



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ปรับปรุงครั้งที่ ๑



---

เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน  
อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร



ประกาศเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน  
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

\*\*\*\*\*

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๘ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายวิชัย อนันตเมฆ)

นายกเทศมนตรีตำบลปากน้ำหลังสวน

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ของเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒) และพระราชบัญญัติ กำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๙) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่ามี ตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานบุคคลขององค์กรให้บรรลุ วัตถุประสงค์ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่

ดังนั้น เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวนจึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยผ่านความเห็นชอบของ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน	๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๘

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๓ และกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยให้เทศบาลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

๑.๕ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๘

## ๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวนมีการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพื่อให้องค์กรได้มีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีรายละเอียดมีดังนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานเหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชุมพรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุนับจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาสังการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็ พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็ กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่ จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วน ราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยการเปรียบเทียบหาก จะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
  - การก่อสร้างท่อระบายน้ำ ประตูละบายน้ำ ยังไม่ทั่วถึง
  - การก่อสร้างหรือขยายถนน มีปัญหาเนื่องจากไม่สามารถขอใช้พื้นที่ได้
  - ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ
  - ปัญหาระบบผังเมือง การจราจร
๒. ด้านเศรษฐกิจ
  - ราคาผลผลิตทางด้านประมง
  - ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
  - การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
๓. ด้านสังคม - การศึกษา
  - ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
  - จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่
  - กลุ่มอาชีพต่าง ๆ อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
  - คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคมยังมีอยู่มาก
  - ปัญหายาเสพติด
๔. ด้านการเมือง - การบริหาร
  - ประชาชนขาดความสนใจในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
  - การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - การจัดวางระบบผังเมืองรวม
  - การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
  - การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการสาธารณสุข
  - ด้านสุขภาพอนามัยของ แรงงานต่างด้าว และผู้ด้อยโอกาสในสังคม
  - การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
  - การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
  - การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา

สรุปสภาพปัญหาในแต่ละด้าน เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์สภาพปัญหา วินิจฉัยเพื่อกำหนดแผนดำเนินงานและปฏิบัติตามแผนให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริการสาธารณะ แก้ไข และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน

เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็น อย่างน้อย ๗ ด้าน โดยจากพิจารณา พ.ร.บ. เทศบาล และ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการ ดำเนินการตามภารกิจ SWOT ดังนี้

**๕.๑ การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis)** เป็นเครื่องมือในการประเมิน สถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อม ภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานของ องค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุด แข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลง ทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

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

#### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในขององค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้าน ทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

#### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา นั้น

### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

#### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

#### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการ บริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

## วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน

<p><u>จุดแข็ง S</u></p> <p>๑. บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในแต่ละงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น</p> <p>๒. มีการใช้โปรแกรมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วย ทำให้เกิด ประสิทธิภาพและความรวดเร็ว</p> <p>๓. พนักงานเทศบาลข้าราชการ, ลูกจ้างประจำ ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท สามารถนำความรู้ไปพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔. บุคลากรในหน่วยงานส่วนใหญ่เป็นคนในชุมชน และตำบลใกล้เคียงสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p><u>จุดอ่อน W</u></p> <p>๑. หนังสือสั่งการไม่ชัดเจนตีความได้หลายแบบ ไม่ทำงานไปในทิศทางเดียวกัน</p> <p>๒. งบประมาณด้านบุคคลมีงบประมาณที่สูง ไม่สามารถเพิ่มบุคคลากรให้เพียงพอกับความต้องการ</p> <p>๓. หนังสือสั่งการ ข้อระเบียบ ประกาศ มาในระยะเวลาที่กระชั้นชิดทำให้การปฏิบัติงานต้องกระทำในระยะเวลาอันสั้น ทำให้เกิดข้อผิดพลาด</p> <p>๔. สภาพแวดล้อมและภูมิทัศน์สถานที่ทำงานยังมีความแออัด คับแคบ ไม่สะดวกในการให้บริการ</p> <p>๕. การกระจายอำนาจไม่ชัดเจน ไม่เป็นรูปธรรม</p> <p>๖. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ เพื่อให้ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล</p>
<p><u>โอกาส O</u></p> <p>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</p> <p>๒. ชุมชน มีผู้นำชุมชนเป็นตัวแทนที่สามารถนำปัญหาของประชาชนมาแก้ไขเพื่อสนองความต้องการของประชาชนมากที่สุด</p> <p>๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</p> <p>๔. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๕. มีช่องทางในการประชาสัมพันธ์หลายช่องทาง เช่น เว็บไซต์ เสียงตามสาย โทรศัพท์ โทรสาร วิทยุ โทรสาร ข่าวสารของหน่วยงานได้อย่างทั่วถึง อีกทั้งสามารถแจ้งปัญหาผ่านสื่อต่างๆ ได้</p> <p>๖. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง นักการเมือง ผู้บริหาร สามารถเข้ารับการศึกษาฝึกอบรมตามสถาบันต่างๆ ที่เปิดอบรมให้ความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประกอบ การปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p>	<p><u>ข้อจำกัด T</u></p> <p>๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยาก</p> <p>๒. การให้ความอิสระในการปฏิบัติงานเทศบาลตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ซึ่งต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมจากส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค</p> <p>๓. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอภารกิจการที่โอนให้กับท้องถิ่น</p>

## ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวนวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จำนวน ๗ ด้าน โดยพิจารณาตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕๐\* ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายเทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) ทำหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด มาตรา ๕๑\* ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลอาจจัดทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๙) เทศพาณิชย์

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จำนวน ๗ ด้าน ดังนี้

**๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

- การก่อสร้างท่อระบายน้ำ ประตุระบายน้ำ ยังไม่ทั่วถึง
- การก่อสร้างหรือขยายถนน มีปัญหาเนื่องจากไม่สามารถขอใช้พื้นที่ได้
- ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ
- ปัญหาระบบผังเมือง การจราจร

**๒. ด้านเศรษฐกิจ**

- ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ

**๓. ด้านสังคม - การศึกษา**

- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่
- กลุ่มอาชีพต่าง ๆ อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคมยังมีอยู่มาก
- ปัญหายาเสพติด

**๔. ด้านการเมือง - การบริหาร**

- ประชาชนขาดความสนใจในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

**๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**๖. ด้านการสาธารณสุข**

- ด้านสุขภาพอนามัยของ แรงงานต่างด้าว และผู้ด้อยโอกาสในสังคม
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

**๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวนนำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง เช่น เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ เช่น

### ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๒. การจัดเก็บ และจัดการขยะมูลฝอย
๓. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๔. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๕. การพัฒนา และส่งเสริมอาชีพประมง

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. ปลูกจิตสำนึกให้อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การจัดหาแหล่งเรียนรู้ให้กับเด็ก และเยาวชน

สำหรับการกำหนดภารกิจหลัก พิจารณาภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะดำเนินการที่จะก่อประโยชน์ต่อประชาชนหรือบริการสาธารณะเป็นสำคัญ โดยกำหนดไว้ไม่เกิน ๓ ภารกิจ ที่เหลือควรจัดลำดับความสำคัญให้เป็นภารกิจรองหรือสิ่งทีอาจจะดำเนินการหรือรอดำเนินการได้ หรือในอนาคตอาจจะนำมาปรับเป็นภารกิจหลัก

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน สรุปปัญหาในการกำหนดหรือการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังและแนวทางการแก้ไขปัญหา เช่น

เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ได้แก่

- ๑) สำนักปลัดเทศบาล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองการศึกษา
- ๖) หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๗๘ อัตรา รายละเอียดดังนี้

- พนักงานเทศบาล จำนวน ๓๓ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้าง จำนวน ๔๔ อัตรา

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน ว่ามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารราชการเมืองพัทยา พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง เช่น เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวนมีความประสงค์กำหนดภารกิจด้านการ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเพิ่ม จึงกำหนดให้มีส่วนเกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว อยู่ในความรับผิดชอบของสำนัก ปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ เพิ่มขึ้นในกรอบโครงสร้างส่วนราชการ เป็นต้น

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานแผนและงบประมาณ</li> <li>- งานนิติการ</li> <li>- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานธุรการ</li> </ul> <p>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานทะเบียนราษฎร</li> <li>- งานเทศกิจ</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักปลัดเทศบาล</b></p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>- งานแผนและงบประมาณ</li> <li>- งานนิติการ</li> <li>- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>- งานธุรการ</li> </ul> <p>๑.๒ ฝ่ายปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานทะเบียนราษฎร</li> <li>- งานเทศกิจ</li> </ul>
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัสดุและทรัพย์สิน</li> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</li> </ul>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๔ งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ ๓.๕ งานสวนสาธารณะ ๓.๖ งานผังเมือง ๓.๗ งานควบคุมอาคาร	<b>๓. กองช่าง</b> <b>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (กำหนดใหม่)</b> - งานธุรการ - งานสาธารณูปโภค - งานวิศวกรรมโยธา - งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ - งานสวนสาธารณะ - งานผังเมือง - งานควบคุมอาคาร
<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานสาธารณสุขชุมชน ๔.๓ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๔ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๕ งานรักษาความสะอาด	<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานสาธารณสุขชุมชน ๔.๓ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๔.๔ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๕ งานรักษาความสะอาด
<b>๕. กองการศึกษา</b> ๕.๑ งานธุรการ ๕.๒ งานบริหารการศึกษา ๕.๓ งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๔ งานการศึกษาปฐมวัย ๕.๕ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	<b>๕. กองการศึกษา</b> ๕.๑ งานธุรการ ๕.๒ งานบริหารการศึกษา ๕.๓ งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๔ งานการศึกษาปฐมวัย ๕.๕ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
<b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	<b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ของเทศบาล ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
<b>สำนักปลัดเทศบาล ๐๑</b>								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภารกิจ คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน (ภารกิจ คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ภารกิจ ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ (ภารกิจ ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง (ภารกิจ ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ภารกิจ ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงาน (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง ๐๕</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดใหม่
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดใหม่
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๑	-	-	-๑	ว่าง (๑)
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (ภารกิจ ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (ทั่วไป)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๐๖</b>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถบรรทุกขยะ (ภารกิจ ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ภารกิจ ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถบรรทุกขยะ (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน (ทั่วไป)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	ว่าง(๑)
<b>กองการศึกษา (๐๗)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง(๓)
<b>พนักงานจ้าง</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ คุณวุฒิ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงาน (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยงานตรวจสอบภายใน</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
<b>รวม</b>	<b>๗๘</b>	<b>๗๘</b>	<b>๗๘</b>	<b>๗๘</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>+๑</b>	

## ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวนนำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้น ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ข้อกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ข้อกำหนด)หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน))

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามาลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕)+(๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๗๐,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๖๐๐	๒๒,๓๒๐	๒๓,๕๒๐	๘๕๙,๖๘๐	๘๘๒,๐๐๐	๙๐๕,๕๒๐	๕๕,๘๔๐	
	สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)																			
๒	หน.สำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๓๖,๑๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๘,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๓๙,๖๘๐	
๓	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๕๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๑๖,๖๐๐	๕๓๓,๖๘๐	๕๔๙,๓๖๐	๔๐,๒๖๐	
๔	หน.ฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๘๐,๒๔๐	๔๙๓,๕๒๐	๕๐๘,๘๐๐	๓๗,๔๑๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๒๐	๑๙๙,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๑๕,๕๒๐	
๖	นักวิ.คราะห์นโยบายและแผน	ปก	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๒๙,๖๘๐	
๗	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก	๑	๑	๓๘๒,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๓๑,๘๘๐	
๘	นิติกร	ชก.	๑	๑	๔๕๒,๓๒๐	๕๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๕๐๙,๕๒๐	๕๒๒,๙๒๐	๕๓๗,๑๒๐	๓๖,๘๖๐	
๙	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๑๙,๘๘๐	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑	๑	๒๘๕,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๒๓,๘๒๐	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๒๕๒,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๖๐,๔๐๐	๒๖๘,๘๐๐	๒๗๗,๖๘๐	๒๑,๐๒๐	
	ลูกจ้างประจำ																			
๑๒	นักจัดการงานทั่วไป		๑	๑	๓๓๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๒๘,๐๓๐	

