



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙



เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน
อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร

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) เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๗

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรাজินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลัง ฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวนมีการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลเพื่อให้องค์กรได้มีประสิทธิภาพ และปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีรายละเอียดมีดังนี้

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานเหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

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 นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 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 โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้เวลากว่าคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจจะเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมามากเกินไปไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็ พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการ อื่นก็ 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 ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน 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. การกิจ 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 การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมิน สถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อม ภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงาน ขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุด แข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลง ทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

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

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

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

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการ บริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน

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

ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวนวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จำนวน ๗ ด้าน โดยพิจารณาตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ 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

การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยทั่วไป

วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ 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 ประตูละบายน้ำ 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 และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ เช่น

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. ปลุกจิตสำนึกให้อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การจัดหาแหล่งเรียนรู้ให้กับเด็ก และเยาวชน

สำหรับการกำหนดภารกิจหลัก พิจารณาภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะดำเนินการที่จะก่อประโยชน์ต่อประชาชนหรือบริการสาธารณะเป็นสำคัญ โดยกำหนดไว้ไม่เกิน ๓ ภารกิจ ที่เหลือควรจัดลำดับความสำคัญให้เป็นภารกิจรองหรือสิ่งที่อาจจะดำเนินการหรือรอดำเนินการได้ หรือในอนาคตอาจจะนำมาปรับเป็นภารกิจหลัก

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน สรุปปัญหาในการกำหนดหรือการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังและแนวทางการแก้ไขปัญหา เช่น

เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

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

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๘๓ อัตรา รายละเอียดดังนี้

- พนักงานเทศบาล จำนวน ๓๔ อัตรา
- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้าง จำนวน ๔๘ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

๘.๑ โครงสร้าง เช่น เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวนมีความประสงค์กำหนดภารกิจด้านการ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเพิ่ม จึงกำหนดให้มีงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว อยู่ในความรับผิดชอบของสำนัก ปลัดเทศบาล ฝ่ายอำนวยการ เพิ่มขึ้นในกรอบโครงสร้างส่วนราชการ เป็นต้น

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง	
๑. สำนักปลัดเทศบาล	
๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ	
- งานการเจ้าหน้าที่	
- งานแผนและงบประมาณ	
- งานนิติการ	
- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
- งานธุรการ	
๑.๒ ฝ่ายปกครอง	
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
- งานทะเบียนราษฎร	
- งานเทศกิจ	
๒. กองคลัง	
๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง	
- งานการเงินและบัญชี	
- งานพัสดุและทรัพย์สิน	
- งานธุรการ	
๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้	
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
- งานจัดเก็บและพัฒนารายได้	

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

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวนวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตร เดิม	กรอบอัตรากำลังที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล ๐๑								
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	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	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	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (การกิจ คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (การกิจ คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน (การกิจ คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(การกิจ ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ (การกิจ ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง (การกิจ ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (การกิจ ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	๕	๔	๔	๔	-๑	-	-	ยุบ (เลิก)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ยุบ(เลิก)๑
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	๑	-	-	-	-๑	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (การกิจ คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ขอใช้บัญชีฯ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (การกิจ คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (การกิจ คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง ๐๕								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ขอใช้บัญชีฯ
นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (การกิจ คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ขอใช้บัญชีฯ
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (การกิจ ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (การกิจ คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๐๖								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ(นักบริหารงานสาธารณสุขระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ขอใช้บัญชีฯ
นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา เดิม	กรอบอัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบ(เลิก)๑
คนงานประจำรถบรรทุกขยะ (ภารกิจ ทักษะ)	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ภารกิจ ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถบรรทุกขยะ (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ยุบ(เลิก)๑
คนงานทั่วไป	๗	๖	๖	๖	-๑	-	-	
กองการศึกษา (๐๗)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(๑)
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง(๑)
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบ(เลิก)๑
ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ คุณวุฒิ)	๔	๓	๓	๓	-๑	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘๓	๗๘	๗๘	๗๘	๕	-		

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑๘

เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวนนำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินร้อยละ 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 (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด)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.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามาลาญ (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 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	670,080	168,000	1	1	1	-	-	-	21,600	22,320	23,520	859,680	882,000	905,520	55,840
	สำนักปลัดเทศบาล (01)																		
2	หน.สำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	416,160	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	471,240	484,320	497,520	34,680
3	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	483,120	18,000	1	1	1	-	-	-	15,480	16,080	16,680	516,600	532,680	549,360	40,260
4	หน.ฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	448,920	18,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	15,240	480,240	493,560	508,800	37,410
5	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	1	1	185,040	-	1	1	1	-	-	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	15,420
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	1	1	356,160	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	29,680
7	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก	1	1	382,560	-	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	396,000	409,320	422,640	31,880
8	นิติกร	ชก.	1	1	442,320	54,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	509,520	522,960	537,120	36,860
9	นักพัฒนาชุมชน	ปก	1	1	233,760	-	1	1	1	-	-	-	7,680	7,800	8,760	241,440	249,240	258,000	19,480
10	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	1	1	285,840	-	1	1	1	-	-	-	10,920	11,160	11,040	296,760	307,920	318,960	23,820
11	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	1	1	252,240	-	1	1	1	-	-	-	8,160	8,400	8,880	260,400	268,800	277,680	21,020
	ลูกจ้างประจำ																		
12	นักจัดการงานทั่วไป		1	1	336,360	-	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	349,320	362,640	376,080	28,030

