



ประกาศเทศบาลตำบลพนางตุง

เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ตามที่เทศบาลตำบลพนางตุง ได้เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง (ก.ท.จ.พัทลุง) เพื่อพิจารณาขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง (ก.ท.จ.พัทลุง) ในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ ได้มีมติเห็นชอบให้เทศบาลกำหนด/ลดตำแหน่งเพื่อการจัดอัตรากำลัง และโครงสร้างให้เหมาะสม ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กับอำนาจหน้าที่ และปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ตามที่เสนอขอแล้ว นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายธานิน ทองพูล)

นายกเทศมนตรีตำบลพนางตุง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลพนางตุง
อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง

คำนำ

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง (ก.ท.จ.พัทลุง) กำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการสรรหา การคัดเลือก การสอบคัดเลือก และการควบคุมอัตราดำเน้่งของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ของแต่ละส่วนราชการ และกำหนดโครงสร้างการแบ่งงาน การปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง (ก.ท.จ.พัทลุง) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้มีความเหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้ถูกต้องเหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลนางตุง จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน มีความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ทำให้การปฏิบัติตามภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี และยังเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนดไว้

เทศบาลตำบลนางตุง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาล	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่เทศบาลจะดำเนินการ	๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๓
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๑

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)
เทศบาลตำบลพนาสูง อำเภอกวนขนุน จังหวัดพัทลุง

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จ.พัทลุง) กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำบลพนาสูงว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณงานและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของเทศบาลตำบลพนาสูง โดยให้เทศบาลตำบลพนาสูงจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.พัทลุง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลพนาสูงจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลพนาสูงเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.พัทลุง) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลตำบลพนาสูงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลตำบลพนาสูง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวเทศบาลจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลพนาสูง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลพนาสูง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลพนาสูง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.พัทลุง) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องและเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลพนาสูง

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลพนาสูง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลพนาสูง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลพนาสูง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้เทศบาลตำบลพนาสูง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธาน ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ และมีพนักงานเทศบาล ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลพนาสูง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลพนาสูง เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลพนาสูงบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัด พัทลุง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงขั้นตอนการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั้งไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบ อัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลัง ที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นในส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่นการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการใน บางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็น ลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนด ตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนด กรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการ เลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการจะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภารกิจ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลนางตุง มีความถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหา ความจำเป็นและความ ต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๔.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

๔.๑.๑ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) การคมนาคมขนส่งในเขตเทศบาลยังต้องปรับปรุงและพัฒนา
- ๒) ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ และไม่ทั่วถึง
- ๓) ระบบประปายังไม่ครอบคลุมพื้นที่
- ๔) สวนสาธารณะ ลานกีฬา สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ยังไม่เพียงพอ
- ๕) เอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน

๔.๑.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๑) การประกอบอาชีพและการมีงานทำ
- ๒) ขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๓) ขาดความรู้ ขาดทักษะ ในการประกอบอาชีพ
- ๔) ขาดตลาดในการรองรับสินค้า

๔.๑.๓ ปัญหาด้านสังคม

- ๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๒) ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓) ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า
- ๔) ขาดแหล่งความรู้และข้อมูลข่าวสารต่างๆ
- ๕) การได้รับความคุ้มครองด้านการรักษาพยาบาล

๔.๑.๔ ปัญหา ด้านการเมืองการบริหาร

- ๑) ความเข้มแข็งของชุมชน การรวมกลุ่มของประชาชน
- ๒) ขาดการมีจิตสำนึกที่ดีในการร่วมพัฒนา
- ๓) ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้าน และบุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ

๔.๑.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

- ๑) ปัญหาน้ำเสียจากครัวเรือน ตลาดสด และชุมชน
- ๒) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตร และลักลอบจับสัตว์น้ำในลำคลอง
- ๓) ปัญหาขยะมูลฝอย
- ๔) คลองตื้นเขินมีวัชพืชปกคลุม
- ๕) ขาดแหล่งน้ำในการอุปโภค บริโภคในฤดูแล้ง
- ๖) ประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
- ๗) แหล่งท่องเที่ยวเสื่อมโทรม ขาดความรู้ความเข้าใจในการอนุรักษ์
หวงแหน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๔.๒.๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วทุกซอย
- ๒) มีระบบประปาให้ทั่วถึงทุกซอย
- ๓) ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมถนนทุกสายในเขตเทศบาลให้มีสภาพที่ดี

๔.๒.๒ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๑) ฝึกอบรมประกอบอาชีพเสริมต่าง ๆ
- ๒) ตลาดในการรองรับสินค้า
- ๓) เงินทุน อุปกรณ์ บุคลากรผู้ให้ความรู้ในสาขาอาชีพต่าง ๆ
- ๔) ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ

๔.๒.๓ ความต้องการด้านสังคม

- ๑) รณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การกำจัดลูกน้ำยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า และโรคติดต่ออื่นๆ
- ๒) การดูแลให้ความสงเคราะห์ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ให้ครอบคลุมทั่วถึง
- ๓) จัดสร้างห้องสมุด และแหล่งข้อมูลเพื่อให้ประชาชนได้รับข่าวสารทั่วถึง
- ๔) ส่งเสริมประชาชน เด็ก และเยาวชนให้มีการศึกษา ตลอดทั้งสนับสนุนทุนการศึกษาแก่เด็กยากจน
- ๕) ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดประเภทต่างๆ
- ๖) พัฒนาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๒.๔ ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

- ๑) จัดฝึกอบรมเน้นสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาและกลุ่มอื่น ๆ
- ๒) จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๓) ปลุกจิตสำนึกการรักท้องถิ่น พัฒนาท้องถิ่นอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

