในหลักสูตรใดหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง หรือตามที่ผู้บริหารท้องถิ่นเห็นสมควร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก สำหรับข้าราชการของเทศบาลตำบล อากาศอำนวย และข้าราชการของเทศบาลตำบลอากาศอำนวย มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานทางจริยธรรม ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย **จรรยาวิชาชีพขององค์กร**

- (๑) ข้าราชการของเทศบาลตำบลอากาศอำนวย ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
- (๒) ข้าราชการของเทศบาลตำบลอากาศอำนวย ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ
- (๓) ข้าราชการของเทศบาลตำบลอากาศอำนวย ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพ และปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด
- (๔) ข้าราชการของเทศบาลตำบลอากาศอำนวย ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่
- (๕) ข้าราชการของเทศบาลตำบลอากาศอำนวย ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ พุ่มเทสดีปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศไทยและประชาชน
- (๖) ข้าราชการของเทศบาลตำบลอากาศอำนวย ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

(๗) ข้าราชการของเทศบาลตำบลอากาศอำนวย ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

(๘) ข้าราชการของเทศบาลตำบลอากาศอำนวย ต้องรักษาความลับที่ได้จากการ ปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ พนักงาน จะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และ ได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

(๙) ข้าราชการของเทศบาลตำบลอากาศอำนวย ต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคี ระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

(๑๐) ข้าราชการของเทศบาลตำบลอากาศอำนวย ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไป แสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตามตลอดจนไม่ รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิด จากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการตามประเพณี

(๑๑) ข้าราชการของเทศบาลตำบลอากาศอำนวย ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อน ร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

# ภาคผนวก



153	129	29,249,460	1,191,600	153	153	153	+5	-	-	889,080	920,160	950,760	31,330,140	32,250,300	33,201,060
-----	-----	------------	-----------	-----	-----	-----	----	---	---	---------	---------	---------	------------	------------	------------

94,800,000.00	99,540,000.00	104,517,000.00	109,742,850.00
---------------	---------------	----------------	----------------

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อ - สกุล	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ	
					จำนวน(คน)	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569		
1	นายเจษฎา พวงเงิน	ปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	659,520	168,000	1	1	1	-	-	-	21,240	21,960	22,680	848,760	870,720	893,400	(54,960)	
2	นางประนอม ใจวิสม	รองปลัดเทศบาล(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	566,880	42,000	1	1	1	-	-	-	18,000	17,160	26,400	626,880	644,040	670,440	(47,240)	
		<b>สำนักปลัดเทศบาล (01)</b>																			
3	นายธีระศักดิ์ โพธิ์ละคร	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล(นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	1	1	511,440	134,400	1	1	1	-	-	-	18,120	19,440	19,560	663,960	683,400	702,960	(42,620)	
4	นางยมลภีทร นพวิธรรม	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	422,640	18,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	453,720	466,920	480,240	(35,220)	
5	นางสาวสุชาดา พรหมบุตร	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	416,160	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	429,240	442,320	455,520	(34,680)	
6	นางสาวณัฐกานต์ ชนชัย	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	329,880	0	1	1	1	-	-	-	11,280	10,920	11,400	341,160	352,080	363,480	(27,490)	
7	นายศุภชาติ เพ็งบุญ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	197,040	0	1	1	1	-	-	-	7,920	8,280	8,640	204,960	213,240	221,880	(16,420)	
8	นายพีเชต ความราช	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	180,840	0	1	1	1	-	-	-	7,320	7,560	7,920	188,160	195,720	203,640	(15,070)	
9		พนักงานขับรถยนต์	-	1	-	112,800	0	1	1	1	-	-	-	0	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	ว่างเดิม	
10	นายพวงค์ เห่งละคร	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	121,920	0	1	1	1	-	-	-	4,920	5,160	5,280	126,840	132,000	137,280	(10,160)	
11	นายหอมสันต์ ไชยดวง	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)	
12	นายเชิดชัย พรหมบุตร	คนตักแถมสวน	-	1	1	182,160	0	1	1	1	-	-	-	7,320	7,680	7,920	189,480	197,160	205,080	(15,180)	
13		คนตักแถมสวน	-	1	-	112,800	0	1	1	1	-	-	-	0	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	ว่างเดิม	
14	นางสาวบัวผัน ภาไกรศรี	นักทรัพยากรบุคคล	ชพ.	1	1	437,400	42,000	1	1	1	-	-	-	16,560	16,320	16,440	495,960	512,280	528,720	(36,450)	
15	นางสาวพรพรรณ ใจปัญญา	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	1	1	230,400	0	1	1	1	-	-	-	9,240	9,720	10,080	239,640	249,360	259,440	(19,200)	
16	นายทศพล ดุ้ยไชย	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
17	นายอดิราช ปัญจพรสิงห์	หัวหน้าฝ่ายปกครอง(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	475,560	18,000	1	1	1	-	-	-	15,240	15,720	16,440	508,800	524,520	540,960	(39,630)	
18	นางนิลิตดา สุวรรณ	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	1	1	409,320	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	422,640	435,720	448,920	(34,110)	
19	นายอนุภาพ คีรินทร์	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
20	นางสาวนันทกา สาระนาค	นิติกร	ปก.	1	1	233,760	0	1	1	1	-	-	-	7,680	7,800	8,760	241,440	249,240	258,000	(19,480)	
21	นายพีณิจัย ขาเหลา	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	1	1	181,680	0	1	1	1	-	-	-	6,960	7,440	7,440	188,640	196,080	203,520	(15,140)	
22	นายกระแส ดุ้ยไชย	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	193,320	0	1	1	1	-	-	-	7,800	8,160	8,400	201,120	209,280	217,680	(16,110)	
23	นายเอกพงษ์ แกมสรราช	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	193,320	0	1	1	1	-	-	-	7,800	8,160	8,400	201,120	209,280	217,680	(16,110)	
24	นายอมรเดช แกมสรราช	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
25	นายอัสนัย สายสีไชย	พนักงานดับเพลิง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
26	นายวิสุทธิ์ ไครบุตร	พนักงานวิเทศ	-	1	1	182,160	0	1	1	1	-	-	-	7,320	7,680	7,920	189,480	197,160	205,080	(15,180)	
27	นายอนุพล คีรินทร์	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	175,800	0	1	1	1	-	-	-	7,080	7,320	7,680	182,880	190,200	197,880	(14,650)	
28	นายสรราช สมบูรณ์	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)	
29	นายเอกชัย คำมูลศรี	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)	
30	นายศรัชัย ไครบุตร	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
31		คนงาน	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม	