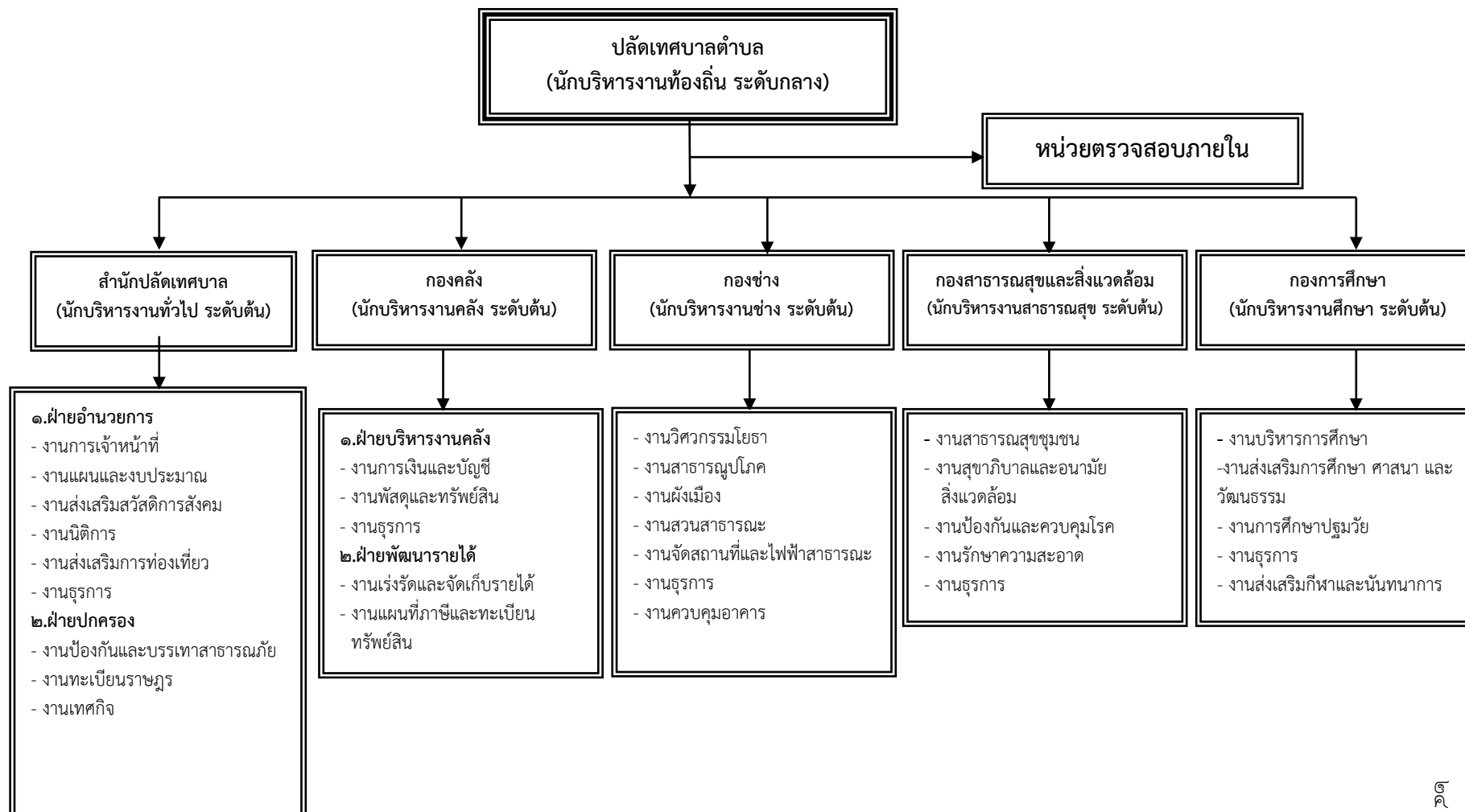
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
พนักงานจ้าง																			
13	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน		1	1	194,760	-	1	1	1	-	-	-	7,800	8,160	8,520	202,560	210,720	219,240	16,230
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		1	1	160,800	-	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,960	167,280	174,000	180,960	13,400
15	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	178,440	-	1	1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,800	185,640	193,080	200,880	14,870
16	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		2	2	345,480	-	2	2	2	-	-	-	13,920	14,400	15,000	359,400	373,800	388,800	28,790
17	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ(ทักษะ)		1	1	193,920	-	1	1	1	-	-	-	7,800	8,160	8,400	201,720	209,880	218,280	16,160
18	พนักงานขับรถดับเพลิง (ทักษะ)		1	1	178,920	-	1	1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,800	186,120	193,560	201,360	14,910
19	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)		4	4	623,640	-	4	4	4	-	-	-	24,960	26,040	27,000	648,600	674,640	701,640	51,970
20	พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)		5	4	540,000	-	4	4	4	-1	-	-	-	-	-	432,000	432,000	432,000	9,000
21	คนงานทั่วไป		2	2	216,000	-	2	2	2	-	-	-	-	-	-	216,000	216,000	216,000	9,000
	กองคลัง (04)																		
22	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	1	409,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	34,110
23	หน.ฝ่ายการคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่าง
24	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	1	-	393,600	18,000	-	-	-	-1	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
25	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	1	1	490,800	-	1	1	1	-	-	-	15,720	16,440	16,920	506,520	522,960	539,880	40,900
26	นักวิชาการพัสดุ	ชก	1	1	402,720	-	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	416,160	429,240	442,320	33,560

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
27	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	1	1	389,400	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	402,720	416,160	429,240	32,450
28	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่าง
พนักงานจ้าง																			
29	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	195,720	-	1	1	1	-	-	-	7,920	8,160	8,520	203,640	211,800	220,320	16,310
30	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	170,040	-	1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,440	176,880	183,960	191,400	14,170
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	117,480	-	1	1	1	-	-	-	4,800	4,920	5,160	122,280	127,200	132,360	9,790
	กองช่าง (05)																		
32	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	32,800
33	นายช่างโยธา	อส.	1	1	483,120	-	1	1	1	-	-	-	15,480	16,080	16,680	498,600	514,680	531,360	
34	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง																			
35	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง (หัดกะ)		1	1	195,600	-	1	1	1	-	-	-	7,920	8,160	8,520	203,520	211,680	220,200	16,300
36	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	1	116,880	-	1	1	1	-	-	-	4,680	4,920	5,160	121,560	126,480	131,640	9,740