๔.๓ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๔.๓.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยลงแหล่งน้ำธรรมชาติ
- ๔.๓.๒ ปลุกจิตสำนึกให้ประชาชนเห็นความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๓.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- ๔.๓.๔ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำที่ตื้นเขิน กำจัดวัชพืช จัดหาแหล่งน้ำให้เพียงพอสำหรับฤดูแล้ง
- ๔.๓.๕ ให้มีการขยายเขตประปาให้ทั่วถึง เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๕ การกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลพนาสูงนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน ซึ่งการพัฒนาเทศบาลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ ต้องร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง โดยได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น ตามแนวเศรษฐกิจแบบพอเพียง โดยประชาชนมีส่วนร่วม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหา ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจหลักของเทศบาลตำบลพนาสูง

จึงกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๑.๑ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ ๒๕๔๒ ม.๑๖ (๒) และ พ.ร.บ. เทศบาลฯ ๒๕๔๖ ม. ๕๐ (๒) ม. ๕๑ (๘))

๕.๑.๒ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น (พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ ๒๕๔๒ ม.๑๖ (๔))

๕.๑.๓ การสาธารณสุขการ (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ ๒๕๔๒ ม.๑๖(๕))

๕.๑.๔ การควบคุมอาคาร (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ ๒๕๔๒ ม.๑๖(๒๘))

๕.๑.๕ หน้าที่เกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาลตำบล (พ.ร.บ. เทศบาล ฯ ๒๕๔๖ ม. ๕๐ (๙))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๒.๑ การส่งเสริมการฝึก และการประกอบอาชีพของประชาชน (พ.ร.บ. กำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ ๒๕๔๒ ม.๑๖ (๖))

๕.๒.๒ การจัดการศึกษา (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ ๒๕๔๒ ม.๑๖ (๙))

๕.๒.๓ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส(พ.ร.บ. กำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ ๒๕๔๒ ม.๑๖ (๑๐))

๕.๒.๔ การส่งเสริมกีฬา(พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ ๒๕๔๒ ม.๑๖ (๑๔))

๕.๒.๕ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (พ.ร.บ. กำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ ๒๕๔๒ ม.๑๖ (๑๕))

๕.๒.๖ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ ๒๕๔๒ ม.๑๖ (๑๙))

๕.๒.๗ ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (พ.ร.บ.เทศบาล ฯ ๒๕๔๖ ม.๕๐ (๔))

๕.๒.๘ ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (พ.ร.บ.เทศบาล ฯ ๒๕๔๖ ม.๕๐ (๖))

๕.๒.๙ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ(พ.ร.บ.เทศบาล ฯ ๒๕๔๖ ม.๕๐ (๗))

๕.๒.๑๐ ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา(พ.ร.บ.เทศบาล ฯ ๒๕๔๖ ม.๕๑ (๑))

๕.๒.๑๑ ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (พ.ร.บ.เทศบาลฯ ๒๕๔๖ ม.๕๑ (๖))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๓.๑ การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ ๒๕๔๒ ม.๑๖ (๓))

๕.๓.๒ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ ๒๕๔๒ ม.๑๖ (๑๒))

๕.๓.๓ การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ ๒๕๔๒ ม.๑๖ (๑๗))

๕.๓.๔ การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ ๒๕๔๒ ม.๑๖ (๒๐))

๕.๓.๕ การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ ๒๕๔๒ ม.๑๖ (๒๑))

๕.๓.๖ การจัดให้มีการควบคุมการฆ่าสัตว์ (พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ ๒๕๔๒ ม.๑๖ (๒๒))

๕.๓.๗ การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ (พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ ๒๕๔๒ ม.๑๖ (๒๓))

๕.๓.๘ การผังเมือง (พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ ๒๕๔๒ ม.๑๖ (๒๕))

๕.๓.๙ การขนส่งและวิศวกรรมจราจร (พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ ๒๕๔๒ ม.๑๖ (๒๖))

๕.๓.๑๐ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ ๒๕๔๒ ม.๑๖ (๒๙))

๕.๓.๑๑ การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ ๒๕๔๒ ม.๑๖ (๓๐))

๕.๓.๑๒ การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (พ.ร.บ. เทศบาล ฯ ม.๕๐ (๑))

๕.๓.๑๕ ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (พ.ร.บ. เทศบาล ฯ ม.๕๐ (๕))

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๔.๑ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ ๒๕๔๒ ม.๑๖(๖))

๕.๔.๒ การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ ๒๕๔๒ ม.๑๖ (๗))

๕.๔.๓ การส่งเสริมการท่องเที่ยว (พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ ๒๕๔๒ ม.๑๖ (๘))

๕.๔.๔ บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (พ.ร.บ.เทศบาล ฯ ๒๔๙๖ ม.๕๑ (๕))

๕.๔.๕ เทศพาณิชย์ (พ.ร.บ.เทศบาล ฯ ๒๔๙๖ ม.๕๑ (๙))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๕.๕.๑ การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ ๒๕๔๒ ม.๑๖ (๑๓))

๕.๕.๒ การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ ๒๕๔๒ ม.๑๖ (๑๔))

๕.๕.๓ การจัดการบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ ๒๕๔๒ ม.๑๖ (๒๔))

๕.๕.๔ การดูแลรักษาที่สาธารณะ (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ ๒๕๔๒ ม.๑๖ (๒๗))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ ๒๕๔๒ ม.๑๖ (๑๑))

๕.๖.๒ หน้าที่อื่นตามกฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๗.๑ ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ ๒๕๔๒ ม.๑๖ (๑๕))

๕.๗.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ ๒๕๔๒ ม.๑๖ (๑๖))

๕.๗.๓ หน้าที่อื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ฯ ๒๕๔๒ ม.๑๖ (๓๑))