32	จาเอกสันต์ งามสิทธิ์	นักจัดการงานเทคนิค	ชก.	1	1	402,720	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	416,160	429,240	442,320	(33,560)
33	นายณัฐวุฒิ เคียงคำผอง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	1	1	157,200	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	163,560	170,160	177,000	(13,100)
34	นายสุรพงษ์ งามปัญญา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	1	1	157,200	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	163,560	170,160	177,000	(13,100)
35	นายภุชงค์ ไชยสาคร	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	1	1	149,160	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	155,160	161,400	167,880	(12,430)
36	นายสอนประเสริฐ เหมจำลอง	พนักงานเทคนิค	-	1	1	182,160	0	1	1	1	-	-	-	7,320	7,680	7,920	189,480	197,160	205,080	(15,180)
<b>กองคลัง (04)</b>																				
37	นางรัชนิกร โทธิ์	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	1	1	659,520	134,400	1	1	1	-	-	-	21,240	21,960	22,680	815,160	837,120	859,800	(54,960)
38	นางขวัญ สิงห์ทองไชย	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	448,920	18,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	15,240	480,240	493,560	508,800	(37,410)
39	นางสาวสุดาพร ไกยะ	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	1	1	245,280	0	1	1	1	-	-	-	8,400	8,880	8,640	253,680	262,560	271,200	(20,440)
40	นางสาวสุทธาพร บุญเทียม	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	157,200	0	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	163,560	170,160	177,000	(13,100)
41	นางสาวศิริรัตน์ งามธิดา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	201,120	0	1	1	1	-	-	-	8,160	8,400	8,760	209,280	217,680	226,440	(16,760)
42	นางสาวณฤมล แกมสุราษฎร์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	179,040	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	186,240	193,800	201,600	(14,920)
43	นางสาวพัชรี ค่อยไชย	นักวิชาการพัสดุ	ปจ./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
44	นางสาวพัชรี ค่อยไชย	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
45	พ.อ.รุ่งฤทัย เพ็ญจำปา	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชก.	1	1	363,480	0	1	1	1	-	-	-	11,640	12,120	12,480	375,120	387,240	399,720	(30,290)
46	นางสาวพิทยา พลสุวรรณ	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	402,720	18,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	434,160	447,240	460,320	(33,560)
47	พ.อ.ชาติชาย เหมจำลองกลาง	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	1	1	435,720	0	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	448,920	462,240	475,560	(36,310)
48	นายอนันต์ ภาสุราษฎร์	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	1	1	149,160	0	1	1	1	-	-	-	6,000	6,240	6,480	155,160	161,400	167,880	(12,430)
49	นางสาวจารุณี เพรศแก้ว	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	179,040	0	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	186,240	193,800	201,600	(14,920)
50	นายสุทธิพงษ์ ริยะบุตร	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
51	นายปรีชา ไยแก้ว	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
52	นายพงษ์ศักดิ์ จิวโสม	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
<b>กองช่าง (05)</b>																				
53	นายทักษิณ แฉงพรหม	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	กลาง	1	1	628,440	134,400	1	1	1	-	-	-	20,640	21,000	21,600	783,480	804,480	826,080	(52,370)
54	นายณัฐวุฒิ เคียงคำผอง	หน.ฝ่ายแบบแผนฯ(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม
55	นายณัฐวุฒิ เคียงคำผอง	วิศวกรโยธา	ชก.	1	1	396,000	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	451,320	464,640	477,720	(33,000)
56	นายณัฐวุฒิ เคียงคำผอง	นายช่างเขียนแบบ	ปจ./ชก.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
57	นายภิรมย์ พรหมบุตร	หัวหน้าฝ่ายการโยธา(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	396,000	18,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	427,320	440,640	453,720	(33,000)
58	นางดาริณี โมคมูล	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	402,720	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	416,160	429,240	442,320	(33,560)
59	นางสาวณัฐภรณ์ สุพิมล	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
60	นายสุเทพ เภทวงศ์ษา	นายช่างโยธา	ชก.	1	1	426,480	0	1	1	1	-	-	-	13,200	13,800	14,400	439,680	453,480	467,880	(35,540)
61	นายวัชรินทร์ ผายดี	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	151,200	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	157,320	163,680	170,280	(12,600)
62	นายณัฐวุฒิ เคียงคำผอง	คนงาน	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
63	นายเนติศาสตร์ ตรีอุททา	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	1	1	150,240	0	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	156,360	162,720	169,320	(12,520)
64	นายศุภชัย ไพลีขาว	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	182,160	0	1	1	1	-	-	-	7,320	7,680	7,920	189,480	197,160	205,080	(15,180)
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)</b>																				
65	นายณัฐพล ผายเงิน	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	1	522,960	42,000	1	1	1	-	-	-	16,920	18,000	18,000	581,880	599,880	617,880	(43,580)
66	นางสาววิมลญา เคียงคำผอง	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม
67	นางสาววิมลญา เคียงคำผอง	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	1	1	396,000	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,080	409,320	422,640	435,720	(33,000)
68	นางสาวจันทรา งามคำนาม	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
69	นางสาวระพีพร อุดรหงษ์	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
70	นายวัชรินทร์ วงศ์วันดี	คนงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)
71	นายณัฐวุฒิ เคียงคำผอง	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม
72	นายณัฐวุฒิ เคียงคำผอง	คนงาน	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม
73	นายอภิภูมิ เพรศแก้ว	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปจ.	1	1	354,840	0	1	1	1	-	-	-	14,640	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	(29,570)
74	นายสมศักดิ์ ภาไกรศรี	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	182,160	0	1	1	1	-	-	-	7,320	7,680	7,920	189,480	197,160	205,080	(15,180)
75	นายวีระเดช โสมสุทิน	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	182,160	0	1	1	1	-	-	-	7,320	7,680	7,920	189,480	197,160	205,080	(15,180)