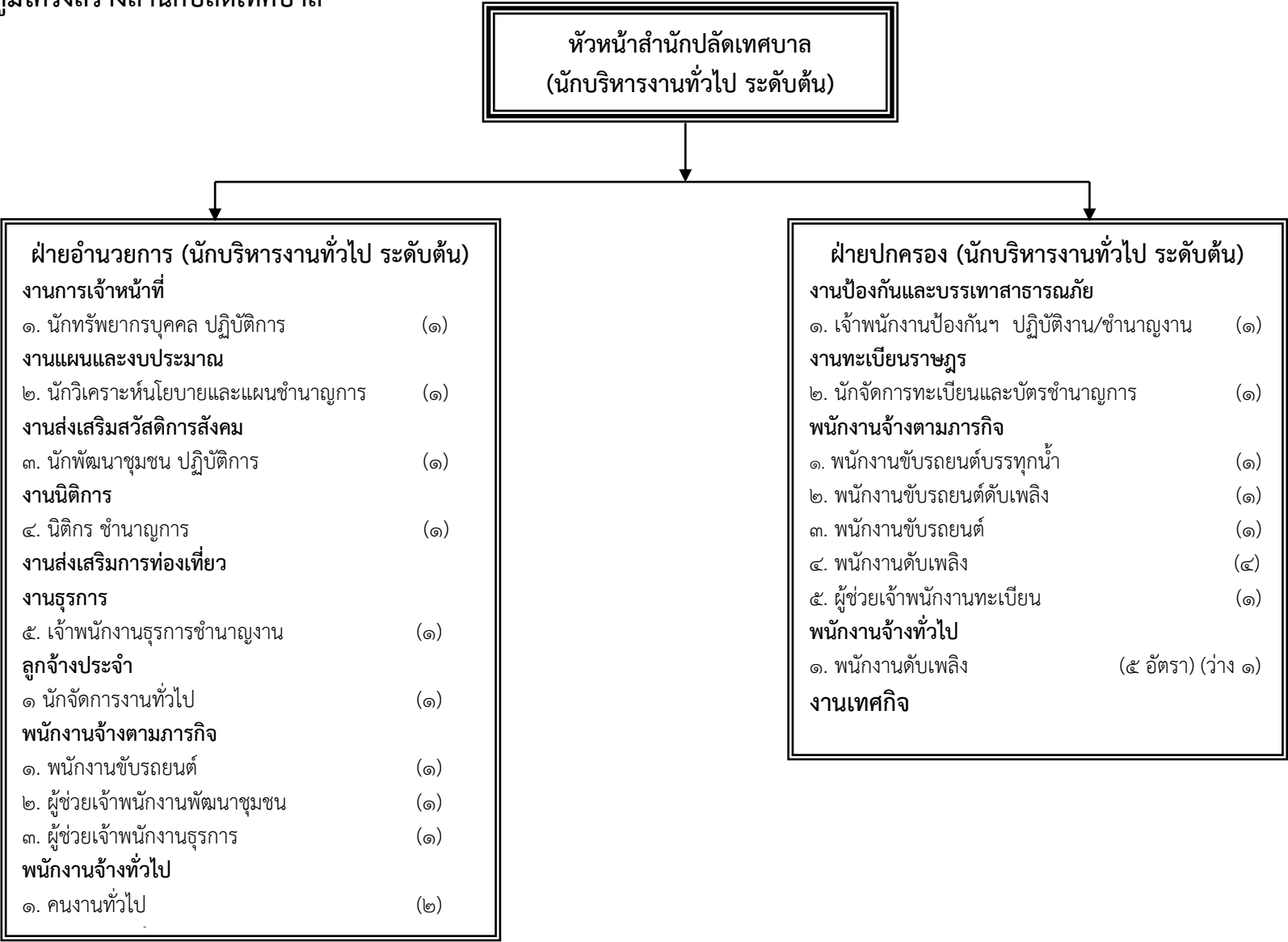
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
37	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	191,760	-	1	1	1	-	-	-	7,680	8,040	8,400	199,440	207,480	215,880	15,980
38	คนงานทั่วไป		4	4	432,000	-	4	4	4	-	-	-	-	-	-	432,000	432,000	432,000	36,000
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)																		
39	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
40	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	1	1	222,240	-	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	229,920	237,600	245,280	18,520
41	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	1	1	307,920	-	1	1	1	-	-	-	11,040	10,920	11,280	318,960	329,880	341,160	25,660
42	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	1	1	181,680	-	1	1	1	-	-	-	6,960	7,440	7,440	188,640	196,080	203,520	15,140
พนักงานจ้าง																			
43	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	199,560	-	1	1	1	-	-	-	8,040	8,400	8,640	207,600	216,000	224,640	16,630
44	คนประจำรถขยะ (หักชะ)		2	1	132,000	-	1	1	1	-1	-	-	5,280	5,520	5,760	137,280	142,800	148,560	11,000
45	พนักงานขับรถยนต์ (หักชะ)		1	1	193,680	-	1	1	1	-	-	-	7,800	8,160	8,400	201,480	209,640	218,040	16,140
46	พนักงานขับรถยนต์บรรทุกขยะ (หักชะ)		1	1	178,320	-	1	1	1	-	-	-	7,200	7,440	7,800	185,520	192,960	200,760	14,860
47	คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)		2	2	216,000	-	2	2	2	-	-	-	-	-	-	216,000	216,000	216,000	9,000
48	คนงานทั่วไป		7	6	756,000	-	6	6	6	-1	-	-	-	-	-	648,000	648,000	648,000	9,000
	กองการศึกษา (08)																		
49	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม
50	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ปก.	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตราค่าจ้างจากกรมส่งเสริมแล้ว						