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาล ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาสามปีของเทศบาล แผนพัฒนาจังหวัดแบบบูรณาการ นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารเทศบาล ซึ่งได้วิเคราะห์จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่และคาดว่าจะแก้ไขปัญหาในด้านต่างๆ ได้อย่างครอบคลุม และกำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรองได้ดังต่อไปนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๖.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) จัดทำทางระบายน้ำเพื่อป้องกันน้ำท่วม
- ๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นที่จำเป็นต่อการพัฒนาเมือง
- ๓) การสาธารณสุขการให้ครอบคลุมทั่วถึง
- ๔) การควบคุมอาคาร

๖.๑.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ๑) การส่งเสริมการฝึก และการประกอบอาชีพ
- ๒) การจัดการศึกษา
- ๓) การส่งเสริมกีฬา
- ๔) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- ๕) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๖.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- ๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- ๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด
- ๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๑.๔ ด้านการวางแผนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- ๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- ๒) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- ๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๖.๑.๕ ด้านการบริการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การดูแลที่สาธารณะ

๖.๑.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุน การปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น

- ๑) ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๖.๒ ภารกิจรอง

๖.๒.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างพื้นฐานตามที่กฎหมายบัญญัติ ให้เป็นหน้าที่ของเทศบาลตำบล อาจดำเนินการได้นอกเหนือจากหน้าที่หลัก

๖.๒.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

การส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ และหน้าที่ของเทศบาลตำบลอาจกระทำได้นอกเหนือจากหน้าที่หลัก

๖.๒.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและหน้าที่ของเทศบาลตำบลอาจดำเนินการได้นอกเหนือจากหน้าที่หลัก

๖.๒.๔ ด้านการวางแผนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ และหน้าที่ของเทศบาลตำบลอาจดำเนินการได้นอกเหนือจากหน้าที่หลัก

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลพนางตุง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

๑) สำนักปลัดเทศบาล

๒) กองคลัง

๓) กองช่าง

๔) กองการศึกษา

๕) หน่วยตรวจสอบภายใน

กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๖ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในเทศบาลตำบลพนางตุง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหการบริหารงานภายในเทศบาลตำบลพนางตุง ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลพนาสูง เทศบาลมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ เทศบาลตำบลพนาสูง มีภารกิจด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้นจึงมีความจำเป็นในการกำหนดงานในส่วนราชการให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนงานและงบประมาณ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภาเทศบาล ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานนิติการ - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑. สำนักปลัดเทศบาล ๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ - งานธุรการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนงานและงบประมาณ - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานสวัสดิการสังคม - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภาเทศบาล - งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๒ ฝ่ายปกครอง - งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานนิติการ	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง - งานธุรการ - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมืองและควบคุมอาคาร ๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานธุรการ - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานวิศวกรรม - งานสถาปัตยกรรม - งานผังเมืองและควบคุมอาคาร ๓.๒ ฝ่ายการโยธา - งานธุรการ - งานสาธารณูปโภค - งานจัดสถานที่และไฟฟ้าสาธารณะ	
๔. กองการศึกษา ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานธุรการ - งานโรงเรียนและกิจการนักเรียน - งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาวัฒนธรรม - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมประเพณีศาสนาและศิลปวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานธุรการ - งานกิจการโรงเรียน - งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาวัฒนธรรม - งานการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมศาสนา ศิลปและวัฒนธรรม	
	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลพนาสูง ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามภารกิจอำนาจหน้าที่โดยกำหนด ส่วนราชการใหม่ที่มีความจำเป็น

๑. สำนักปลัดเทศบาล

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. กองการศึกษา

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรี งานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานทะเบียนราษฎร งานบัตรประจำตัวประชาชน งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนักหรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับ และเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่าย การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนการปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา

การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จาริตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และนวัตกรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน จัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของเทศบาล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

เทศบาลตำบลพนางตุง ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน และเพื่อให้คุ่มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลพนางตุง และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลพนางตุงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ดังนี้

ขอยุบเลิกตำแหน่ง

สำนักปลัดเทศบาล

จำนวน ๗ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน

จำนวน ๑ อัตรา

๒. ผู้ช่วยนิติกร

จำนวน ๑ อัตรา

๓. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน

จำนวน ๑ อัตรา

๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ

จำนวน ๑ อัตรา

๕. คนงานประจำรถขยะ

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงาน

จำนวน ๑ อัตรา

๒. คนงานเครื่องสูบน้ำ

จำนวน ๑ อัตรา

กองคลัง

จำนวน ๓ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

จำนวน ๑ อัตรา

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

จำนวน ๑ อัตรา

๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า

จำนวน ๑ อัตรา

กองการศึกษา

จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

จำนวน ๑ อัตรา

ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดธรรมสามัคคี

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย

จำนวน ๑ อัตรา

ข้อกำหนดตำแหน่งใหม่

สำนักปลัดเทศบาล

จำนวน ๔ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์

จำนวน ๑ อัตรา

๒. ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. พนักงานขับรถยนต์

จำนวน ๑ อัตรา

๒. ยาม

จำนวน ๑ อัตรา

กองคลัง

จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงาน

จำนวน ๒ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
สำนักปลัดเทศบาล								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	
ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	-	-	๑	-	-	+๑	
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	-	๑	-	-	+๑	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทศกิจ	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๗	๗	๗	๖	-	-	-๑	
คนงานเครื่องสูบน้ำ	๔	๔	๔	๓	-	-	-๑	
ยาม	-	-	-	๑	-	-	+๑	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๒	-	-	+๑	
กองคลัง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๒	๒	๒	๘	-	-	+๖	
กองช่าง								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	
กองการศึกษา								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา (ต่อ)								
ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดธรรมสามัคคี								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	
รวม	๒๕	๒๕	๒๕	๒๒	-		-๓	