76	นายวีระชัย วงศ์วันดี	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	112,800	112,800	112,800	(9,400)	
77	นายสุริยา เคียงคำผอง	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	112,800	112,800	112,800	(9,400)	
78	นายยุทธนา เหม่าละคร	คณงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
79	นายเรืองเดช เคียงคำผอง	คณงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
80	นายศรศักดิ์ จันดาแดง	คณงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
81	นายชัชดิยะ วงศ์วันดี	คณงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
82	นายพิทรพงษ์ สายธิไชย	คณงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
83	นายขวัญชัย เคียงคำผอง	คณงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
84	นายวีรณิ จันปัญญา	คณงานประจำรถขยะ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
85	นายขจรศักดิ์ คีอินธิ	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	112,800	112,800	112,800	(9,400)	
86	นายสายัญ คีอินธิ	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	112,800	112,800	112,800	(9,400)	
87		คณงาน	-	1	-	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม	
88	นายบรรจง มะลิเลิศ	สัตวแพทย์	ขง.	1	1	381,120	0	1	1	1	-	-	-	12,360	12,960	13,440	393,480	406,440	419,880	(31,760)	
89	นายวีจิตร ไชยอินทร์	คณงานประจำโรงฆ่าสัตว์	-	1	1	182,160	0	1	1	1	-	-	-	7,320	7,680	7,920	189,480	197,160	205,080	(15,180)	
90	นายถาวร คีอินธิ	คณงานประจำโรงฆ่าสัตว์	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
<b>กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (07)</b>																					
91	นายวุฒิกรณ ใจศิริ	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	448,920	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	15,240	504,240	517,560	532,800	(37,410)	
92	นายสอนเสกดา สรรสินทร์	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	475,560	18,000	1	1	1	-	-	-	15,240	15,720	16,440	508,800	524,520	540,960	(39,630)	
93		นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ขก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม	
94	นางสาวพิทยา อินทรสันต์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ขก.	1	1	323,760	0	1	1	1	-	-	-	12,600	12,960	13,320	336,360	349,320	362,640	(26,980)	
95	นางบังอร โพธิ์ละคร	คณงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
96	นางสาวมณฑา ประทุมทอง	หัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	416,160	18,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	447,240	460,320	473,520	(34,680)	
97	นายจันทกร จันสาอาจค์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ขก.	1	1	382,560	0	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	396,000	409,320	422,640	(31,880)	
98	นางสาววนิดา เหม่าละคร	คณงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
<b>กองการศึกษา (08)</b>																					
99	นางสาวปวีชาดี โปธิ์สภา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	1	1	597,960	134,400	1	1	1	-	-	-	20,280	20,520	20,760	752,640	773,160	793,920	(49,830)	
100	นางสาวนิตยา สัพโส	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	1	369,480	18,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	400,560	414,000	427,320	(30,790)	
101	นางสาวอศิตกร แก้วฝ่าย	นักวิชาการศึกษา	ขก.	1	1	409,320	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	422,640	435,720	448,920	(34,110)	
102	นายมัณฑุ สายธิไชย	คณงาน	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
103		หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม	
104	นายคมทวน อัครจันทร์	นักวิชาการศึกษา	ขก.	1	1	409,320	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	422,640	435,720	448,920	(34,110)	
105		ผู้ช่วยบรรณารักษ์	-	1	-	180,000	0	1	1	1	-	-	-	0	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	ว่างเดิม	
<b>โรงเรียนเทศบาลตำบลอากาศอำนวย (ชุมชนอุปถัมภ์)</b>																					
106	นายพยุศักดิ์ ภูยิหวา	ผู้อำนวยการสถานศึกษา(ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลอากาศอำนวย(ชุมชนอุปถัมภ์))	คศ.3	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	
107	นางมณฑุ อัครจันทร์	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา(รองผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลอากาศอำนวย(ชุมชนอุปถัมภ์))	คศ.3	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	
108	นางสาวแหวนเพชร โยแก้ว	ครู	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	
109	นางสาววิไลลักษณ์ จันทปัญญา	ครู	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	
110	นางปวีณา เหม่าละคร	ครู	คศ.1	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	
111	นางสาวอินธุอร จิวไชยราช	ครู	คศ.1	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	
112	นางสาวอมรรรัตน์ งามจิตร	ครู	คศ.3	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	
113	นาง อนัญญา พวงเงิน	ครู	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	
114		ครู	คศ.1	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	
115	นางสายใจ วรรณราม	ครู	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	
116	นายพิทักษ์ เหม่าละคร	ครู	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	
117	นาง วีระพร สอนวงษา	ครู	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	
118	นายพิกุล งอธีราช	ครู	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	
119	นายทรงศักดิ์ เหม่าละคร	ครู	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	