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
51	นักวิชาการศึกษา	ปก.	1	1	222,240	-	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	229,920	237,600	245,280	18,520
52	ครู	คศ.1	5	4	-	-	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงิน อุดหนุน
พนักงานจ้าง																			
53	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	192,960	-	1	1	1	-	-	-	7,800	8,040	8,400	200,760	208,800	217,200	16,080
54	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		4	3	-	-	3	3	3	-1	-	-	-	-	-	-	-	-	ใช้เงิน อุดหนุน
55	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
56	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	1	1	222,240	-	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	229,920	237,600	245,280	18,520
(5)	รวม		83	72	16,658,160	504,000							493,620.00	502,980.00	515,940.00	16,915,380.00	17,418,360.00	17,934,300.00	
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ร้อยละ 15															2,537,307	2,612,754	2,809,458	
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															19,452,687	20,031,114	20,743,758	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															58,000,000	61,740,000	64,827,000	
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															33.54	32.44	32.00	

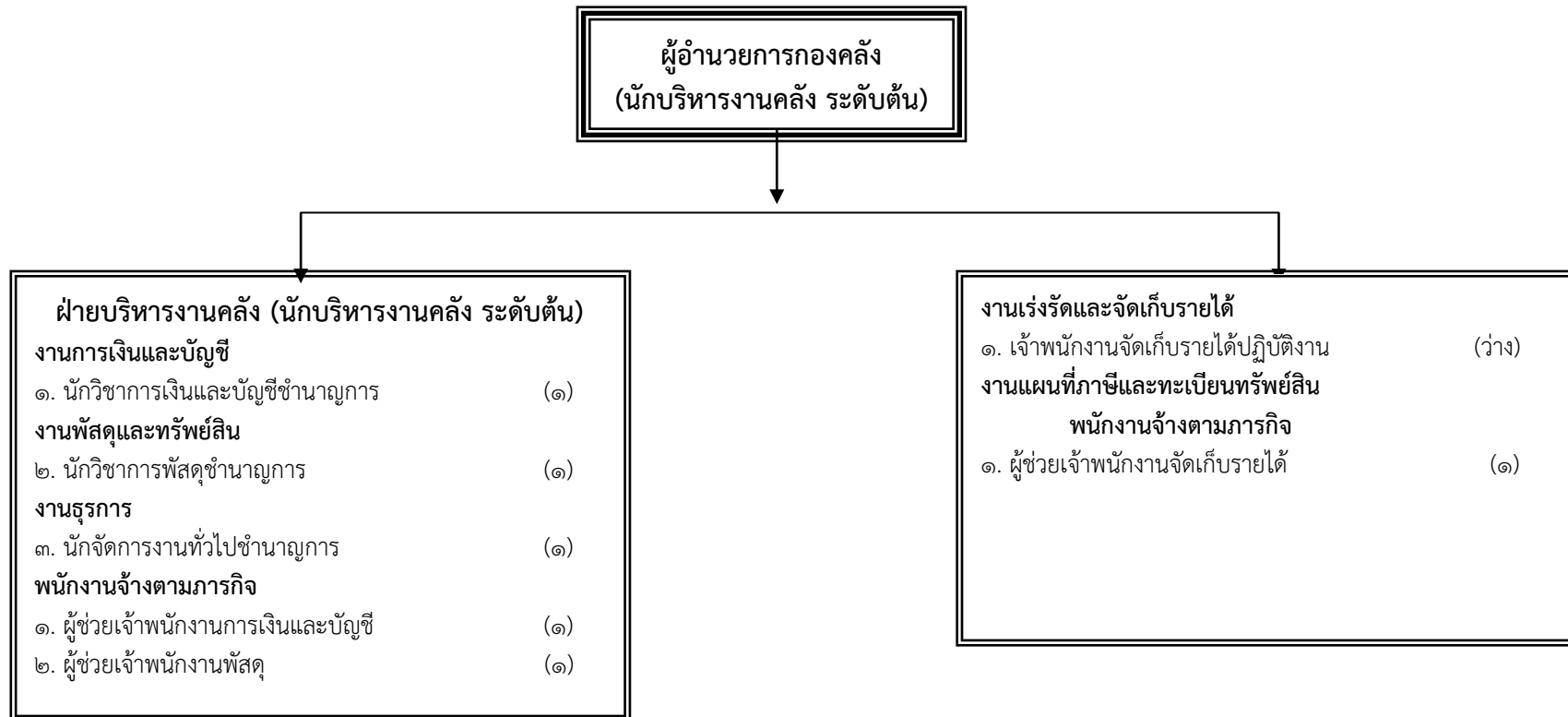
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