-๒๐-

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนพนักงาน	จำนวนที่อยู่ปฏิบัติงาน				อัตราจ้างตาม				ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น(๓)				ค่าใช้จ่ายรวม(๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)		เพิ่ม/ลด				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙		
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙	๒๕๖๙								๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๒๙	พนักงานขับรถ	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐			๑	-	-	-									
๓๐	คนงานประจำขยะ	-	๓	๓๑๕,๐๐๐	๐			๓	-	-	-									
๓๑	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดใหญ่	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐			๑	-	-	-									
	กองคลัง																			
๓๒	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๔๒๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐			๑	-	-	-									
๓๓	นายอำเภอ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๔๒๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐			๑	-	-	-									
๓๔	นายอำเภอ (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๔๒๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐			๑	-	-	-									
๓๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๐			-	-	-	-									
๓๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๐			-	-	-	-									
๓๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๓๓,๔๔๐	๐			๑	-	-	-									
๓๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๓๓,๔๔๐	๐			๑	-	-	-									
๓๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๓๓,๔๔๐	๐			๑	-	-	-									
๔๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๐			๑	-	-	-									
	สำนักงานคลัง																			
๔๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๒๘๘,๔๔๐	๐			๑	-	-	-									
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๐	๐			-	-	-	-									
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๐	๐			๑	-	-	-									
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๐	๐			๑	-	-	-									
๔๕	พนักงานจ้างทั่วไป		๒	๒๑๖,๐๐๐	๐			๒	-	-	-									
	กองช่าง																			
๔๖	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๔๔๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐			๑	-	-	-									
๔๗	นายอำเภอ (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๔๔๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐			๑	-	-	-									
๔๘	นายอำเภอ (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๔๔๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐			๑	-	-	-									
๔๙	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	๔๔๐,๘๐๐	๐			๑	-	-	-									
๕๐	สถาปนิก	ป.ก./ช.ก.	๑	๔๔๐,๘๐๐	๐			๑	-	-	-									
๕๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๗๕,๑๒๐	๐			๑	-	-	-									
๕๒	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๗๕,๑๒๐	๐			๑	-	-	-									
๕๓	นายช่างไฟฟ้า	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๗๗,๙๐๐	๐			๑	-	-	-									
๕๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๘๗,๙๐๐	๐			๑	-	-	-									