รวมงบจัดสรร

120	นางอัญชิตา โพธิ์วัฒน์	ครู	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	
121	นางสาวอ้อยทิพย์ ประลอนทิพย์	ครู		-	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	
122		ครูผู้ช่วย		-	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	รอกกรมจัดสรร
123		ครูผู้ช่วย		-	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	รอกกรมจัดสรร
124		ครูผู้ช่วย		-	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	รอกกรมจัดสรร
125		ครูผู้ช่วย		-	1	0	0	1	1	1	+1	-	-	0	0	0	0	0	0	0	รอกกรมจัดสรร
126		ครูผู้ช่วย		-	1	0	0	1	1	1	+1	-	-	0	0	0	0	0	0	0	รอกกรมจัดสรร
127		ครูผู้ช่วย		-	1	0	0	1	1	1	+1	-	-	0	0	0	0	0	0	0	รอกกรมจัดสรร
128	นางสาวสภารัตน์ อวนย์เมือง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		-	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	
129	นายปัญญา โคตรธรรม	ผู้ช่วยครู		-	1	275,400	0	1	1	1	-	-	-	11,040	11,520	12,000	286,440	297,960	309,960	(22,950)	
130	นางสาวจารุณี นีวาสรัตน์	ผู้ช่วยครู		-	1	213,720	0	1	1	1	-	-	-	8,640	9,000	9,360	222,360	231,360	240,720	(17,810)	
131	นายสังคม เคียงคำผิง	คนงาน		-	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
132	นายจักรรินทร์ ชัยกวาด	ภารโรง		-	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	
133		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลอากาศอำเภอยาง		-	1	0	0	1	1	1	+1	-	-	0	0	0	0	0	0	0	กำหนดเพิ่ม
134	นางสาวรัตนมาถ อัครจันทร์	ครู	ผู้อำนวยการสถานศึกษา(ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลอากาศอำเภอยาง)	-	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	
135	นาง อบุญสรณ์ หัตถสาร	ครู		-	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	
136	นางสาววิภาภรณ์ ไสววัง	ครู		-	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	
137	นางอ้อมใจ คีอินธิ	ครู		-	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	
138	นางดาวใจ เข้มอุทา	ครู		-	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	
139	นางมณีรัตน์ กาไกรศรี	แม่ครัว		-	1	170,040	0	1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,440	176,880	183,960	191,400	(14,170)	
140	นายพิภพ คีอินธิ	คนงาน		-	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	(9,000)	
141	นางสาวอารีย์ หอมสมบัติ	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	1	0	0	1	1	1	-	-	-	4,920	5,160	5,280	4,920	10,080	15,360		กรมจัดสรรบางส่วน
142		ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด วัดทุ่ง		-	1	0	0	1	1	1	+1	-	-	0	0	0	0	0	0	0	กำหนดเพิ่ม
143	นางสุวิรัตน์ เพรศแก้ว	ครู	ผู้อำนวยการสถานศึกษา(ผู้อำนวยการศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด วัดทุ่ง)	-	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	
144	นางสุพัฒน์ วงศ์วันดี	ครู		-	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	
145	นายสุวิทย์ ตัญไชย	ครู		-	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	
146	นางปราศรัย ผาสีชวน	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	1	0	0	1	1	1	-	-	-	4,920	5,160	5,280	4,920	10,080	15,360		กรมจัดสรรบางส่วน
147	นางสาวพัฒนา วงศ์วันดี	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		-	1	0	0	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	4,800	9,720	14,880		กรมจัดสรรบางส่วน
148	นางพรเพ็ญ เหลิศแก้ว	แม่ครัว		-	1	112,800	0	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)	
149	นายจักราภาณี ขาสงวน	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม(บริหารงานสวัสดิการสังคม)		ค.บ.	1	475,560	42,000	1	1	1	-	-	-	15,240	15,720	16,440	532,800	548,520	564,960	(39,630)	
150	นางสาวลักษณา เข้มอุทา	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์(บริหารงานสวัสดิการสังคม)		ค.บ.	1	416,160	18,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	447,240	460,320	473,520	(34,680)	
151	นายทวีชัย จันทร์ศรี	เจ้าพนักงานธุรการ		ขง	1	264,480	0	1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	10,920	275,040	285,840	296,760	(22,040)	
152	นางสาววิพร โสมสุพิน	นักพัฒนาชุมชน		ขก	1	409,320	0	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	422,640	435,720	448,920	(34,110)	
153		หน่วยตรวจสอบภายใน (12) นักวิชาการตรวจสอบภายใน		ป.ก./ข.ก.	1	355,320	0	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320		ว่างเต็ม
(5)		รวม			153	29,249,460	1,191,600	153	153	153	+5	-	-	889,080	920,160	950,760	31,330,140	32,250,300	33,201,060		
(6)		ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15%															4,699,521	4,837,545	4,980,159		
(7)		รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															36,029,661	37,087,845	38,181,219		
(8)		คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															36.20	35.48	34.79		



		2565	2566	2567	2568	2569
แผน อัตรา กำลัง	งบประมาณรายจ่ายประจำปี			99,540,000.00	104,517,000.00	109,742,850.00
		1 ▼	2 ▼			
	(5) ยอดรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง			31,330,140.00	32,250,300.00	33,201,060.00
	(6) และประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %			4,699,521.00	4,837,545.00	4,980,159.00
	(7) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	0.00	0.00	36,029,661.00	37,087,845.00	38,181,219.00
	(8) คิดเป็นร้อยละ 40	0.00	0.00	36.20	35.48	34.79
		3 ▼	4 ▼	5 ▼	6 ▼	7 ▼
งบ ประมาณ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี (ตั้งจริง)		94,800,000.00			
	ประโยชน์ตอบแทนอื่น (จ่ายจริง)					
				15.00	15.00	15.00
		2565	2566	2567	2568	2569
งบ บุคคล	งบประมาณรายจ่ายประจำปี	0.00	94,800,000.00	99,540,000.00	104,517,000.00	109,742,850.00
	(5) ยอดรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง	0.00	0.00	31,330,140.00	32,250,300.00	33,201,060.00
	(6) และประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %	0.00	0.00	4,699,521.00	4,837,545.00	4,980,159.00
	(7) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น	0.00	0.00	36,029,661.00	37,087,845.00	38,181,219.00
	(8) คิดเป็นร้อยละ 40	-	-	36.20	35.48	34.79