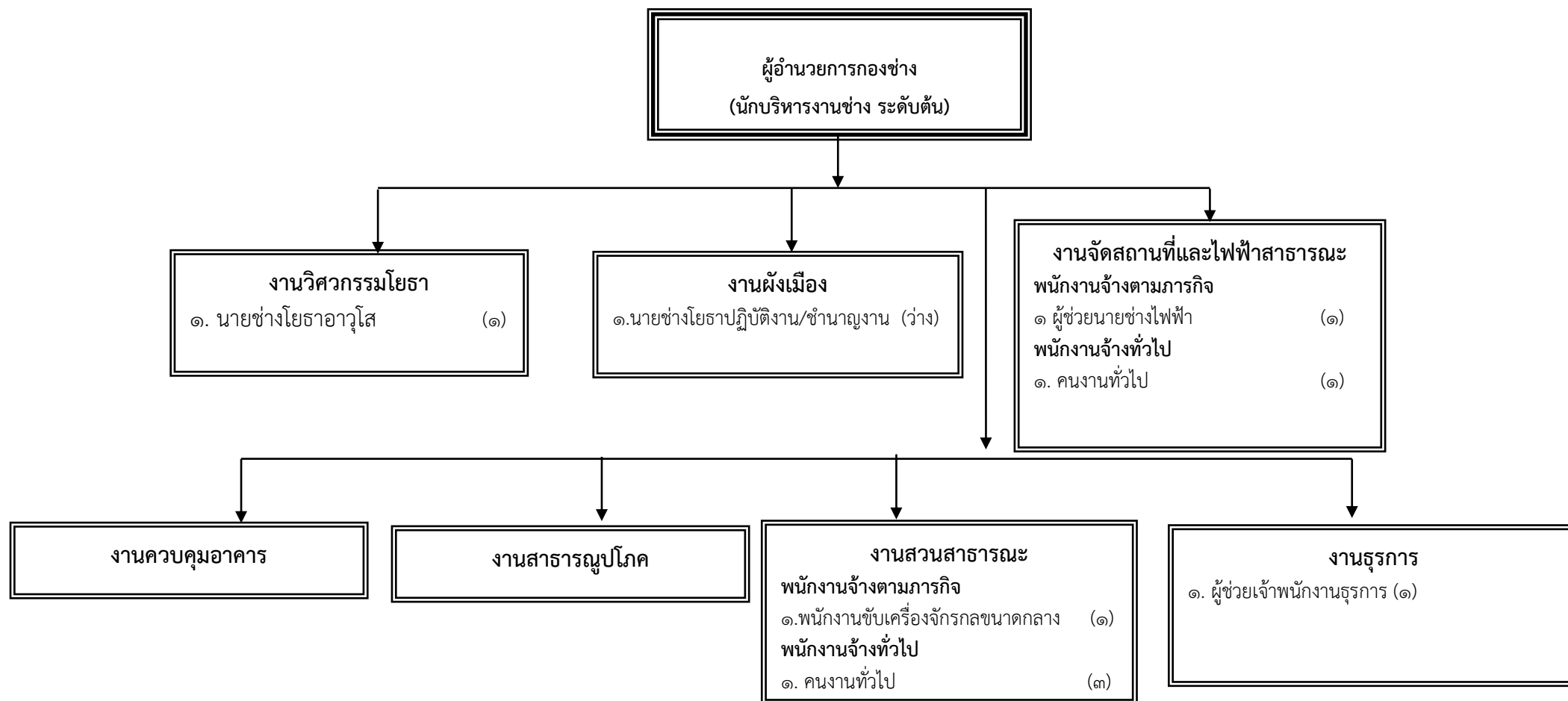
๑๐.๑ แผนภูมิโครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