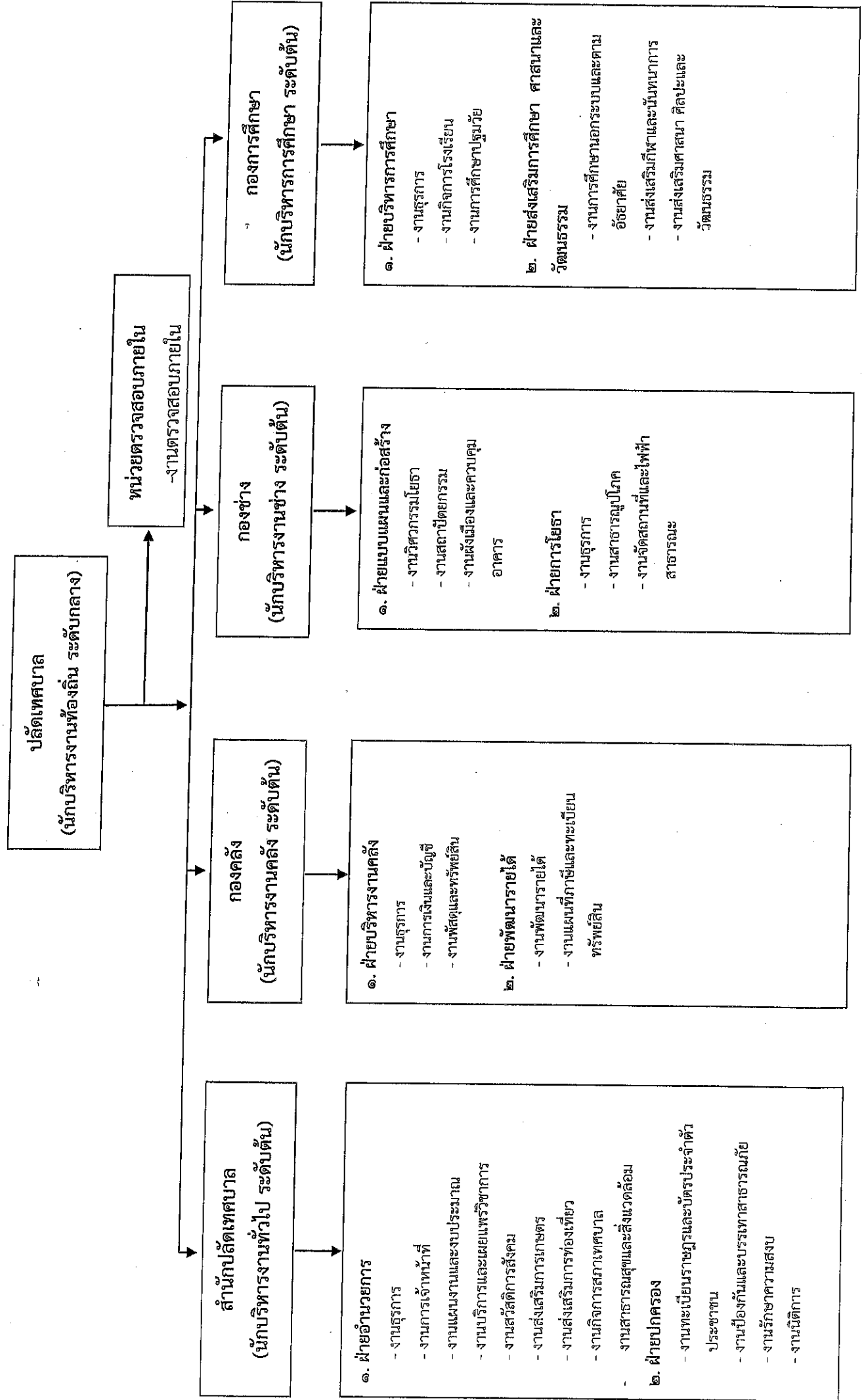
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะต่อได้			อัตราส่วนที่เพิ่มขึ้น(๑)					ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕,๑๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๑๕,๑๖๐	๑๕,๑๖๐	๑๕,๑๖๐	(๑๕,๑๖๐)
๕๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๑,๕๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	(๑๑,๕๖๐)
๕๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	-	๑๑,๕๖๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	(๑๑,๕๖๐)
๕๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๙	คนงาน	-	๓	๓	๑๒,๕๐๐	๐	๓	๓	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	(๑๒,๕๐๐)
	กองการศึกษา																		
๖๐	ผอ.กองศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ด.บ.	๑	๑	๕๕,๖๐๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๕,๖๐๐	๕๕,๖๐๐	๕๕,๖๐๐	(๕๕,๕๕๐)
๖๑	หน.ฝ่ายบริหารการศึกษานักบริหารงานการศึกษา	ด.บ.	๑	๑	๓๓,๖๐๐	๓๔,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	(๓๓,๕๕๐)
๖๒	หน.ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ด.บ.	๑	-	๓๓,๖๐๐	๓๔,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	(๓๓,๕๕๐)
๖๓	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ผอ.	๑	๑	๕๖,๖๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๑๓,๖๐๐	๕๖,๖๐๐	๕๖,๖๐๐	๕๖,๖๐๐	ว่างเดิม
๖๔	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ก./ผอ.	๑	๑	๐	๐	-	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๕๖,๖๐๐	๕๖,๖๐๐	๕๖,๖๐๐	(๕๖,๖๐๐)
๖๕	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ก./ผอ.	๑	-	๐	๐	-	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๕๖,๖๐๐	๕๖,๖๐๐	๕๖,๖๐๐	(๕๖,๖๐๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๖๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	๑๑,๕๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๖๗	คนงาน	-	๓	๓	๑๒,๕๐๐	๐	๓	๓	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	(๑๒,๕๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านท่าช้าง																		
๖๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	(๑๒,๕๐๐)
๖๙	ครู	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	(๑๒,๕๐๐)
๗๐	ครูผู้ช่วย	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	(๑๒,๕๐๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๗๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๖,๒๖๐)	-	๑	๑	๑๕,๖๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๖,๕๖๐	๖,๕๖๐	๖,๕๖๐	๑๕,๖๐๐	๑๕,๖๐๐	๑๕,๖๐๐	ว่างเดิม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนยาง																		
๗๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	(๑๒,๕๐๐)
๗๓	ครู	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	(๑๒,๕๐๐)
๗๔	ครูผู้ช่วย	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	๑๒,๕๐๐	(๑๒,๕๐๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๗๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๕,๕๐๐)	-	๑	๑	๑๕,๖๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๖,๕๖๐	๖,๕๖๐	๖,๕๖๐	๑๕,๖๐๐	๑๕,๖๐๐	๑๕,๖๐๐	(๑๕,๖๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้องจ่าย				อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น(๑)				ค่าใช้จ่ารวม(๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๖	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดธรรมสารนาคคี	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	รอจัดสรร
๓๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๒	๒	๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	
๓๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ที่เกาะ)	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	
๔๐	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	
๔๑	หน่วยตรวจสอบภายใน	ปอ./ชป.	๑	๑	๒๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	ยุบเลิก
(๕)	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		๑	๑	๒๒,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	
(๖)	รวม		๑๖	๑๖	๑๖,๕๖๔,๖๔๐	๕๓๔,๐๐๐	๑๖	๑๖	๑๖	-	-	-	-	๑,๖๖๓,๙๖๐	๑,๖๖๓,๙๖๐	๑,๖๖๓,๙๖๐	๑,๖๖๓,๙๖๐	(๑๘,๕๖๐)
(๗)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																	
(๘)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น																	
(๙)	คิดร้อยละ ๔๐%งบประมาณรายจ่ายประจำปี																	