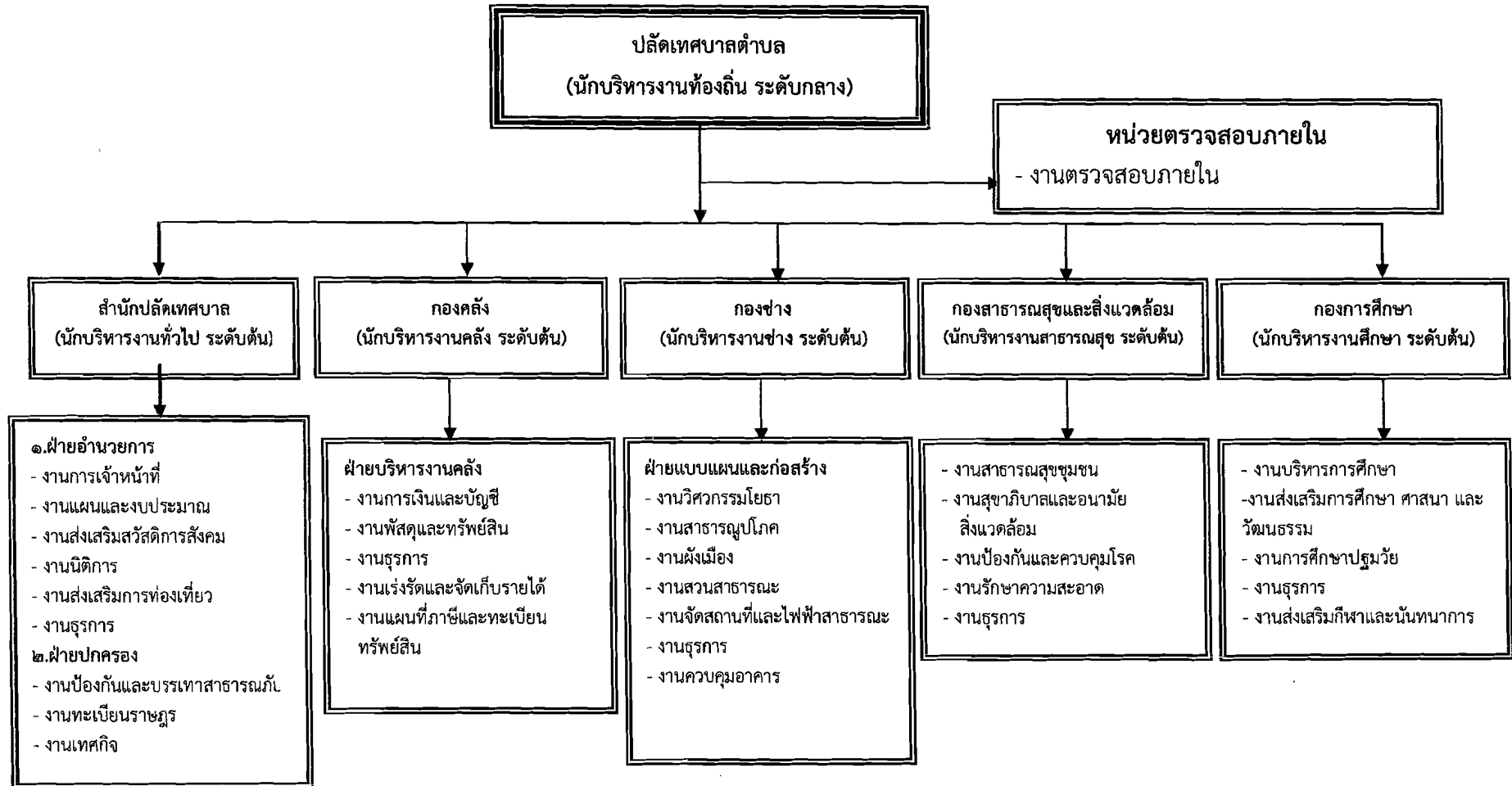
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>พนักงานจ้าง</b>																			
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	ผู้มีคุณวุฒิ	๑	๑	๑๙๔,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๗๒๐	๒๑๘,๘๘๐	๑๖,๒๓๐
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ผู้มีคุณวุฒิ	๑	๑	๑๖๐,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๒๘๐	๑๗๔,๐๐๐	๑๘๐,๙๖๐	๑๓,๔๐๐
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	๓	๓	๑๗๘,๔๔๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๕,๖๔๐	๑๙๓,๐๘๐	๒๐๐,๘๘๐	๑๔,๘๗๐
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	๒	๒	๓๔๕,๔๘๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	๑๓,๙๒๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๐๐๐	๓๕๙,๔๐๐	๓๗๓,๘๐๐	๓๘๘,๘๐๐	๒๘,๗๘๐
๑๗	พนักงานขับรถยกบรรทุกน้ำ	ผู้มีทักษะ	๓	๓	๑๙๓,๙๒๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๑,๗๒๐	๒๐๙,๘๘๐	๒๑๘,๒๘๐	๑๖,๑๖๐
๑๘	พนักงานขับรถดับเพลิง	ผู้มีทักษะ	๑	๑	๑๗๘,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๖,๑๒๐	๑๙๓,๕๖๐	๒๐๑,๓๒๐	๑๔,๙๑๐
๑๙	พนักงานดับเพลิง	ผู้มีทักษะ	๔	๔	๖๒๓,๖๔๐	-	๔	๔	๔	-	-	-	๒๔,๙๖๐	๒๖,๐๔๐	๒๗,๐๐๐	๖๕๘,๖๐๐	๖๗๙,๖๔๐	๗๐๑,๖๔๐	๕๑,๙๗๐
๒๐	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๔	๔	๕๔๐,๐๐๐	-	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	๕๓๒,๐๐๐	๕๓๒,๐๐๐	๕๓๒,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๑	คนงาน	ทั่วไป	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๙,๐๐๐
<b>กองคลัง (๑๔)</b>																			
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๕,๖๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๓๔,๑๑๐
๒๓	หน.ฝ่ายการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๘๐	๔๕๒,๔๖๐	๓๕,๖๔๐
๒๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๑	-	๔๙๐,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๕๐๖,๕๒๐	๕๒๒,๙๖๐	๕๓๙,๘๘๐	๔๐,๙๐๐
๒๕	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก	๑	-	๔๐๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๒๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๓๓,๕๖๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๖	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๕๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๓๒,๔๕๐
๒๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
พนักงานจ้าง																			
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ผู้มีคุณวุฒิ	๑	๑	๑๙๕,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๓,๖๔๐	๒๑๑,๘๐๐	๒๒๐,๓๒๐	๑๖,๓๑๐
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ผู้มีคุณวุฒิ	๑	๑	๑๗๐,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๖,๘๘๐	๑๘๓,๙๖๐	๑๙๑,๔๐๐	๑๘,๑๗๐
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้มีคุณวุฒิ	๑	๑	๑๓๗,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๒๘๐	๑๒๗,๒๐๐	๑๓๒,๓๒๐	๙,๗๙๐
กองช่าง (๑๕)																			
๓๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๑๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	๓๒,๘๐๐
๓๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	-	-	๔๑๗,๒๒๐	ว่าง
๓๓	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	-	-	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๓๔	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
พนักงานจ้าง																			
๓๖	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดกลาง (หัดกะ)	ผู้มีทักษะ	๑	๑	๑๙๕,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๑,๖๘๐	๒๒๐,๒๐๐	๑๖,๓๐๐
๓๗	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ผู้มีคุณวุฒิ	๑	๑	๑๑๖,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๕๖๐	๑๒๖,๕๘๐	๑๓๑,๖๔๐	๙,๗๔๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	๑	๑	๑๙๑,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๑๙๙,๔๔๐	๒๐๗,๘๐๐	๒๑๕,๘๘๐	๑๕,๙๘๐	
๓๙	คนงาน	ทั่วไป	๔	๓	๔๓๒,๐๐๐	-	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	
	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)</b>																			
๔๐	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑	๑	๕๒๒,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	๖๑๗,๘๘๐	๔๓,๕๘๐	
๔๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	๑๘,๕๒๐	
๔๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง.	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๗,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	๒๕,๖๖๐	
๔๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๑	๑	๑๘๑,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๓,๕๒๐	๑๕,๑๔๐	
	<b>พนักงานจ้าง</b>																			
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	๑	๑	๑๘๙,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๖๔๐	๒๐๗,๖๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๒๔,๖๔๐	๑๖,๖๓๐	
๔๕	คนประจำรถขยะ	ผู้มัทักษะ	๒	๑	๑๓๒,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๒๘๐	๑๔๒,๘๐๐	๑๔๘,๕๖๐	๑๑,๐๐๐	
๔๖	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มัทักษะ	๑	๑	๑๙๓,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๒๐๑,๔๘๐	๒๐๙,๖๔๐	๒๑๘,๐๔๐	๑๖,๑๔๐	
๔๗	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ	ผู้มัทักษะ	๑	๑	๑๗๘,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๕,๕๒๐	๑๙๒,๙๖๐	๒๐๐,๗๖๐	๑๔,๘๖๐	
๔๘	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๔๙	คนงาน	ทั่วไป	๖	๕	๗๕๖,๐๐๐	-	๖	๖	๖	-	-	-	-	-	-	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๖๔๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
	<b>กองการศึกษา (๑๘)</b>																			
๕๐	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๒,๘๔๐	๔๒๖,๕๖๐	๑๗,๖๖๐	ว่างเต็ม
๕๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น-สูง	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมแล้ว							