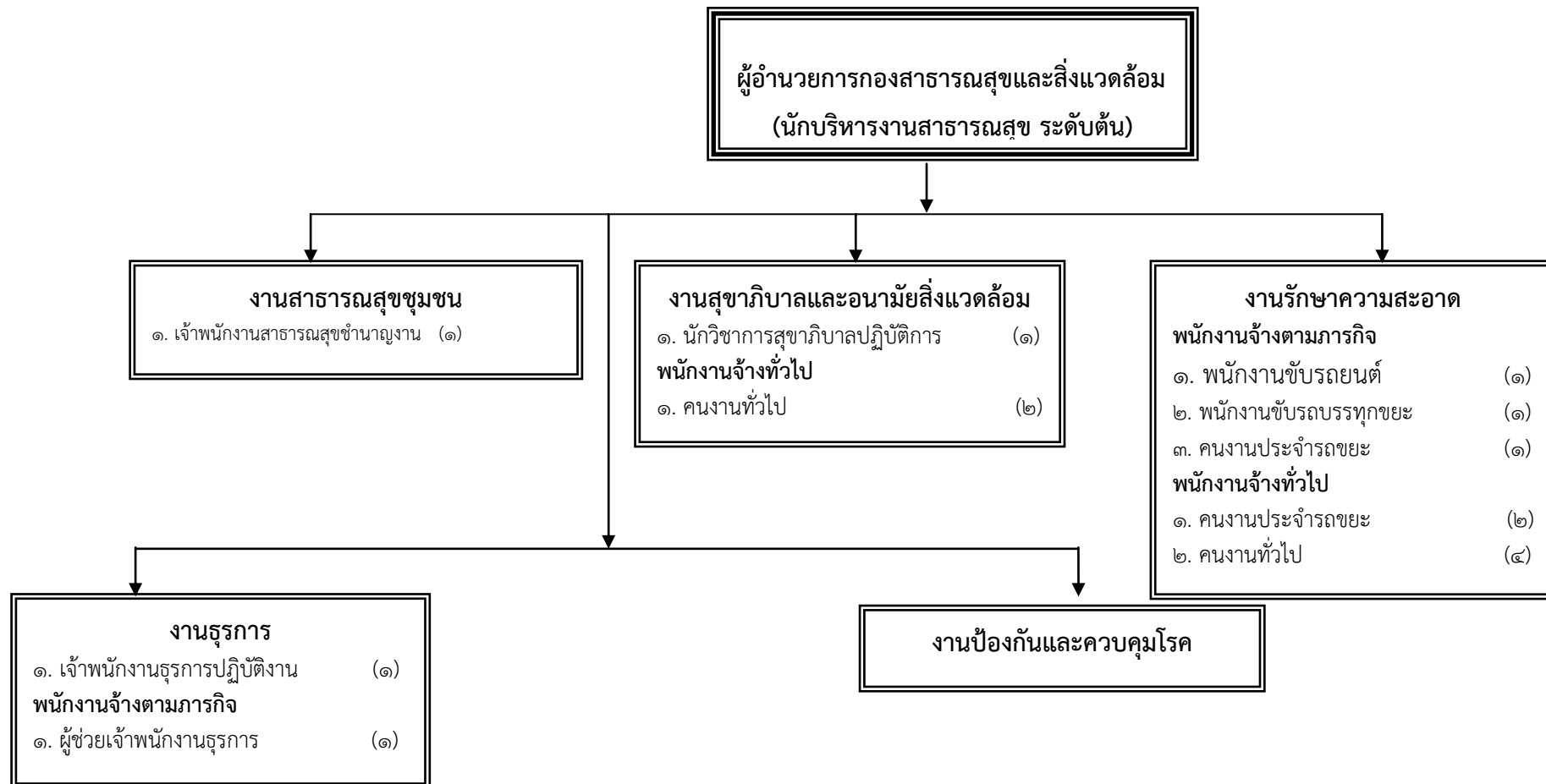
๑๐.๒ แผนภูมิโครงสร้างกองคลัง



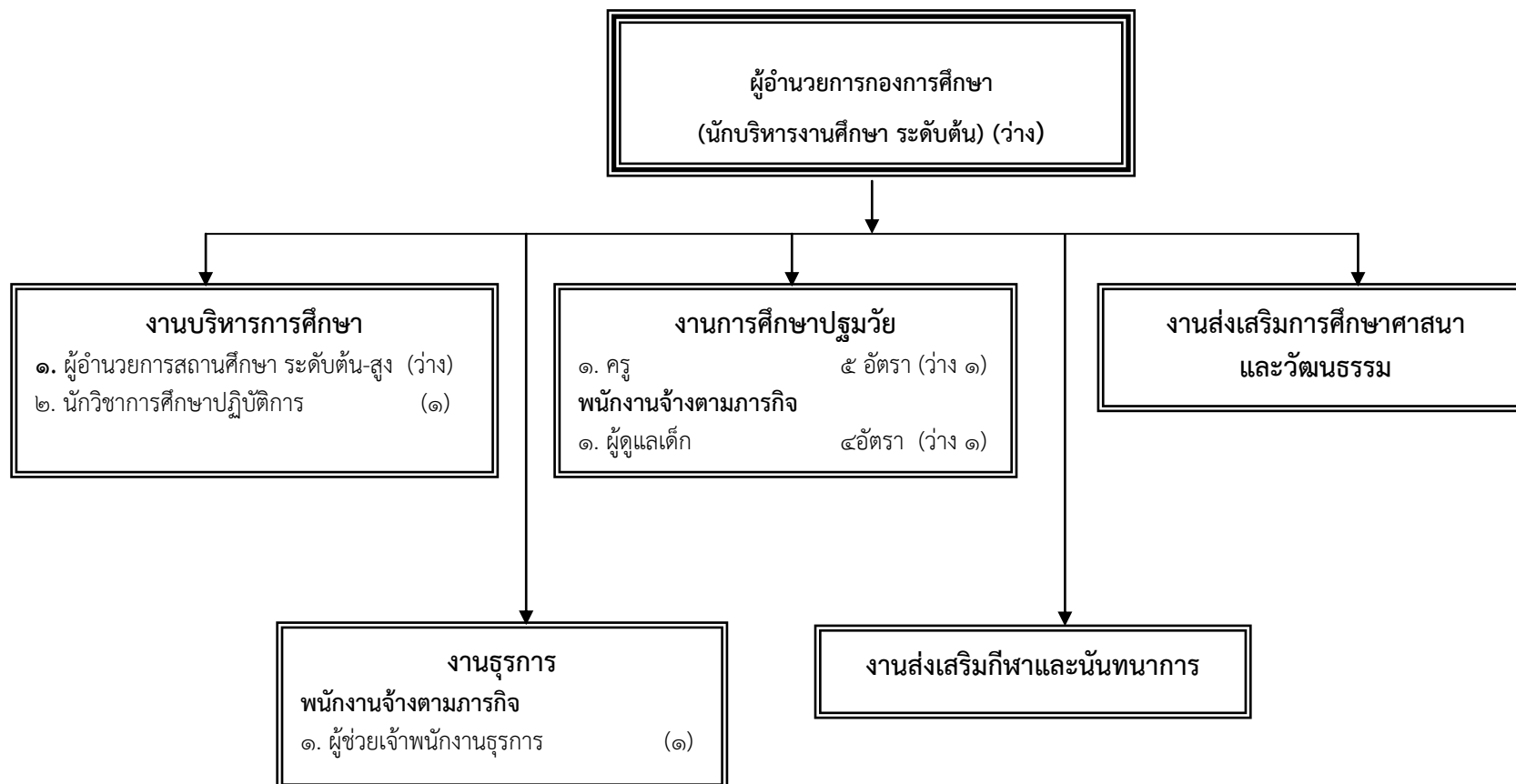
๑๐.๓ แผนภูมิโครงสร้างกองช่าง



๑๐.๔ แผนภูมิโครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



๑๐.๕ แผนภูมิโครงสร้างกองการศึกษา



๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)			กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
๑	นายพงศ์ศักดิ์ หน่อনারถ	ปริญญาตรี นิติศาสตร์บัณฑิต	๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงาน	กลาง	๑๑-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗๐,๐๘๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	
๒	สำนักปลัดเทศบาล นายรัชชัย บรรจงแจ่ม	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงาน ทั่วไป)	ต้น	๑๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	
๓	ฝ่ายอำนวยการ นางสาวเรวดี ทักฉิน	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงาน ทั่วไป)	ต้น	๑๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐	๑๘,๐๐๐	-	
๔	งานการเจ้าหน้าที่ นางปริยาภัทร มุสิกพงศ์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.๓	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.๓	๑๘๕,๐๔๐	-	-	
๕	งานแผนและงบประมาณ นางพัสวีย์ แดงเทียน	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๓๕๖,๑๖๐	-	-	
๖	งานนิติการ นายณรงค์ ยิ้มศรี	ปริญญาตรี นิติศาสตร์บัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๔๔๒,๓๒๐	-	-	
๗	งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม นายวิศรุต สุวพิศ	ปริญญาตรี วนศาสตร์ชุมชน สังคมวิทยาและ มนุษยศาสตร์วิทยา บัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.๓	๑๑-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.๓	๒๓๓,๗๖๐	-	-	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)			กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
๘	งานธุรการ นายเชียวชาญ ครองไกรเวช	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๓๐,๔๐๐	-	-	๒๓๐,๔๐๐
๙	ลูกจ้างประจำ นางวิจิตรา บุญเจริญ	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	๓๓๖,๓๖๐	-	-	๓๓๖,๓๖๐
๑๐	ฝ่ายปกครอง นางมิ่งแก้ว หนองนารณ	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๑-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๖๖,๙๒๐
๑๑	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จ.ส.อ.ปณณสิทธิ์ อินอาจทรมาตย์	ปวส. เทคนิคยานยนต์	๑๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปง	๑๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปง	๒๕๒,๒๔๐	-	-	๒๕๒,๒๔๐