หมายเหตุ

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ = ๗๑,๖๐๐,๐๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๗๑,๖๐๐,๐๐๐)
 - งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๗๕,๑๘๐,๐๐๐ บาท = (๗๑,๖๐๐,๐๐๐ X ๕%) + ๗๑,๖๐๐,๐๐๐ = ๗๕,๑๘๐,๐๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
 - งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๗๘,๙๓๘,๐๐๐ บาท = (๗๕,๑๘๐,๐๐๐ X ๕%) + ๗๕,๑๘๐,๐๐๐ = ๗๘,๙๓๘,๐๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘
 - งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๘๒,๘๘๕,๙๕๐ บาท = (๗๘,๙๓๘,๐๐๐ X ๕%) + ๗๘,๙๓๘,๐๐๐ = ๘๒,๘๘๕,๙๕๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกรากำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ		
๑		-	๓๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)		หมายเหตุ (ว่างเดิม) ๗๑๖,๐๔๐
๒	อานันท์ บัดเทพศาล	ร.บ.(การปกครองท้องถิ่น)	๓๕-๒-๐๐-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕-๒-๐๐-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๑,๖๔๐ (๕๑,๕๒๐x๑๒)	๘๒,๐๐๐ (๗,๕๐๐x๑๒)	-		๖๖๐,๒๔๐
๓	นายวีระ แก้วฟู	ศ.บ.(บริหารรัฐกิจ)	๓๕-๒-๐๐-๒๑๐๑-๐๐๒	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕-๒-๐๐-๒๑๐๑-๐๐๒	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๖,๘๔๐ (๓๖,๐๐๐x๑๒)	๘๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๔,๓๒๐ (๓๖๐x๑๒)		๔๔๑,๒๔๐
๔	นางสาววิภา มากเกื้อ	ร.บ.(การปกครองท้องถิ่น)	๓๕-๒-๐๐-๒๑๐๑-๐๐๓	หน.ฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕-๒-๐๐-๒๑๐๑-๐๐๓	หน.ฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๖๗,๕๖๐ (๓๗,๒๓๐x๑๒)	๘๙,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-		๔๔๗,๕๖๐
๕	นางสาววนิดา ทองศรีนุ่น	ร.บ.(รัฐศาสตร์)	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๕,๕๕๐ (๓๗,๔๒๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-		๔๕๕,๕๕๐
๖	นายโสภณกร จันทพร	ศ.บ.(รัฐศาสตร์)	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๖๔,๙๖๐ (๒๐,๗๒๐x๑๒)	๘๔,๖๒๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-		๒๔๙,๖๒๐
๗	นางสาวเปรมฤดี ชูช่วย	ศ.บ.(การจัดการทรัพยากรบุคคล)	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๐,๕๖๐ (๒,๕๗๐x๑๒)	๘๐,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-		๓๐๕,๖๔๐
๘	นางสาวกรนิภากร อินทะเสน	น.บ. (นิติศาสตร์)	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ป.ก.	๒๔,๕๗๐ (๒,๕๗๐x๑๒)	๗๔,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-		๒๔๕,๖๒๐
๙	นางสาวสราวิศศิริ จันททรัพย์	ศ.บ.(สื่อสารมวลชน)	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก.	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก.	๒๔,๕๖๐ (๒,๕๔๐x๑๒)	๗๔,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-		๒๔๕,๖๒๐
๑๐	นางสาวไพฑูริยา นวลแก้ว	ว.บ.(สาธารณสุข)	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๒๔,๕๖๐ (๒,๕๔๐x๑๒)	๗๔,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-		๒๔๕,๖๒๐
๑๑	นางสาวสราพร ชุมทอง	ร.บ.(การปกครองท้องถิ่น)	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๔,๘๖๐ (๓๗,๔๒๐x๑๒)	๗๔,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-		๔๔๘,๙๒๐
๑๒	นางวันดี มุสิกวงศ์	ร.บ.(การปกครองท้องถิ่น)	๓๕-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๗,๕๔๐ (๓๘,๖๒๐x๑๒)	๘๗,๕๔๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-		๔๗๕,๕๔๐
๑๓	นางสุวิรัตน์ ภาณุภาพ	ร.บ.(การปกครองท้องถิ่น)	๓๕-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๖,๙๖๐ (๓๐,๗๒๐x๑๒)	๘๖,๙๖๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-		๓๖๙,๖๒๐
๑๔	นางสาวยุภาวดี คงคำ	ส.บ.(สาธารณสุขชุมชน)	๓๕-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	พ.ง.สาธารณสุข	ชง.	๓๕-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	พ.ง.สาธารณสุข	ชง.	๓๕,๗๗๐ (๒๙,๘๑๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-		๓๕๗,๗๒๐
๑๕	นายสมศักดิ์ ธิติ	อ.ศ.บ.(การพัฒนาชุมชน)	๓๕-๒-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทคนิค	ป.ง.	๓๕-๒-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทคนิค	ป.ง.	๑๘,๖๐๐ (๑๖,๓๔๐x๑๒)	๖๘,๖๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-		๑๙๖,๐๘๐
๑๖	จ.อ.นริศ จันททรัพย์	ศ.บ.(รัฐศาสตร์)	๓๕-๒-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	พ.ง.ป้องกัน	ชง.	๓๕-๒-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	พ.ง.ป้องกัน	ชง.	๓๘,๗๒๐ (๓๒,๒๗๐x๑๒)	๘๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-		๓๘๗,๒๔๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ		-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-	-	-	-	
๑๘	-ว่าง-		-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-	-	-	-	(ยุบเลิก)
๑๙	-ว่าง-		-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-	-	-	-	(ยุบเลิก)
๒๐			-	-	-	-	ผู้ช่วยนักบริหารงานทั่วไป	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๒๑	-ว่าง-		-	ผู้ช่วยนักบริหารงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักบริหารงานทั่วไป	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๒๒	นายวุฒิศักดิ์ ชูสุวรรณ	ปวช.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยนักบริหารงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	(ยุบเลิก)
๒๓	-ว่าง-		-	ผู้ช่วยนักบริหารงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักบริหารงานทั่วไป	-	๑๘๑,๘๘๐ (๑๕,๙๙๐x๑๒)	-	-	๑๙๑,๘๘๐
๒๔	-ว่าง-		-	พนักงานประจำ	-	-	-	-	-	-	-	(ยุบเลิก)
๒๕	พนักงานจ้างทั่วไป		-	พนักงานประจำ	-	-	-	-	-	-	-	(ยุบเลิก)
๒๖	นายอัครเดช สุขคง	ม.๖	-	พนักงานประจำ	-	-	พนักงานประจำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๒๗	นางสาววาสนา กลิ่นแก้ว	ม.๖	-	พนักงานประจำ	-	-	พนักงานประจำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๒๘	นายดิษฐ์ประสา แก้วบุญส่ง	ม.๖	-	พนักงานประจำ	-	-	พนักงานประจำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๒๙	-ว่าง-		-	พนักงานประจำ	-	-	-	-	-	-	-	๙,๐๐๐
๓๐	นายถวิลจะพงศ์ อธิวัฒน์	ปวช.(ช่างยนต์)	-	พนักงานประจำ	-	-	-	-	-	-	-	(ยุบเลิก)
๓๑	นางสาวสุณิษา กลิ่นแก้ว	คน(การศึกษาระดับประถมศึกษา)	-	พนักงานประจำ	-	-	พนักงานประจำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๓๒	นายณรงค์ ชูแสง	ม.๖	-	พนักงานประจำ	-	-	พนักงานประจำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๓๓	-ว่าง-		-	พนักงานประจำ	-	-	พนักงานประจำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๓๔	นายธีรกร ทองผล	ค.บ.(เศรษฐศาสตร์)	-	พนักงานประจำ	-	-	พนักงานประจำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๓๕	นายประสาร หนูเปื้อน	ม.๖	-	พนักงานประจำ	-	-	พนักงานประจำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๓๖			-	พนักงานประจำ	-	-	พนักงานประจำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๓๗			-	พนักงานประจำ	-	-	พนักงานประจำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๓๘			-	พนักงานประจำ	-	-	พนักงานประจำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๓๙			-	พนักงานประจำ	-	-	พนักงานประจำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(กำหนดเพิ่ม)