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ช้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๒	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๒๒,๒๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	๑๘,๕๒๐
๕๓	ครู	คศ.๑	๕	๒	-	-	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้าง</b>																			
๕๔	ผู้ช่วยเจ้านักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	๑	๑	๑๙๒,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๒๐๐,๗๖๐	๒๐๘,๘๐๐	๒๑๗,๒๐๐	๑๖,๐๘๐
๕๕	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีคุณวุฒิ	๓	๓	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
๕๖	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>																		
๕๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๒๒๒,๒๕๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	๑๘,๕๒๐
(๑)	<b>รวม</b>		<b>๘๓</b>	<b>๗๒</b>	<b>๓๖,๖๕๘,๑๖๐</b>	<b>๕,๐๕,๐๐๐</b>							<b>๕๗๘,๓๕๐.๐๐</b>	<b>๕๑๒,๕๒๐.๐๐</b>	<b>๕๒๔,๘๘๐.๐๐</b>	<b>๓๖,๙๑๖,๗๘๐.๐๐</b>	<b>๓๗,๗๒๑,๘๙๐.๐๐</b>	<b>๓๘,๒๕๖,๗๒๐.๐๐</b>	
(๒)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ร้อยละ ๑๕															๒,๙๖๖,๕๖๐.๐๐	๒,๙๖๖,๕๖๐.๐๐	๒,๙๖๖,๕๖๐.๐๐	
(๓)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๓๘,๘๘๓,๓๔๐.๐๐	๓๙,๖๘๘,๙๑๐.๐๐	๔๑,๒๒๓,๒๘๐.๐๐	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๕๘๐,๐๐๐,๐๐๐	๖๐๐,๐๐๐,๐๐๐	๖๒๐,๐๐๐,๐๐๐	
(๔)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๓๒,๐๐๐	๒๔๐,๐๐๐	๒๔๘,๐๐๐	

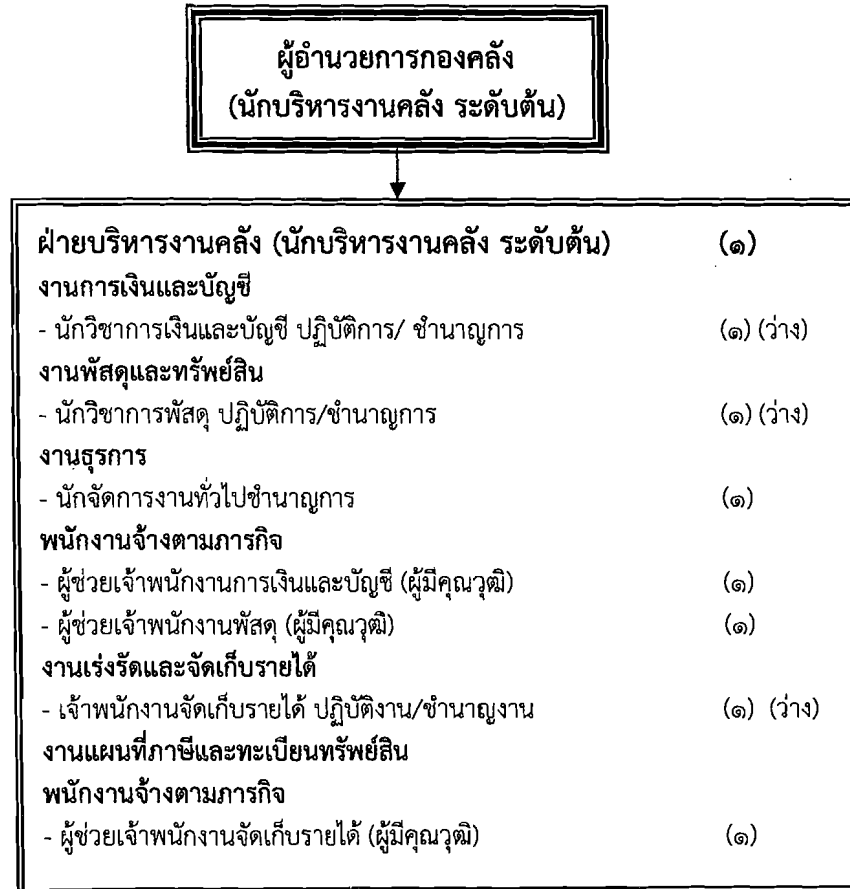
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