เพิ่ม 5 %

ตามจริง

ตามจริง/ตั้งจริง

เพิ่มตามจริง

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	นายเชษฐา พวงเงิน	ป.โท (ป.ม.การปกครองท้องถิ่น)	56-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	56-2-00-1101-001	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	659,520	84,000	84,000	827,520
2	นางประนอม จิวโสม	ศศ.ม.(รัฐศาสตร์)	56-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	56-2-00-1101-002	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	(54,960 x 12) 566,880	(7,000 x 12) 84,000	(7,000 x 12) -	608,880
3	นายจรัสศักดิ์ โพธิ์ละคร	ป.ตรี (รัฐศาสตร์)	56-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	56-2-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	(47,240 x 12) 511,440	(3,500 x 12) 67,200	(3,500 x 12) 67,200	645,840
4	นางยมลภัทร มณีวรรณ	ศศ.ม.(สหวิทยาการ)	56-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	56-2-01-2101-003	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	(42,620 x 12) 422,640	(5,600 x 12) 18,000	(5,600 x 12) -	440,640
5	นางสาวสชาติดา พรหมบุตร	บ.ช.บ.(คอมพิวเตอร์)	56-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	56-2-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	(35,220 x 12) 416,160	(1,500 x 12) -	(1,500 x 12) -	416,160
6	นางสาวณัฐกานต์ ชมชื่น	วท.บ.(วิทยาศาสตร์)	56-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	56-2-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	(34,680 x 12) 329,880	-	-	329,880
7	นายศุภวุฒิ เพ็งบุญ		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	(27,490 x 12) 197,040	-	-	197,040
8	นายพิเชด คามราช		-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	(16,420 x 12) 180,840	-	-	180,840
9			-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	(15,070 x 12) 112,800	-	-	(ว่างเต็ม) 112,800
10	นายยุพยงค์ เห่งละคร		-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	(9,400 x 12) 121,920	-	-	121,920
11	นายหอมลันต์ ไชยดวง		-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	(10,160 x 12) 112,800	-	-	112,800
12	นายเชิดชัย พรหมบุตร		-	คนสวน	-	-	คนคกแต่งสวน	-	(9,400 x 12) 182,160	-	-	182,160
13			-	คนสวน	-	-	คนคกแต่งสวน	-	(15,180 x 12) 112,800	-	-	(ว่างเต็ม) 112,800
14	นางสาวน้ำฝน ภาไกรศรี	ป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	56-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชพ.	56-2-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชพ.	(9,400 x 12) 437,400	-	42,000	479,400
15	นางสาวพรพรรณ เงินบุญญา	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	56-2-01-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	56-2-01-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	(36,450 x 12) 230,400	-	(3,500 x 12) -	230,400
16	นายศพล ดุ้ยไชย		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	(19,200 x 12) 108,000	-	-	108,000
17	นายอดิราช บุญจันทร์สิงห์	ป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	56-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	56-2-01-2101-002	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	(9,000 x 12) 475,560	18,000	-	493,560
18	นางนิตลิดา สุวีรรณ	ป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	56-2-01-3101-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	56-2-01-3101-001	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก.	(39,630 x 12) 409,320	(1,500 x 12) -	-	409,320
19	นายอนุภาพ คีรินทร์		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	(34,110 x 12) 108,000	-	-	108,000
20	นางสาวนันทกา สารนาถ	นิติศาสต์บัณฑิต	56-2-01-3105-001	นิติกร	ปก.	56-2-01-3105-001	นิติกร	ปก.	(9,000 x 12) 233,760	-	-	233,760
21	นายพินิจชัย ขาเหลา	ปวส.ไฟฟ้ากำลัง	56-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานช่างไฟฟ้าและระบบโทรคมนาคม	ปง.	56-2-01-4805-001	เจ้าพนักงานช่างไฟฟ้าและระบบโทรคมนาคม	ปง.	(19,480 x 12) 181,680	-	-	181,680
22	นายกระแสดุ้ยไชย		-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	(15,140 x 12) 193,320	-	-	193,320
23	นายเอกพงษ์ แก่มสราย		-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	(16,110 x 12) 193,320	-	-	193,320

24	นายอมรเดช แง่มสุราช	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	(16,110 x 12) 108,000	-	-	108,000	
25	นายอัสนัย สายธิไชย	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	(9,000 x 12) 108,000	-	-	108,000	
26	นายวิสุทธิ์ ไครบุตร	-	พนักงานวิทยุ	-	-	พนักงานวิทยุ	-	(9,000 x 12) 182,160	-	-	182,160	
27	นายอนุพล คีอินธิ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	(15,180 x 12) 175,800	-	-	175,800	
28	นายสรวิฑ์ สมบูรณ์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	(14,650 x 12) 112,800	-	-	112,800	
29	นายเอกชัย คำมูลตรี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	(9,400 x 12) 112,800	-	-	112,800	
30	นายศรชัย ไครบุตร	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	(9,400 x 12) 108,000	-	-	108,000	
31		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	(9,000 x 12) 108,000	-	-	(ว่างเต็ม) 108,000	
32	จำเอนสันติ งาลิทธิ	ป.ส. (รัฐประศาสนศาสตร์)	56-2-01-3809-001	นักจัดการงานเทศกิจ	ชก.	56-2-01-3809-001	นักจัดการงานเทศกิจ	ชก.	402,720	-	-	402,720
33	นายณัฐวุฒิ เคียงคำผิง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	(33,560 x 12) 157,200	-	-	157,200	
34	นายสุรพงษ์ งามปัญญา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	(13,100 x 12) 157,200	-	-	157,200	
35	นายกฤษณ์ ไชยสาคร	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	-	(13,100 x 12) 149,160	-	-	149,160	
36	นายสอนประเสริฐ เหมจำลอง	-	พนักงานเทศกิจ	-	-	พนักงานเทศกิจ	-	(12,430 x 12) 182,160	-	-	182,160	
37	นางรัชนิกร โทธิง	บธ.ม.(การจัดการทั่วไป)	56-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	56-2-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	659,520	67,200	67,200	793,920
38	นางขวัญ สิงห์ทองไชย	บธ.ม.(การบริหารธุรกิจ)	56-2-04-2102-002	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	56-2-04-2102-002	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	448,920	18,000	-	466,920
39	นางสาวสุภาพร ไกยะ	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	56-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	56-2-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	245,280	-	-	245,280
40	นางสาวสุพาทธ บุญเทียม	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	(20,440 x 12) 157,200	-	-	157,200	
41	นางสาวสุริรัตน์ งอธิราช	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	(13,100 x 12) 201,120	-	-	201,120	
42	นางสาวณมล แง่มสุราช	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	(16,760 x 12) 179,040	-	-	179,040	
43			56-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก.	56-2-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก.	355,320	-	-	(ว่างเต็ม) 355,320
44	นางสาวพัชรี ดุ้ยไชย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	(ค่ากลางเงินเดือน) 108,000	-	-	108,000	
45	พ.อ.อ.รุ่งเดช เพ็ญจำปา	ป.ว.ส. (การบัญชี)	56-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	56-2-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	363,480	-	-	363,480
46	นางสาวพิทยา พลสุวรรณ	บธ.ม.(บริหารธุรกิจ)	56-2-04-2102-003	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	56-2-04-2102-003	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	402,720	18,000	-	420,720
47	พ.อ.ท.ชาติชาย เหมเมืองกลาง	บธ.ม.(การบัญชี)	56-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	56-2-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	435,720	-	-	435,720
48	นายอนุชิต ภาสุราช	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	(36,310 x 12) 149,160	-	-	149,160	
49	นางสาวจางรุณี เพรศแก้ว	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	(12,430 x 12) 179,040	-	-	179,040	