๒๖

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ		
๔๐			-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)	
๔๑			-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)	
๔๒	นายไพฑูรย์ กาญจน	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)	
๔๓	นายทวีศักดิ์ ทอมขาว	ป.๖	-	พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	
๔๔	กองคลัง								๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	
๔๕	นางรติกร บุญสนิท	ศศ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง	ต้น	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง	ต้น	๕๖๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๔๘,๕๒๐	
๔๕	นางสุริยาพร ชูเกตุ	บธ.บ.(การบัญชี)	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	(๕๖,๒๑๐x๑.๒๒)	(๓,๕๐๐x๑.๒๒)	-	๕๔๘,๕๒๐	
๔๖	นางสุณิญา ชุมประเสริฐ	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้	ต้น	(๓๗,๙๖๖x๑.๒๒)	(๑,๕๐๐x๑.๒๒)	-	๕๔๖,๖๐๐	
๔๗		-	-	(นักบริหารงานการคลัง)	-	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเต็ม)	
๔๘	นางรัชนีการ์ ณ นคร	บธ.ม.(การบริหารธุรกิจ)	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ช.ก.	๓๓๖,๓๖๐	-	-	๓๔๕,๓๖๐	
๔๙	นางอรอุมา แสงสว่าง	ปวส.(การบัญชี)	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	จ.พ.ง.การเงินและบัญชี	ช.ก.	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	จ.พ.ง.การเงินและบัญชี	ช.ก.	(๒๘,๐๓๐x๑.๒๒)	-	-	๓๓๖,๓๖๐	
๕๐	นางสาวกัญญาณี ศรีสุข	ปวส.(การบัญชี)	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	จ.พ.ง.พัสดุ	ช.ก.	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	จ.พ.ง.พัสดุ	ช.ก.	๔๓๘,๖๘๐	-	-	๔๓๘,๖๘๐	
๕๑	นายสมพร จุลศรี	ปวส.(การบัญชี)	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	จ.พ.ง.จัดเก็บรายได้	ช.ก.	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	จ.พ.ง.จัดเก็บรายได้	ช.ก.	(๒๘,๘๘๐x๑.๒๒)	-	-	๓๔๖,๕๖๐	
๕๒	นางสาวสุนันทา สังกาน	บธ.บ.(คอมพิวเตอร์)	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๒	จ.พ.ง.จัดเก็บรายได้	ช.ก.	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๒	จ.พ.ง.จัดเก็บรายได้	ช.ก.	(๒๘,๘๘๐x๑.๒๒)	-	-	๓๔๖,๕๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ		-										
๕๓	-ว่าง-		-	ผู้ช่วยจ.พ.ง.การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยจ.พ.ง.การเงินและบัญชี	-	-	-	-	(ยุบเลิก)	
๕๔	-ว่าง-		-	ผู้ช่วยจ.พ.ง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยจ.พ.ง.จัดเก็บรายได้	-	-	-	-	(ยุบเลิก)	
๕๕	-ว่าง-		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-	(ยุบเลิก)	
๕๖	พนักงานจ้างทั่วไป		-		-	-		-					
๕๗			-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)	
๕๘			-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราจ้างเดิม		กรอบอัตราจ้างใหม่		เงินเดือน			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
๕๕		-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	(กำหนดเพิ่ม)
๖๐		-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	(กำหนดเพิ่ม)
๖๑		-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	(กำหนดเพิ่ม)
๖๒		-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	(กำหนดเพิ่ม)
๖๓		-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	(กำหนดเพิ่ม)
๖๔		-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	(กำหนดเพิ่ม)
กองช่าง										
๖๕	นายอนุวัฒน์ วัฒนรัตน์	ร.บ.(การจัดการก่อสร้าง)	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผ.ก.อ.ช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	ผ.ก.อ.ช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๔๘,๘๘๐ (๕๕๗,๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๙๐,๘๘๐
๖๖		-	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘๗,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) (๑,๕๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	(ว่างเดิม) ๔๐๕,๖๐๐
๖๗	นายวิระศักดิ์ หานิช	วท.บ.(เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หน.ฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	หน.ฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖๘,๔๘๐ (๓๐,๘๘๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๓๘๗,๔๘๐
๖๘	นายเชิดดี ดั่งจิม	วศ.บ.(วิศวกรรมโยธา)	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	วิศวกรโยธา	ชก.	๔๒๘,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	-	๔๖๓,๒๔๐
๖๙		-	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	สถาปนิก	ป.ก./ชก.	สถาปนิก	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน) (๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๓๕๕,๓๒๐
๗๐	นายอำนาจ สึงเหลือ	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	๓๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	นายช่างโยธา	ชง.	๔๑๗,๑๖๐ (๓๕,๔๓๐x๑๒)	-	๔๕๒,๑๖๐
๗๑	นายวิชัยศาสตร์ ขุนพลสังข์	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	๓๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	นายช่างโยธา	ชง.	๓๕๑,๑๖๐ (๒๘,๔๓๐x๑๒)	-	๓๗๙,๑๖๐
๗๒		-	๓๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ก./ชง.	นายช่างไฟฟ้า	ป.ก./ชง.	๒๘๗,๘๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน) (๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๒๘๗,๘๐๐
๗๓	นางสาวปัทมาพร มั่นแก้ว	ปวส.(การบัญชี)	๓๕-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๑๓,๔๔๐ (๒๖,๑๒๐x๑๒)	-	๓๓๙,๔๔๐
พนักงานช่างตามภารกิจ										
๗๔	นางจิตติมา ศิริรัตน์	ปวส.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๐,๔๐๐ (๑๖,๗๐๐x๑๒)	-	๒๐๐,๔๐๐
๗๕	นายจิรวัฒน์ ศรีบุญ	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๘๑,๔๐๐ (๑๕,๕๔๐x๑๒)	-	๑๙๖,๙๐๐
๗๖		-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๑๓๘,๐๐๐
๗๗	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	-	-	(ยุบเลิก)