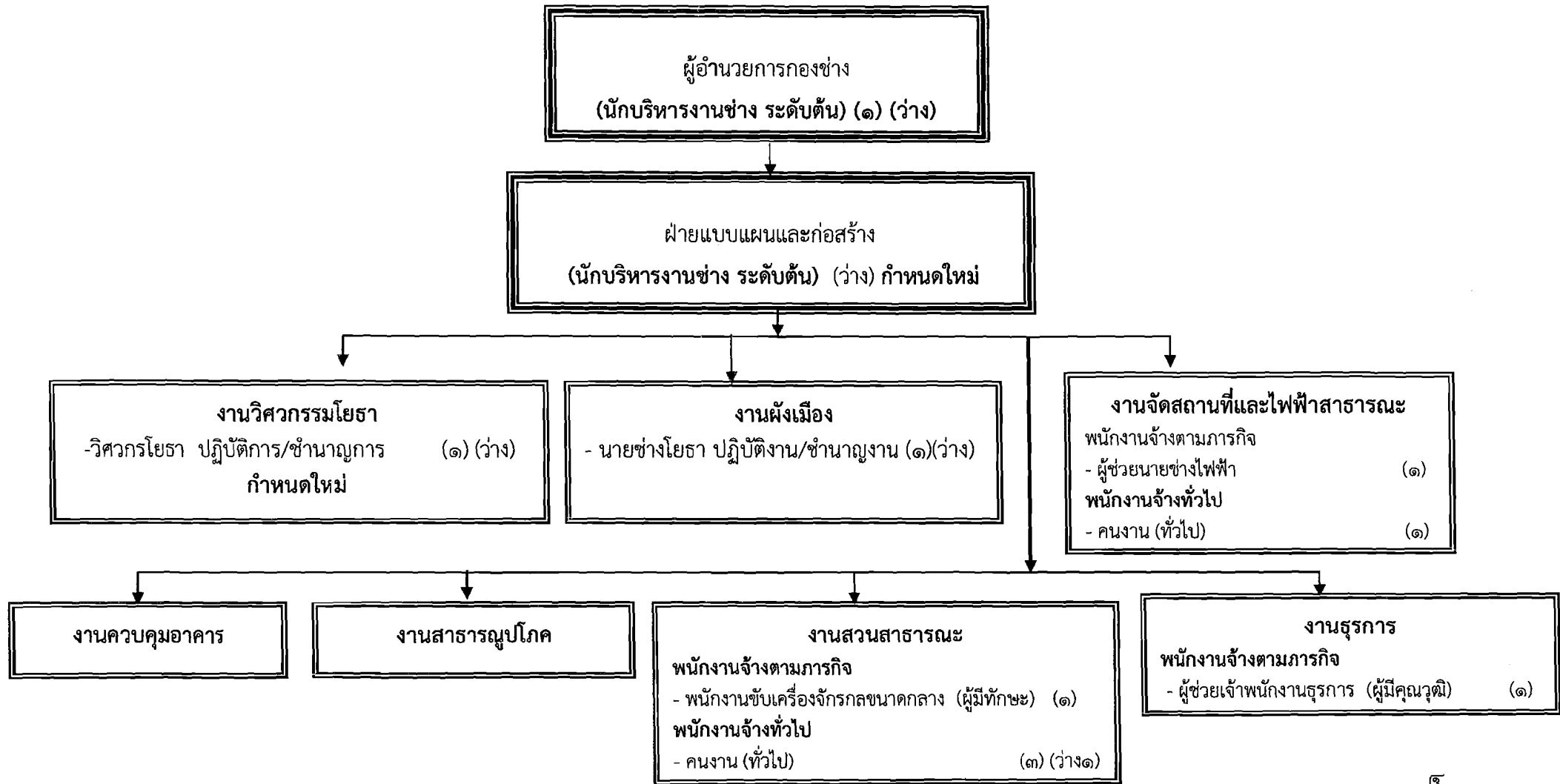
## ๑๐.๑ แผนภูมิโครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