50	นายสุทธิพงษ์ ธิยะบุตร		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	(14,920 x 12) 108,000	-	-	108,000
51	นายปรีชา ไยแก้ว		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	(9,000 x 12) 108,000	-	-	108,000
52	นายพงษ์ศักดิ์ จิวโสม		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	(9,000 x 12) 108,000	-	-	108,000
53	นายทักษิณ แง่พรหม	วท.บ.(เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	56-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	56-2-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	กลาง	628,440 (52,370 x 12)	67,200 (5,600 x 12)	67,200 (5,600 x 12)	762,840
54			56-2-05-2103-002	หน.ฝ่ายแบบแผนฯ (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	56-2-05-2103-002	หน.ฝ่ายแบบแผนฯ (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	18,000 (1,500 x 12)	-	(ว่างเต็ม) 411,600
55	นายนุรักษ์ ผิวไหมคำ	วท.บ.(การบริการซ่อมและดูแลรถยนต์)	56-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ชก.	56-2-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ชก.	396,000 (33,000 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	438,000
56			56-2-05-4702-001	นายช่างเขียนแบบ	ปจ./ชง.	56-2-05-4702-001	นายช่างเขียนแบบ	ปจ./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) 297,900
57	นายภิรมย์ พรหมบุตร	ค.บ.(วิศวกรรมโยธา)	56-2-05-2103-003	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	56-2-05-2103-003	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	396,000 (33,000 x 12)	18,000 (1,500 x 12)	-	414,000
58	นางดาริณี โมคมูล	ร.ป.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	56-2-05-3101-003	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	56-2-05-3101-002	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	402,720 (33,560 x 12)	-	-	402,720
59	นางสาวณัฐราภรณ์ สหิมล		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
60	นายสุเทพ เทพวงศ์ษา	ปวท.(วิศวกรรมโยธา)	56-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	56-2-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	426,480 (35,540 x 12)	-	-	426,480
61	นายวีรพันธ์ ผายดี		-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	151,200 (12,600 x 12)	-	-	151,200
62			-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	(ว่างเต็ม) 108,000
63	นายเนติศาสตร์ ครดลททา		-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	150,240 (12,520 x 12)	-	-	150,240
64	นายศุภชัย ไพลีขาว		-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	182,160 (15,180 x 12)	-	-	182,160
65	นายรัฐพล ผายเงิน	สส.บ.(สาธารณสุขศาสตร์)	56-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	56-2-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	522,960 (43,580 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	564,960
66			56-2-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	56-2-06-2104-002	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	18,000 (1,500 x 12)	-	(ว่างเต็ม) 411,600
67	นางสาววิญญา เคียงคำหง	วท.บ.(ชีววิทยาประยุกต์)	56-2-06-3101-004	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	56-2-06-3101-003	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	396,000 (33,000 x 12)	-	-	396,000
68	นางสาวจันจิรา งวงคำนาม		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
69	นางสาวระพีพร อุดรหงษ์		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
70	นายวีรพันธ์ วงศ์วันดี		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000
71			56-2-06-2104-003	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	56-2-06-2104-003	หัวหน้าฝ่ายบริการสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	18,000 (1,500 x 12)	-	(ว่างเต็ม) 411,600
72			-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	(ว่างเต็ม) 108,000
73	นายอภิภูมิ เพรตต์แก้ว	วท.บ(สาธารณสุขศาสตร์)	56-2-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	56-2-06-3606-001	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	354,840 (29,570 x 12)	-	-	354,840
74	นายสมศักดิ์ ภาไกรศรี		-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	182,160 (15,180 x 12)	-	-	182,160
75	นายวีระเดช โสมสุพิน		-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	182,160	-	-	182,160

76	นายวีระชัย วงศ์วันดี	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	(15,180 x 12)	-	-	112,800	
77	นายสุริยา เคียงคำผง	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	112,800 (9,400 x 12)	-	-	112,800	
78	นายยุทธนา เห่งละคร	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000	
79	นายเรืองเดช เคียงคำผง	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000	
80	นายศรศักดิ์ จันดาแดง	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000	
81	นายชัตติยะ วงศ์วันดี	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000	
82	นายพัทธพงษ์ สายธิไชย	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000	
83	นายขวัญชัย เคียงคำผง	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000	
84	นายวิมล จันปัญญา	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000	
85	นายขจรศักดิ์ คีอินธิ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	112,800 (9,400 x 12)	-	-	112,800	
86	นายสายัญ คีอินธิ	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	112,800 (9,400 x 12)	-	-	112,800	
87		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	(ว่างเต็ม) 108,000	
88	นายบรรจง มะลิเลิศ	วท.บ(สัตวศาสตร์)	56-2-06-4601-001	สัตวแพทย์	ขง.	56-2-06-4601-001	สัตวแพทย์	ขง.	381,120 (31,760 x 12)	-	-	381,120
89	นายวิจิตร ไชยอินทร์	-	คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	-	-	คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	-	182,160 (15,180 x 12)	-	-	182,160	
90	นายถาวร คีอินธิ	-	คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	-	-	คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000	
91	นายวุฒิกรณ์ ใจศิริ	ร.บ.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	56-2-07-2101-004	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	56-2-07-2101-004	ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	448,920 (37,410 x 12)	42,000 (3,500 x 12)	-	490,920
92	นายสอนสะเกต สรรสินทร์	ร.บ.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	56-2-07-2101-005	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	56-2-07-2101-005	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	475,560 (39,630 x 12)	18,000 (1,500 x 12)	-	493,560
93			56-2-07-3101-005	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ขก.	56-2-07-3101-004	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ขก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) 355,320
94	นางสาวพิทยา อินทรสันต์	ร.บ.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	56-2-07-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ขก.	56-2-07-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ขก.	323,760 (26,980 x 12)	-	-	323,760
95	นางมิ่งอร โพธิ์ละคร	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000	
96	นางสาวบษบา ประทุมทอง	ร.บ.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	56-2-07-2101-006	หัวหน้าฝ่ายบริการและแผนปฏิบัติการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	56-2-07-2101-006	หัวหน้าฝ่ายบริการและแผนปฏิบัติการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	416,160 (34,680 x 12)	18,000 (1,500 x 12)	-	434,160
97	นายจตุภกร จันสาอาจค์	บ.ธ.บ(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	56-2-07-3106-001	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ขก.	56-2-07-3106-001	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ขก.	382,560 (31,880 x 12)	-	-	382,560
98	นางสาวชนิดา เห่งละคร	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000 (9,000 x 12)	-	-	108,000	
99	นางสาวปวีชาติ นีตสุภา	ส.ศ.(ภาษาอังกฤษบริหารการศึกษา)	56-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	56-2-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	597,960 (49,830 x 12)	67,200 (5,600 x 12)	67,200 (5,600 x 12)	732,360
100	นางสาวนิตยา สัพโส	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	56-2-08-2107-003	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	56-2-08-2107-003	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	369,480 (30,790 x 12)	18,000 (1,500 x 12)	-	387,480
101	นางสาวอศิตการ แก้วฝ่าย	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	56-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ขก.	56-2-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ขก.	409,320	-	-	409,320