๒๔๘

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๗๘	พนักงานจ้างทั่วไป											
๗๙	นายศรวิทย์ วงศ์ชู	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๘๐	นายนิรุทธิ์ คงแก้ว	วศ.บ.(การไฟฟ้า)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๘๑	นายไชยมงคล รอดภาษา	ปวศ.(การไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๘๒	กองการศึกษา											
๘๓	นางสาวสุภา พงออ่อน	ทษม.(การบริหารการศึกษา)	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา	ต้น	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา	ต้น	๕๕๗,๘๘๐	๕๒,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖๐๖,๒๔๐
๘๔	นางนันทิชา เลื่อนจันทร์	ทษม.(การบริหารการศึกษา)	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	(๕๖,๕๐๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)	(๕๓๐x๑๒)	
๘๕		-	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	หน.ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา	ต้น	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	หน.ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา	ต้น	๔๒๘,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๔๖,๒๔๐
๘๖	นางสาวสุริยา ทองขาว	ทษม.(การบริหารการศึกษา)	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๘๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	(ว่างเดิม)
๘๗	นางสาวรณมิกา นพดงจันทร์	ปวศ.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	จพ.ธุรการ	ชก.	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	จพ.ธุรการ	ชก.	(๓๘,๖๓๐x๑๒)	-	-	๔๒๕,๕๖๐
๘๘		-	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	จพ.ธุรการ	ชก.	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	จพ.ธุรการ	ชก.	๒๔๘,๓๒๐	-	-	๒๔๘,๓๒๐
๘๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๙๐	-ว่าง-											
๙๑	พนักงานจ้างทั่วไป											
๙๒	นางธนัท เกตุแก้ว	บธ.บ.(บริหารธุรกิจ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๙๓	นางสาวณัฐพร สังข์เหลือ	ปวศ.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๙๔	นางเรวดี ขวัญแก้ว	วท.บ.(ส่งเสริมสุขภาพเด็ก)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๙๕	ศพด.บ้านท่าช้าง											
๙๖		-	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอตเสริม
๙๗		-	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ครู	ศก.๒	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ครู	ศก.๒	-	-	-	(ว่างเดิม)
๙๘		-	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ครูผู้ช่วย	ศก.๒	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ครูผู้ช่วย	ศก.๒	-	-	-	ใช้เงินอุดหนุน
๙๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๐๐	นางจันทนา รักด้วง	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	๘๘,๐๘๐	(๗,๓๕๐x๑๒)	-	๘๘,๐๘๐
ส่วนเงินอุดหนุนเด็กพิการ												

๒๔-

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษอื่นๆ	
	ศพด. วัชรธรรมสารนัคคี											
๔๕												
๔๖	นางวันดี สงขุ	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๓๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๒	ผู้ช่วยครูผู้สอนพัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอจัดสรร
๔๗	นางเอมอร แก้วหิไล	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๓๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๔	ครู	คศ.๒	๓๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๒	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๔๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ				คศ.๒	๓๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๔	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๔๙	-ว่าง-			ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	-	-	-	(ว่างเดิม) ใช้เงินอุดหนุน
	ศพด. บ้านโนนยาง			ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-		-	-	-	-	(ยุบเลิก)
๑๐๐												
๑๐๑	นางสาวรรณา ชูคำ	ค.บ.(วิชาเอกภาษาไทย)	๓๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๑	ผู้ช่วยครูผู้สอนพัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอจัดสรร
๑๐๒			๓๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๓	ครูผู้ช่วย	คศ.๑	๓๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๑	ครู	คศ.๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				ครูผู้ช่วย	๓๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๓	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	(ว่างเดิม) ใช้เงินอุดหนุน
๑๐๓	นางสาวอุไรวรรณ สังข์เหลือ	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)		ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กษะ)	-	๓๘,๑๒๐ (๖,๕๑๐x๑๒)	-	-	๓๘,๑๒๐ ส่วนเกินจากเดิมยกให้
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๑๐๔	นางสาวนันทิยา ผู้แจ้ง	บธ.ม.(การบริหารธุรกิจ)	๓๕-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๕-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๕,๐๑๐x๑๒)	-	-	๒๘๘,๑๒๐ (๒๕,๐๑๐x๑๒)

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลพนางตุง

เทศบาลตำบลพนางตุง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นหน่วยงานให้บริการประชาชน พัฒนาโครงสร้างสร้างความเจริญให้เกิดแก่ชุมชนและท้องถิ่น ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการปฏิบัติงานเพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นและพัฒนาท้องถิ่น ดังนั้น เทศบาลตำบลพนางตุง จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปรุมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลพนาสูง ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลพนาสูง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐาน ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