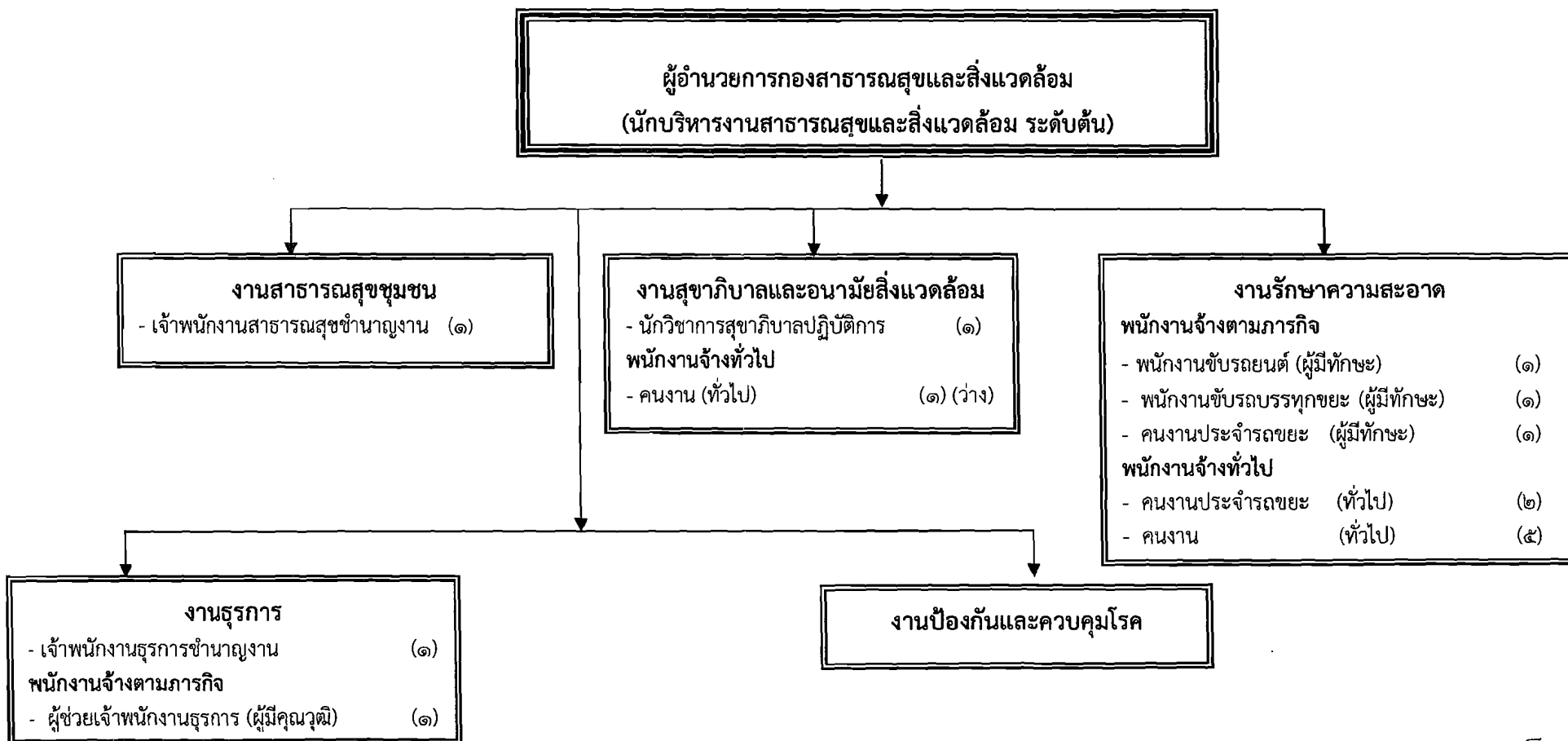
๑๐.๒ แผนภูมิโครงสร้างกองคลัง



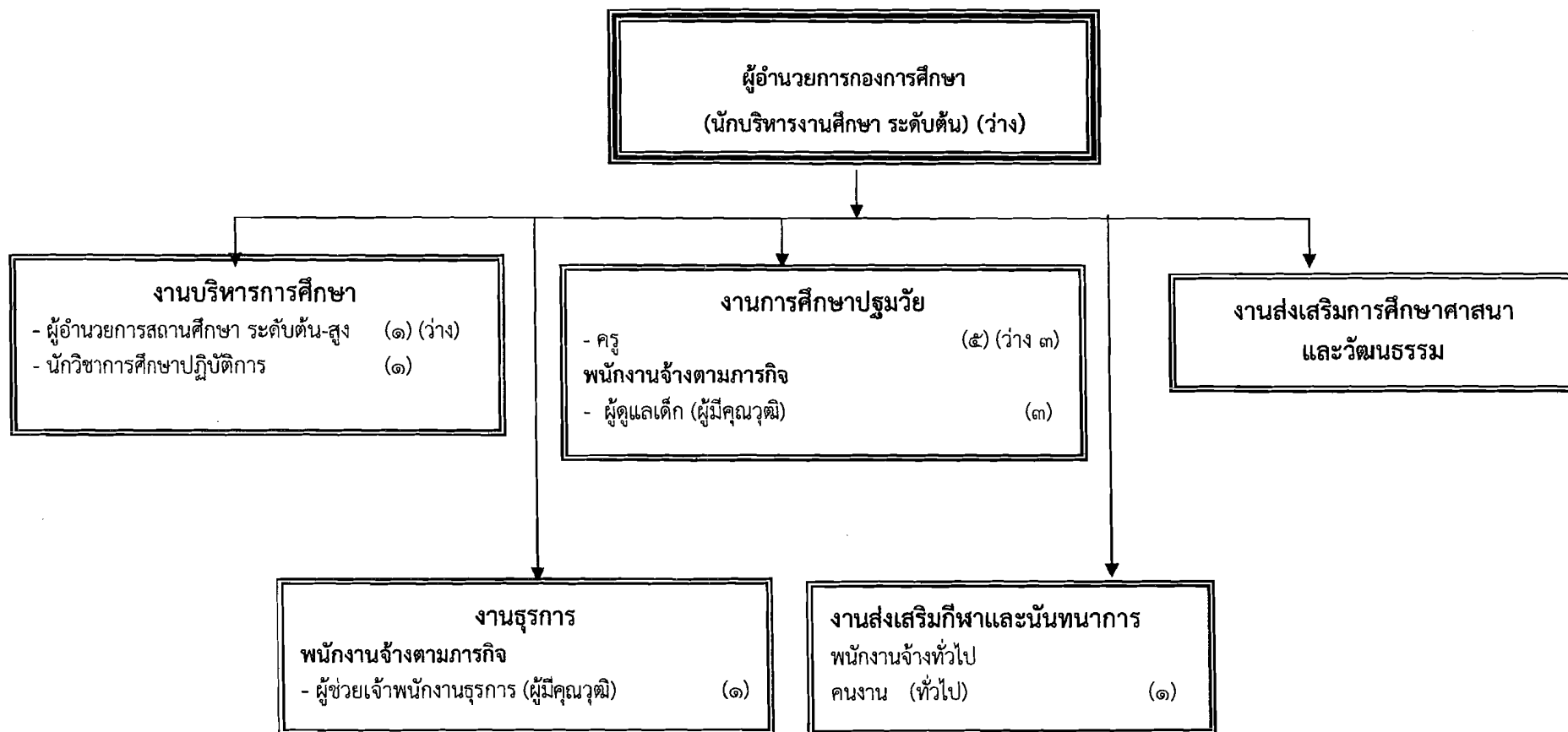
๑๐.๓ แผนภูมิโครงสร้างกองช่าง



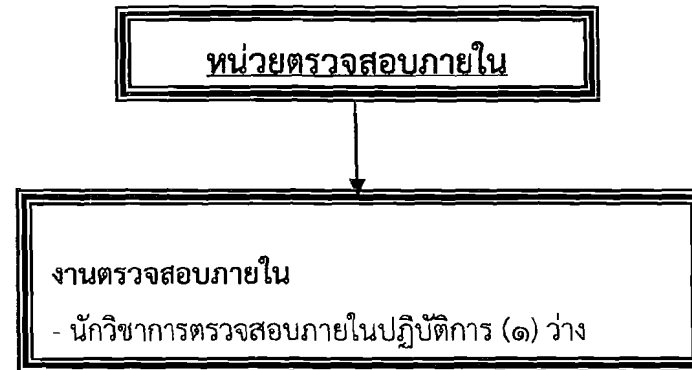
๑๐.๕ แผนภูมิโครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