102	นายบัญชา สายธิไชย		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	(34,110 x 12) 108,000	-	-	108,000
103			56-2-08-2107-002	พนักงานส่งเสริมการศึกษา ค่ายนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	56-2-08-2107-002	พนักงานส่งเสริมการศึกษา ค่ายนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600	18,000	-	(ว่างเต็ม) 411,600
104	นายคมทวน อัครจันทร์	ค.ม.(การบริหารการศึกษา)	56-2-08-3803-002	นักวิชาการศึกษา	ชก.	56-2-08-3803-002	นักวิชาการศึกษา	ชก.	409,320	-	-	409,320
105			-	ผู้ช่วยบรรณารักษ์	-	-	ผู้ช่วยบรรณารักษ์	-	180,000	-	-	(ว่างเต็ม) 180,000
106	นายพวงศักดิ์ ภูยิหวา	ค.ม.(การบริหารการศึกษา)	56-2-08-5500-388	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.3	56-2-08-5500-388	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.3	-	-	-	-
107	นางมลฤดี อัครจันทร์	ค.ม.(การบริหารการศึกษา)	56-2-08-5500-389	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.3	56-2-08-5500-389	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	คศ.3	-	-	-	-
108	นางสาวแวนเพ็ญ ไขแก้ว	ค.ศ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	56-2-08-6500-390	ครู	คศ.2	56-2-08-6500-390	ครู	คศ.2	-	-	-	-
109	นางสาววิไลลักษณ์ จันทปัญญา	ค.ศ.ม.(การบริหารการศึกษา)	56-2-08-6500-391	ครู	คศ.2	56-2-08-6500-391	ครู	คศ.2	-	-	-	-
110	นางปวีณา เห่งละคร	ค.ศ.ม.(การบริหารการศึกษา)	56-2-08-6500-392	ครู	คศ.1	56-2-08-6500-392	ครู	คศ.1	-	-	-	-
111	นางสาวอินอร จิวไชยราช	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	56-2-08-6500-393	ครู	คศ.1	56-2-08-6500-393	ครู	คศ.1	-	-	-	-
112	นางสาวอมรรัตน์ งามจิตร	ค.บ.(การบริหารการศึกษา)	56-2-08-6500-394	ครู	คศ.3	56-2-08-6500-394	ครู	คศ.3	-	-	-	-
113	นาง อนัญญา พวงเงิน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู	56-2-08-6500-395	ครู	คศ.2	56-2-08-6500-395	ครู	คศ.2	-	-	-	-
114			56-2-08-6500-396	ครู	คศ.1	56-2-08-6500-396	ครู	คศ.1	-	-	-	(ว่างเต็ม)
115	นางสายใจ วรรณราม	ค.บ.(การบริหารการศึกษา)	56-2-08-6500-397	ครู	คศ.2	56-2-08-6500-397	ครู	คศ.2	-	-	-	-
116	นายพิทักษ์ เห่งละคร	ค.ศ.ม.(การบริหารการศึกษา)	56-2-08-6500-398	ครู	คศ.2	56-2-08-6500-398	ครู	คศ.2	-	-	-	-
117	นาง วีระพร สอนวงษา	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	56-2-08-6500-399	ครู	คศ.2	56-2-08-6500-399	ครู	คศ.2	-	-	-	-
118	นายพิบูล งามธีราช	ค.บ.(การบริหารการศึกษา)	56-2-08-6500-400	ครู	คศ.2	56-2-08-6500-400	ครู	คศ.2	-	-	-	-
119	นายทรงศักดิ์ เห่งละคร	ค.บ.(พลศึกษา)	56-2-08-6500-401	ครู	คศ.2	56-2-08-6500-401	ครู	คศ.2	-	-	-	-
120	นางอัญชลิตา โพธิ์วัฒน์	ค.ศ.ม.(การบริหารการศึกษา)	56-2-08-6500-402	ครู	คศ.2	56-2-08-6500-402	ครู	คศ.2	-	-	-	-
121	นางสาวอ้อยทิพย์ ประลอนนท์	ค.ศ.ม.(การบริหารการศึกษา)	56-2-08-6500-403	ครู	-	56-2-08-6500-403	ครู	-	-	-	-	-
122			-	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
123			-	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
124			-	ครูผู้ช่วย	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(ว่างเต็ม)
125			-	-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(กำหนดเต็ม)
126			-	-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(กำหนดเต็ม)
127			-	-	-	-	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	(กำหนดเต็ม)
128	นางสาวสุภาภรณ์ อวนมือง		2019-5	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	2019-5	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-
129	นายปัญญา โคตรธรรม		-	ผู้ช่วยครู	-	-	ผู้ช่วยครู	-	275,400	-	-	275,400
130	นางสาวจารุณี นิवासวัฒน์		-	ผู้ช่วยครู	-	-	ผู้ช่วยครู	-	(22,950 x 12) 213,720	-	-	213,720
131	นายสังคม เคียงคำผง		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	108,000	-	-	108,000
132	นายจักรินทร์ ขายกวด		2056-4	ภารโรง	-	2056-4	ภารโรง	-	-	-	-	-
133			-	-	-	-	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	-	(กำหนดเต็ม)
134	นางสาวระตนะญา อัครจันทร์	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	56-2-08-6600-757	ครู	-	56-2-08-6600-757	ครู	-	-	-	-	-
135	นาง อนุสรณ์ หัตถสาร	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	56-2-08-6600-754	ครู	-	56-2-08-6600-754	ครู	-	-	-	-	-
136	นางสาววิภาภรณ์ ไชยรัง	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	56-2-08-6600-755	ครู	-	56-2-08-6600-755	ครู	-	-	-	-	-
137	นางอ้อมใจ คีลินธิ์	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	56-2-08-6600-756	ครู	-	56-2-08-6600-756	ครู	-	-	-	-	-
138	นางดาวใจ เข้มอุทา	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	56-2-08-6600-758	ครู	-	56-2-08-6600-758	ครู	-	-	-	-	-
139	นางมณีรัตน์ ภาไกรศรี		-	แม่ครัว	-	-	แม่ครัว	-	170,040	-	-	170,040
140	นายพิภพ คีลินธิ์		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	(14,170 x 12) 108,000	-	-	108,000
									(9,000 x 12)			