๑๒	งานทะเบียนราษฎร นางสาวอุทุมพร ทองมี	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	ชก	๑๑-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียน และบัตร	ชก	๓๘๒,๕๖๐	-	-	๓๘๒,๕๖๐
	งานเทคนิค พนักงานจ้างตามภารกิจ กลุ่ม ปวช.											
๑๓	นายสิริมงคล เกิดบางกา	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานทะเบียน	-	๑๗๑,๓๖๐	-	-	
๑๔	นางสาวอมรรรัตน์ บุญรัตนวิจิตร	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๔,๔๔๐	-	-	
๑๕	นางณัฐรุวีร์ เพชรประสงค์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๖๐,๘๐๐			
๑๖	กลุ่มผู้มีทักษะ นายบัญญัติ คงแก้ว	-	-	พนักงานขับรถยนต์ บรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถยนต์ บรรทุกน้ำ	-	๑๘๗,๐๘๐	-	-	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ				กรอบอัตราค่าจ้าง (ใหม่)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
๑๗	นายวีโรจน์ อนันตะกุล	-	-	พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง	-	-	พนักงานขับรถยนต์ดับเพลิง	-	๑๗๘,๙๒๐	-	-	
๑๘	นายนิกร จันทรวง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๗๖,๕๒๐	-	-	
๑๙	นายสุกิจ จิตรตรง	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๖๘,๙๖๐	-	-	
๒๐	นายสัญญา บุญประสงค์	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๗๐,๘๘๐	-	-	
๒๑	นายอาวุธ โกมล	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๗๑,๖๐๐	-	-	
๒๒	นายนิติ วิระกุล	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๕๘,๕๒๐	-	-	
๒๓	นายสุรศักดิ์ ปิ่นแก้ว	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๒๒,๖๔๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๔	นางปริยานุช นิยมธรรม	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๕	นายันทชัย เพ็งสวัสดิ์	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๖	-ว่าง-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๗	นายภิญโญ ศรีศุภโชค	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๘	นายสายัน พุ่มสุวรรณ	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๙	ว่าที่ร้อยตรี อรุณ จอเอี้ยด	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๐	นายนิรุทธิ์ แซ่ลิ้ม	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๑	กองคลัง นางสาวพิมพ์ร วัฒนพงษ์	ปริญญาโท บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงาน คลัง)	ต้น	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงาน คลัง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๕๑,๓๒๐
๓๒	ฝ่ายบริหารงานคลัง - ว่าง -	-	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงาน คลัง)	ต้น	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงาน คลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	-	-	๓๙๓,๖๐๐