๑๐.๕ แผนภูมิโครงสร้างกองการศึกษา



## ๑๐.๖ แผนภูมิโครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่า (เดิม)			กรอบอัตราเก่า (ใหม่)			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ (เงินค่าตอบแทน)	
๑	-ว่าง-	-	๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๑๖,๐๔๐
๒	สำนักปลัดเทศบาล นายรัชชัย บรรจงแจ่ม	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๘๘,๐๐๐ (๔๐,๙๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๖๓๐,๐๐๐
๓	ฝ่ายอำนวยการ นางมิ่งแก้ว หน่อนารถ	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๕๒๔,๕๒๐
๔	ฝ่ายปกครอง นางพัลวี แต่งเลียน	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๗,๒๔๐
๕	งานการเจ้าหน้าที่ นางสาวพัชรพร ใจมั่น	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐x๑๒)	-	-	๒๕๓,๖๘๐ ว่าง ๑ ค.ศ.๖๓
๖	งานแผนและงบประมาณ นางฐิติชญาณี เกิดเนตร	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก	๒๘๔,๕๒๐ (๒๓,๗๑๐x๑๒)	-	-	๒๘๔,๕๒๐
๗	งานทะเบียนและบัตรประชาชน นางสาวอุทุมพร ทองมี	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	-	-	๔๔๒,๓๒๐

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่า (เดิม)			กรอบอัตราเก่า (ใหม่)			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
๘	งานนิติกร นายณรงค์ ยิ้มศรี	ปริญญาตรี นิติศาสตร์บัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก	๔๙๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐x๑๒)	-	-	๔๙๘,๖๐๐
๙	งานพัฒนาชุมชนและสังคม นายวิศรุต สุวพิศ	ปริญญาตรี วิทยาศาสตรบัณฑิต สังคมวิทยาและ มนุษยศาสตร์วิทยาบัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๑๑-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๓๐๓,๒๔๐ (๒๕,๒๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๓,๒๔๐
๑๐	งานธุรการ นายเชี่ยวชาญ ครอบไกรเวช	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๒๙,๘๘๐ (๒๗,๔๙๐x๑๒)	-	-	๓๒๙,๘๘๐
๑๑	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำเริญภูมิกานต์ แสงบางกา	ปวส ช่างเครื่องยนต์	๑๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปง	๑๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปง	๒๖๘,๘๐๐ (๒๒,๔๐๐x๑๒)	-	-	๒๖๘,๘๐๐
๑๒	ลูกจ้างประจำ นางวิจิตรา บุญเจริญ	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	-	-	๓๘๙,๔๐๐
๑๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ กลุ่ม ปวช. นายสิริมงคล เกิดบางกา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	ผู้มีคุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	ผู้มีคุณวุฒิ	๒๒๐,๒๐๐	-	-	
๑๔	นางสาวอมรรรัตน์ บุญรัตนวิจิตร	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	๒๐๐,๘๘๐	-	-	
๑๕	นางณัฐวิรี เพชรประสงค์	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ผู้มีคุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ผู้มีคุณวุฒิ	๑๘๑,๘๐๐	-	-	
๑๖	นายอรุณ มีศิริ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	๑๑๗,๐๐๐	-	-	
๑๗	นายบัญญัติ คงแก้ว	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ	ผู้มีทักษะ	๒๑๗,๐๘๐	-	-	๒๑๗,๐๘๐
๑๘	นายวิโรจน์ อนันตะกุล	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง	ผู้มีทักษะ	๒๐๐,๔๐๐	-	-	๒๐๐,๔๐๐

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่า (เดิม)			กรอบอัตราเก่า (ใหม่)			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ (เงินค่าตอบแทน)	
๑๙	นายนิกร จันทรวง	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	๑๙๖,๖๘๐	-	-	๑๙๖,๖๘๐
๒๐	นายสัญญา บุญประสงค์	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานดับเพลิง	ผู้มีทักษะ	๑๙๒,๓๖๐	-	-	๑๙๒,๓๖๐
๒๑	นายอาวุธ โกมล	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานดับเพลิง	ผู้มีทักษะ	๑๙๑,๒๘๐	-	-	๑๙๑,๒๘๐
๒๒	นายรัฐที่ วิระกุล	ปวช.	-	พนักงานดับเพลิง	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานดับเพลิง	ผู้มีทักษะ	๑๗๖,๖๔๐	-	-	๑๗๖,๖๔๐
๒๓	นายสุรศักดิ์ ปิ่นแก้ว	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานดับเพลิง	ผู้มีทักษะ	๑๓๗,๘๘๐	-	-	๑๓๗,๘๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๔	นายภิรมย์ อู่อัง	ปวส.	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นายบัณฑิต เพ็งสวัสดิ์	ปวช.	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	ว่าที่ร้อยตรีอรุณ จอเอียด	ป.ตรี	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นายภิญโญ ศรีศุภโชค	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นายสายัน พุ่มสุวรรณ	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นายนิรุทธิ์ แซ่ลิ้ม	ป.ตรี	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	-	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	กองคลัง นางคารุณี บุญคง	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๑๔,๖๘๐ (๔๖,๔๙๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๕๖,๖๘๐
๓๑	ฝ่ายบริหารงานคลัง นางสาวคลฤดี ทองย้อย	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๕๗,๘๘๐ (๔๖,๔๙๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๕๗๕,๘๘๐
๓๒	งานธุรการ นางสาวนันทน์ภัส พัทชนะ	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๒-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	๑๑-๒-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	-	-	๔๕๕,๕๒๐

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้าง (เดิม)			กรอบอัตราค่าจ้าง (ใหม่)			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
๓๓	งานการเงินและบัญชี - ว่าง -	-	๑๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๑๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๓๔	งานพัสดุและทรัพย์สิน - ว่าง -	-	๑๑-๒-๐๑-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก	๑๑-๒-๐๑-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๓๕	งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - ว่าง -	-	๑๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง.	๑๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๓๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ กลุ่มผู้มีคุณวุฒิ (ปวช.) นางจิตรลดา พงศ์สุวรรณ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ผู้มีคุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ผู้มีคุณวุฒิ	๒๑๙,๙๖๐	-	-	๒๑๙,๙๖๐
๔๐	นส.ธัญพัฒน์ คงมาก	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ผู้มีคุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ผู้มีคุณวุฒิ	๑๙๒,๓๖๐	-	-	๑๙๒,๓๖๐
๔๑	นางสาวภัทริกา วงศ์ศิลป์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้มีคุณวุฒิ	๑๓๒,๙๖๐	-	-	๑๓๒,๙๖๐
๔๒	กองช่าง - ว่าง -	-	๑๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๑๘,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๖๖๐,๖๐๐
๔๓	ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - ว่าง -	-	๑๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐ กำหนดใหม่
๔๔	งานวิศวกรรมโยธา - ว่าง -	-	๑๑-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๑๑-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ กำหนดใหม่