141	นางสาวอารยา หอมสมบัติ		-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
142			-	-	-	-	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
143	นางสุวีรัตน์ เพรศแก้ว	ค.ม.(การบริหารการศึกษา)	56-2-08-6600-752	ครู	-	56-2-08-6600-752	ครู	-	-	-	-	
144	นางสุพัฒน์ วงศ์วันดี	ศ.ช.ม.(การบริหารการศึกษา)	56-2-08-6600-753	ครู	-	56-2-08-6600-753	ครู	-	-	-	-	
145	นายสุวิทย์ ตัญไชย	ศ.ช.ม.(การบริหารการศึกษา)	56-2-08-6600-759	ครู	-	56-2-08-6600-759	ครู	-	-	-	-	
146	นางปราศรัย ผาสัยวน		-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	
147	นางสาวพัฒนา วงศ์วันดี		-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	
148	นางพรเพ็ญ เพลิศแก้ว		-	แม่ครัว	-	-	แม่ครัว	-	112,800	-	-	112,800
149	นายจักราวดี ขาสงวน	ป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	56-2-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (บริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	56-2-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (บริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	475,560	42,000	-	517,560
150	นางสาวลภษ์คณา เข็มอุทา	ศศ.บ.(รัฐศาสตร์)	56-2-11-2105-002	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (บริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	56-2-11-2105-002	หัวหน้าฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (บริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	416,160	18,000	-	434,160
151	นายทวีชัย จันทร์ศรี	บธ.บ.(คอมพิวเตอร์)	56-2-11-4101-002	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชง	56-2-11-4101-002	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ชง	264,480	-	-	264,480
152	นางสาววิพร โสมสุพิน	ค.ม.(การประถมศึกษา)	56-2-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก	56-2-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ชก	409,320	-	-	409,320
153			56-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	56-2-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	355,320	-	-	(ว่างเดิม) 355,320
									(ค่ากลางเงินเดือน)			

<b>กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ</b> (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๘
--	---

<b>ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ</b> (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๔
---	---

๑. งานบริหารงานทั่วไป
  - นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)
๒. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๓. งานงบประมาณ
๔. งานวิจัยและประเมินผลแผน
๕. งานนโยบายและแผนงาน
๖. งานงบประมาณและเงินอุดหนุน
๗. งานยุทธศาสตร์และแผนงาน
๘. งานตรวจติดตามและประเมินผล
  - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)
  - คนงาน

<b>ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ</b> (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๓
---	---

๑. งานบริการและเผยแพร่วิชาการ
๒. งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ
  - นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปก./ชก.)
  - คนงาน
๓. งานส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการ
๔. งานประชาสัมพันธ์

<b>กองการศึกษา</b> (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)	๕๐
--	----

<b>๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา</b> (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๓
---	---

๑. งานบริหารงานทั่วไป
  - นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)
  - คนงาน
๒. งานบริหารการศึกษา
๓. งานแผนงานและโครงการ
๔. งานการศึกษาในระบบ
๕. งานนันทนาการศึกษา

<b>๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</b> (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๓
--	---

๑. งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
๒. งานกิจกรรมเด็กเยาวชน
๓. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
  - นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)
๔. งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
๕. งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย
  - ผู้ช่วยบรรณารักษ์ (คุณวุฒิ)

<b>กองสวัสดิการสังคม</b> (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๔
---	---

<b>ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</b> (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๓
--	---

๑. งานบริหารงานทั่วไป
  - เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)
๒. งานพัฒนาชุมชน
๓. งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
๔. งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน
๕. งานกิจการสตรีและคนชรา
๖. งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
๗. งานบริหารศูนย์บริการผู้ด้อยโอกาส
  - นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)



๓. โรงเรียนเทศบาลอากาศอำนวย (ชุมชนอุปถัมภ์) ๒๗	
--	--

- ผู้อำนวยการโรงเรียน
- รองผู้อำนวยการโรงเรียน
- ครู (๑๔)
- ครูผู้ช่วย (๖) (รอกกรม ส.ถ. จัดสรร)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ) (อัตรากรม ส.ถ.จัดสรร)
- ผู้ช่วยครู (คุณวุฒิ) (๒)
- คนงาน
- ภารโรง

๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลอากาศ ๘	
--	--

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ครู (๕)
- แม่ครัว (ทักษะ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

๕. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด วัดทุ่ง ๘	
--	--

- ผู้อำนวยการศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์
- ครู (๓)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๒)
- แม่ครัว (ทักษะ)
- คนงาน

หมายเหตุ ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด วัดทุ่ง ใช้รูปแบบการบริหารร่วมกัน (รูปแบบที่ ๒)