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)			กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	
๓๓	ฝ่ายพัฒนารายได้ -ว่าง-		๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	-	-	๓๙๓,๖๐๐
๓๔	งานธุรการ นางสาวสรวรรณ พชนะ	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	๑๑-๒-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก	๑๑-๒-๐๔-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๑๔,๔๘๐ -	-	-	๔๑๔,๔๘๐
๓๕	งานการเงินและบัญชี นางสาวดลฤดี ทองย้อย	ปริญญาโท บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	๑๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ชก.	๑๑-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและ บัญชี	ชก.	๔๙๐,๘๐๐	-	-	๔๙๐,๘๐๐
๓๖	งานพัสดุและทรัพย์สิน นางสาวเสาวนีย์ ฤทธิเดช	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ บัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก	๑๑-๒-๐๑-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก	๔๐๒,๗๒๐	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๓๗	งานจัดเก็บและพัฒนา -ว่าง-		๑๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปง/ชง	๑๑-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	ปง/ชง	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ กลุ่ม ปวช.											
๓๘	นางจิตรลดา พงศ์สุวรรณ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	-	๑๙๔,๗๖๐	-	-	
๓๙	นางสาวนาถลัดดา คงมาก	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๗๐,๐๔๐	-	-	
๔๐	นางสาวภัทริกา วงศ์ลิป	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๑๗,๔๘๐	-	-	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)			กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	
๔๑	กองช่าง - ว่าง -	-	๑๑-๒-๐๖-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๑-๒-๐๖-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	-	-	
๔๒	งานธุรการ งานวิศวกรรมและควบคุม จสอ.สุรพงศ์ แผงแสง	ปวส.ช่างก่อสร้าง	๑๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๑๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๔๘๓,๒๖๐	-		
๔๓	งานผังเมือง - ว่าง -		๑๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๓		ปจ/ชง.	๑๑-๒-๐๖-๔๗๐๑-๐๐๓		ปจ/ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ กลุ่ม ปวช.											
๔๔	นางสาวสุรีย์ บุรงค์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๑,๗๖๐	-	-	
๔๕	นายพรศักดิ์ บุญเจริญ	-	-	พ.ขับเครื่องจักรกลฯ	-	-	พ.ขับเครื่องจักรกลฯกลาง		๑๙๕,๖๐๐			
๔๖	นายสาธิต ปานลุ่ม	-	-	ผช.ช่างไฟฟ้า			ผช.ช่างไฟฟ้า		๑๑๖,๘๘๐			
	กลุ่มผู้ทักษะ											
๔๗	นายตะวัน รอดมณี	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๘	นายนิวัฒน์ จันทร์กลั่น	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๔๙	นายสมโพธิ พรหมแก้ว	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๐	นายสุวัฒน์ ทอดสนิท	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)			กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		
๕๑	กองสาธารณสุขและ นายประดิษฐ์ ทองย้อย	ปริญญาตรี สาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิต	๑๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๕๒๒,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๖๔,๙๖๐
	งานสุขาภิบาลและอนามัย สิ่งแวดล้อม											
๕๒	นางสาวภัทรพร ณ สงคราม	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์ บัณฑิต	๑๑-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการ สุขาภิบาล	ปก	๑๑-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๒๒๒,๒๔๐	-	-	๒๒๒,๒๔๐
๕๓	งานธุรการ นางสาวกรรณา เข้มภูมิ	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๑-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑๑-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑๘๑,๖๘๐	-	-	๑๘๑,๖๘๐
๕๔	งานสาธารณสุขชุมชน นางสาวนลินี ภูมิรินทร์	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์ บัณฑิต	๑๑-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	ชง.	๑๑-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	ชง.	๓๐๗,๙๒๐	-	-	๓๐๗,๙๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ กลุ่ม ปวช. นางสาวพรพิมล ปานเฉลิม	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๕,๖๐๐	-	-	
	กลุ่มผู้ทักษะ											
๕๖	- วาง -	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๘๑,๐๘๐	-	-	
๕๗	นายพิชัย ชุมภูแดง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๓๒,๐๐๐	-	-	
๕๘	นายจตุพล เพชรนิล	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๙๓,๖๘๐	-	-	
๕๙	นายฤกษ์ณ เยี่ยมสวัสดิ์	-	-	พนักงานขับรถยนต์ บรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถยนต์ บรรทุกขยะ	-	๑๗๘,๓๒๐	-	-	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)			กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๖๐	นายดวงสิทธิ์ เกิดโศคา	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๑	นายจรงค์ศักดิ์ ขำยีนดี	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๒	นายสายัณห์ รุ่งแจ้ง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๓	นายศักดิ์ดา จาตุกรณ์ย์	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๔	นางเสาวณีย์ จาตุกรณ์ย์	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๕	-ว่าง-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๖	นายสิทธิพร ทองเผือก	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๗	นายยุงยุทธ รอดมณี	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๘	นายนิกร ปาวสกุล	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๖๙	กองการศึกษา - ว่าง -	-	๑๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกอง การศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	-	-	๓๙๓,๖๐๐
๗๐	ผู้อำนวยการสถานศึกษา -ว่าง -					การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมแล้ว						
๗๑	งานบริหารการศึกษา นายกิตติชาติ ปฏิสัมพันธ์กุล	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๑-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๑-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๒๒,๒๔๐	-	-	๒๒๒,๒๔๐
๗๒	งานการศึกษาปฐมวัย - ว่าง -	-	๑๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๙๗	ครู	คศ.๑	๑๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๙๗	ครู	คศ.๑	-	-	-	-
๗๓	นางมยุรี ทองน้อย	ปริญญาตรี ปฐมวัย	๑๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๙๘	ครู	คศ.๑	๑๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๙๘	ครู	คศ.๑	-	-	-	-

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)			กรอบอัตรากำลัง (ใหม่)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ เงินค่าตอบแทน	
๗๔	นางสาวพริ้มเพรา บางยี่ขัน	ปริญญาตรี ปฐมวัย	๑๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๙๙	ครู	คศ.๑	๑๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๙-๙	ครู	คศ.๑	-	-	-	-
๗๕	นายโสธร อินทรสุวรรณ	ปริญญาตรี ปฐมวัย	๑๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๐๐	ครู	คศ.๑	๑๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๐-๐	ครู	คศ.๑	-	-	-	-
๗๖	นางสาวกนกนิษฐ เพชรกุล	ปริญญาโท การบริหารการศึกษา มหาบัณฑิต	๑๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๐๑	ครู	คศ.๑	๑๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๐-๑	ครู	คศ.๑	-	-	-	-
๗๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ กลุ่ม ปวช. นางสาวนฤมล เอาศิริวานิชย์	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๕,๖๐๐	-	-	๑๙๕,๖๐๐
๗๘	กลุ่มผู้มีทักษะ - ว่าง -	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
๗๙	นางสาวจิรนนท์ เนื่อเย็น	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
๘๐	นางสาววราภรณ์ มโนสาร	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
๘๑	นางสาวสิริพรรณ พิชัยแก้ว	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-
๘๒	พนักงานจ้างทั่วไป นายแฉล้ม เหล่าบุญกล่อม	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๘๓	นางสาวกิรนนท์ จันทรมณี	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ บัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก.	๑๑-๒-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปก.	๒๒๒,๒๔๐	-	-	๒๒๒,๒๔๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวนกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนา ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 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 ต้องยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่า 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



ประกาศเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

อาศัยความตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชุมพร ได้มีมติเมื่อคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งฉบับนี้แทน

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวิชัย อนันตเมฆ)
นายกเทศมนตรีตำบลปากน้ำหลังสวน