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่า (เดิม)			กรอบอัตราเก่า (ใหม่)			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
๔๕	งานผังเมือง - ว่าง -	-	๑๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	กลุ่มผู้มีคุณวุฒิ (ปวช.)											
๔๖	นางสาวสุรีย์ บุรงค์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	๒๑๖,๐๐๐	-	-	๒๑๖,๐๐๐
๔๗	นายสาธิต ปานลิ่ง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ผู้มีคุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ผู้มีคุณวุฒิ	๑๓๒,๒๔๐	-	-	๑๓๒,๒๔๐
	กลุ่มผู้มีทักษะ (ปวช.)											
๔๘	นายพรศักดิ์ บุญเจริญ	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	ผู้มีทักษะ	๒๑๙,๘๔๐	-	-	๒๑๙,๘๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๙	นายตะวัน รอดมณี	ม.๓	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๐	นายสุวัฒน์ ทอดสนิท	ม.๓	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๑	นายสมโพธิ พรหมแก้ว	ม.๓	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๒	- ว่าง -	-	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๓	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม นายประดิษฐ์ ทองย้อย	ปริญญาตรี สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๖๐๒,๐๔๐ (๕๐,๑๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๖๔๔,๐๔๐
๕๔	งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม นางสาวภัทรพร ณ สงคราม	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๑-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก	๑๑-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก	๒๘๙,๐๘๐ (๒๔,๐๙๐x๑๒)	-	-	๒๘๙,๐๘๐
๕๕	งานธุรการ นางสาวกรรณา คุ้มภูมิ	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๑๑-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑๑-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐x๑๒)	-	-	๒๔๔,๓๒๐

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่า (เดิม)			กรอบอัตราเก่า (ใหม่)			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
๕๖	งานสาธารณสุขชุมชน นางสาวณัฐณี ภูมิรินทร์	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๑-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง.	๑๑-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ขง.	๓๔๑,๑๖๐ (๒๘,๔๓๐x๑๒)	-	-	๓๔๑,๑๖๐
๕๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ กลุ่มผู้มีคุณวุฒิ (ปวช.) นางสาวพรพิมล ปานเฉลิม	ปวส	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	๒๒๔,๔๐๐	-	-	
	กลุ่มผู้มีทักษะ											
๕๘	นายพิชัย ชุมภูแดง	ปวช.	-	คนงานประจำรถขยะ	ผู้มีทักษะ	-	คนงานประจำรถขยะ	ผู้มีทักษะ	๑๔๘,๕๖๐	-	-	
๕๙	นายจตุพล เพชรนิล	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์	ผู้มีทักษะ	๒๑๙,๑๒๐	-	-	
๖๐	นายฤกษ์ชัย เอี่ยมสวัสดิ์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ	ผู้มีทักษะ	-	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ	ผู้มีทักษะ	๒๐๑,๖๐๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๖๒	นายดวงสิทธิ์ เกิดโคคา	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๓	นายจรัสศักดิ์ ชำยีนดี	ป.ตรี	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	-	คนงานประจำรถขยะ	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๔	นายศักดิ์ จาตุกรณ์ย์	ป.๖	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๕	นางสาวณิชา จาตุกรณ์ย์	ป.๖	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๖	นายสิทธิพร ทองเผือก	ป.๕	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๗	นายยุชยุทธ รอดมณี	ป.๔	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๘	นายนิกร ปาวสกุล	ม.๓	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๙	ว่าง	-	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๗๓	กองการศึกษา - ว่าง -	-	๑๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๙๓,๖๐๐
๗๔	งานบริหารและพัฒนากองการศึกษา นายกิตติชาติ ปฏิสัมพันธ์กุล	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๑-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก	๑๑-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก	๒๙๓,๗๖๐ (๒๔,๔๘๐x๑๒)	-	-	๒๙๓,๗๖๐

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)			กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
๗๕	งานการศึกษาปฐมวัย ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๗๖	- ว่าง -	-	๑๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๙๗	ครู	คศ.๑-คศ.๕	๑๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๙๗	ครู	คศ.๑-คศ.๕	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
๗๗	- ว่าง -	-	๑๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๙๘	ครู	คศ.๑-คศ.๕	๑๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๙๘	ครู	คศ.๑-คศ.๕	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
๗๘	- ว่าง -	-	๑๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๙๙	ครู	คศ.๑-คศ.๕	๑๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๙๙	ครู	คศ.๑-คศ.๕	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
๗๙	นายโสธร อินทรสุวรรณ	ปริญญาตรี ปฐมวัย	๑๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๐๐	ครู	คศ.๑	๑๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๐๐	ครู	คศ.๑	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
๘๐	นางสาวกนกนิษฐ เพชรกุล	ปริญญาโท การบริหารการศึกษา	๑๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๐๑	ครู	คศ.๑	๑๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๐๑	ครู	คศ.๑	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
๘๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ กลุ่มผู้มีคุณวุฒิ (ปวช.) นางสาวนฤมล เอ่ำศิริวานิชย์	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้มีคุณวุฒิ	๒๑๔,๙๒๐	-	-	๒๑๔,๙๒๐
๘๒	กลุ่มผู้มีทักษะ นางสาวจิรนนท์ เนื้อเย็น	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	๒๑๖,๙๖๐	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
๘๓	นางสาววราภรณ์ มโนสาร	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	๒,๐๖๕,๒๐๐	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
๘๔	นางสาวสิริพรรณ พิชัยแก้ว	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	-	ผู้ดูแลเด็ก	ผู้มีทักษะ	๒๑๐,๔๘๐	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
๘๕	นายเฉลิม เหล่าบุญกลม	ม.๓	-	คนงาน	ทั่วไป	-	คนงาน	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๘๖	หน่วยตรวจสอบภายใน - ว่าง -		๑๑-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑๑-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวนกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เช่นเดียวกับการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ พี่เลี้ยง การมอบหมายงานที่ท้าทาย การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

## ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ยกตัวอย่างเช่น

๑. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น ยึดมั่น ในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และ รับผิดชอบ
๓. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องยึดถือประโยชน์ของประชาชาติเหนือกว่า ประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และ ถูกกฎหมาย
๕. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่าง ครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์เป็นประมุข
๙. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร