

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



เทศบาลตำบลพนาสูง
อำเภอควนขนุน จังหวัดปัตตานี



ประกาศเทศบาลตำบลพนาสูง

เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ตามที่เทศบาลตำบลพนาสูง ได้เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง (ก.ท.จ.พัทลุง) เพื่อพิจารณาขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง (ก.ท.จ.พัทลุง) ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๘ ได้มีมติเห็นชอบให้เทศบาลกำหนด/ลดตำแหน่ง เพื่อการจัดอัตรากำลัง และโครงสร้างให้เหมาะสม ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กับอำนาจหน้าที่และปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ตามที่เสนอขอแล้ว นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับ ข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘

๗๗

(นายพิชิต ชันติพันธุ์)

นายกเทศมนตรีตำบลพนาสูง

คำนำ

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง (ก.ท.จ.พัทลุง) กำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการสรรหา การคัดเลือก การสอบคัดเลือก และการควบคุมอัตรา ตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ของแต่ละส่วนราชการ และกำหนดโครงสร้างการแบ่งงาน การปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง (ก.ท.จ.พัทลุง) ตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้มีความเหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ วางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้ถูกต้องเหมาะสมอีกด้วย

เทศบาลตำบลพนาสูง จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน มีความคุ้มค่าในการใช้ ทรัพยากร ทำให้การปฏิบัติตามภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี และยังใช้ เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ รายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนดไว้

เทศบาลตำบลพนาสูง

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	๑๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๒
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๐

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
เทศบาลตำบลพนาสูง อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (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 ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรี 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 หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัด พัทลุง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา 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 งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

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 สารบรรณและบริหารทั้งในส่วนราชนั้น 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 การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่มณฑล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะนำไปสู่สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภารกิจ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีของเทศบาลตำบลพนาสูง 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) เอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน

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) การใช้สารเคมีในการทำเกษตร 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) รมรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การกำจัดลูกน้ำยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า และโรคติดต่ออื่นๆ
- ๒) การดูแลให้ความสงเคราะห์ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ให้ครอบคลุมทั่วถึง
- ๓) จัดสร้างห้องสมุด และแหล่งข้อมูลเพื่อให้ประชาชนได้รับข่าวสารทั่วถึง
- ๔) ส่งเสริมประชาชน เด็ก และเยาวชนให้มีการศึกษา ตลอดทั้งสนับสนุนทุนการศึกษาแก่เด็กยากจน
- ๕) ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดประเภทต่างๆ
- ๖) พื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔.๒.๔ ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

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

๔.๓ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

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

๕ การกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลพนาสูงนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน ซึ่งการพัฒนาเทศบาลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ ต้องร่วมกันแก้ไขปัญหและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง โดยได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น ตามแนวเศรษฐกิจแบบพอเพียง โดยประชาชนมีส่วนร่วม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญห 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 ๒๕๓๖ 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 ๒๕๓๖ 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 ๒๕๓๖ ม.๕๐ (๔)

๕.๒.๘ ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (พ.ร.บ.เทศบาล ฯ ๒๕๓๖ ม.๕๐ (๖)

๕.๒.๙ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ(พ.ร.บ.เทศบาล ฯ ๒๕๓๖ ม.๕๐ (๗))

๕.๒.๑๐ ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา(พ.ร.บ.เทศบาล ฯ ๒๕๓๖ ม.๕๑ (๑)

๕.๒.๑๑ ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (พ.ร.บ.เทศบาลฯ ๒๕๓๖ 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 ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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 (๓))

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 (๑๘))

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 การกิจหลัก

๖.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) จัดทำทางระบายน้ำเพื่อป้องกันน้ำท่วม
- ๒) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นที่จำเป็นต่อการพัฒนาเมือง
- ๓) การสาธารณูปการให้ครอบคลุมทั่วถึง
- 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 การปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์ ปกครองส่วนท้องถิ่น

- ๑) ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๖.๒ การกิจรอง

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

เทศบาลตำบลพนาสูง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

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

กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๖ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในเทศบาลตำบลพนาสูง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในเทศบาลตำบลพนาสูง ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาของเทศบาลตำบลพนาสูง เทศบาลมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (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 จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น 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 และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลพนางตุง และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลพนางตุงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุง ครั้งที่ ๑) ดังนี้

ขอยุบเลิกตำแหน่ง

สำนักปลัดเทศบาล

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข

จำนวน ๑ อัตรา

จำนวน ๑ อัตรา

ข้อกำหนดตำแหน่งใหม่

กองคลัง

จำนวน ๔ อัตรา

พนักงานเทศบาล

๑. นักวิชาการเงินและบัญชี
๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้
๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

จำนวน ๑ อัตรา

จำนวน ๑ อัตรา

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

จำนวน ๑ อัตรา

กองการศึกษา

จำนวน ๒ อัตรา

พนักงานเทศบาล

๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๒. เจ้าพนักงานธุรการ

จำนวน ๑ อัตรา

จำนวน ๑ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
สำนักปลัดเทศบาล								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	-	-	-	-๑	-	
กองคลัง								
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
กองการศึกษา								
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
รวม	๑	๑	๖	๖	-	+๕	-	

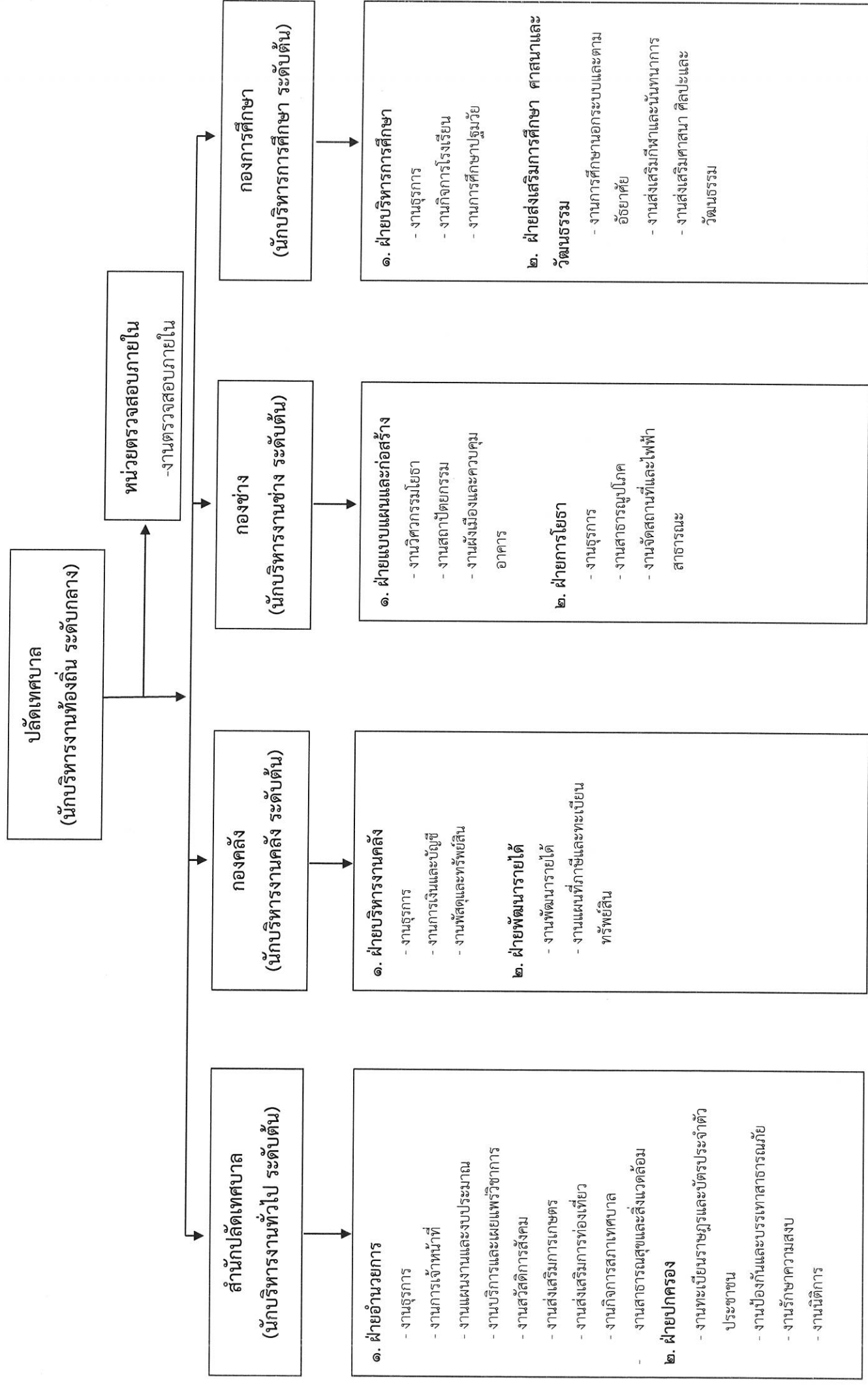
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องจ้าง			อัตราการสังคม เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๑)					ค่าใช้จ่ายรวม(๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๕๙,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๒๔๐	๒๑,๖๘๐	๒๒,๖๘๐	๘๘๘,๗๖๐	๘๘๗,๔๐๐	(๕๕,๙๖๐)				
	สำนักงานปลัดเทศบาล																					
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๕๘,๘๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๐๐๐	๑๗,๑๖๐	๑๗,๑๖๐	๖๐๘,๘๘๐	๖๐๖,๘๘๐	(๕๕,๗๔๐)				
๓	หัวหน้างานวิชาการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๒๙,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๕๗๓,๕๖๐	๕๗๒,๕๖๐	(๓๕,๗๗๐)				
๔	หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๒๙,๒๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๖๐	๑๓,๔๔๐	๕๗๓,๕๖๐	๕๗๒,๕๖๐	(๓๕,๗๗๐)				
๕	นักจัดการทั่วไป	ป.ก./ข.ม.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๖,๓๒๐	๔๒๖,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)				
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ข.ก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๙,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๐๓,๒๘๐	(๑๕,๕๖๐)				
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ข.ก.	๑	๑	๒๕๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๘,๔๐๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๐๓,๒๘๐	(๑๕,๕๖๐)				
๘	นิติกร	ป.ก./ข.ม.	๑	๑	๕๒๒,๖๔๐	๕๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๖๐	๑๓,๒๖๐	๒๗๗,๒๐๐	๒๗๗,๒๐๐	(๑๕,๕๖๐)				
๙	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก./ข.ก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๙,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๐๓,๒๘๐	(๑๕,๕๖๐)				
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ข.ก.	๑	-	๑๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	ว่างเต็ม				
๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ข.ม.	๑	๑	๑๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๓๕,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)				
๑๒	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ก./ข.ม.	๑	๑	๕๒๖,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๘๐๐	๑๔,๔๐๐	๑,๐๖๒,๘๘๐	๑,๐๖๒,๘๘๐	(๓๕,๕๖๐)				
๑๓	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ก./ข.ม.	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๖๐	๓๖๗,๕๖๐	๓๖๗,๕๖๐	(๒๗,๙๖๐)				
๑๔	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ป.ก./ข.ม.	๑	๑	๓๒๔,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๒๖๐	๓๖๗,๕๖๐	๓๖๗,๕๖๐	(๒๗,๐๓๐)				
๑๕	เจ้าหน้าที่งานเทคนิค	ป.ก./ข.ม.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๐๐	๖,๒๐๐	๖,๓๖๐	๓๖๕,๒๒๐	๓๖๕,๒๒๐	(๑๒,๒๒๐)				
๑๖	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ข.ม.	๑	๑	๓๕๒,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๓๗๗,๕๔๐	๓๗๗,๕๔๐	(๒๘,๓๔๐)				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๑๗	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	(๑๕,๐๐๐)				
๑๘	ผู้ช่วยนิติกร	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	(๑๕,๐๐๐)				
๑๙	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๔๙,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๗,๘๘๐	๒๖๗,๘๘๐	(๒๐,๗๘๐)				
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	-	๑	-	๐	๐	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ยุบเลิก				
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๓,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๗,๓๒๐	๑๘๗,๓๒๐	(๑๔,๔๕๐)				
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานเทคนิค	-	๑	๑	๑๕๙,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๙๒๐	๖,๙๖๐	๑๗๓,๐๔๐	๑๗๓,๐๔๐	(๑๓,๓๒๐)				
๒๓	คณงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๔๙,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๓๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๘๖๐	๑๖๓,๓๒๐	(๑๒,๐๘๐)				
	พนักงานจ้างทั่วไป																					
๒๔	คณงาน	-	๗	๗	๗๕๖,๐๐๐	๐	๗	๗	๗	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)				
๒๕	คณงานเครื่องสูบน้ำ	-	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)				
๒๖	การโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)				
๒๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)				

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้องใช้				อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)				ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
๗๖	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)	-	๑	๑	๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๗๗	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม	
๗๘	หน่วยตรวจสอบภายใน																					
(๕)	รวม	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๑๘,๕๖๐)	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%		๑๕	๗๗	๑๘,๙๐๔,๖๘๐	๕๓๔,๐๐๐	๘๙	๘๙	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น																					
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐%งบประมาณรายจ่ายประจำปี																					

หมายเหตุ

- งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ = ๗๑,๖๐๐,๐๐๐
- สถานการณ์การคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 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
- สถานการณ์การคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๗๘,๙๓๙,๐๐๐ บาท = (๗๕,๑๘๐,๐๐๐ X ๕%) = ๗๕,๑๘๐,๐๐๐ + ๗๘,๙๓๙,๐๐๐ = ๑๕๔,๑๑๙,๐๐๐
- สถานการณ์การคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๘๒,๘๘๕,๙๕๐ บาท = (๗๘,๙๓๙,๐๐๐ X ๕%) = ๗๘,๙๓๙,๐๐๐ + ๘๒,๘๘๕,๙๕๐ = ๑๖๑,๘๒๔,๙๕๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ		
๑	นายชูศักดิ์ พจนานนกกุล	ศศ.ม.(รัฐศาสตร์)	๓๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๕-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๕๔,๕๒๐ (๕๔,๔๖๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๒๗,๕๒๐	
	สำนักปลัดเทศบาล												
๒	นายชำนาญ หองดำ	ร.บ.ม.(การปกครองท้องถิ่น)	๓๕-๒-๐๐-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕-๒-๐๐-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๔๘,๘๘๐ (๔๕,๗๔๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๙๐,๘๘๐	
๓	นายวิระ แก้วพูล	ศศ.บ.(บริหารรัฐกิจ)	๓๕-๒-๐๐-๒๑๐๑-๐๐๒	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕-๒-๐๐-๒๑๐๑-๐๐๒	หน.ฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๔,๓๒๐ (๓๖๐x๑๒)	๕๔๑,๕๖๐	
๔	นายพิเชษฐ์ พรหมเช็ก	ร.บ.ม.(การปกครองท้องถิ่น)	๓๕-๒-๐๐-๒๑๐๑-๐๐๓	หน.ฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕-๒-๐๐-๒๑๐๑-๐๐๓	หน.ฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๕๔๗,๒๔๐	
๕	นางสาววิดา ทองศรีนุ่น	ศศ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๕-๒-๐๐-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐	
๖	นายโสภณกร จันทเพชร	ศศ.บ.(รัฐศาสตร์)	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐	
๗	นางสาวเบรมณี ชูช่วย	ศศ.บ.(การจัดการบริหารชุมชน)	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๒๔๕,๒๘๐ (๒๐,๔๔๐x๑๒)	-	-	๒๔๕,๒๘๐	
๘	นางสาวเกตุกร บุญจันทร์	น.บ. (นิติศาสตร์)	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๕๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	-	-	๕๒๒,๖๔๐	
๙	นางสาวสวิตติ จันทิรพุม	ศศ.บ.(สื่อสารมวลชน)	๓๕-๒-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก.	๓๕-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐	
๑๐		-	๓๕-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๓๕-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐	
๑๑	นางสาวสถาพร ขุนทอง	ร.บ.ม.(การปกครองท้องถิ่น)	๓๕-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๕-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๔๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๔๖,๐๐๐	
๑๒	นางวันดี มุสิกวงศ์	ร.บ.ม.(การปกครองท้องถิ่น)	๓๕-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๓๕-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๕๒๖,๔๘๐ (๓๕,๕๔๐x๑๒)	-	-	๕๒๖,๔๘๐	
๑๓	นางจรัสรัตน์ กาละกาฬ	ร.บ.ม.(การปกครองท้องถิ่น)	๓๕-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๓๕-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๙๖๐x๑๒)	-	-	๓๓๕,๕๒๐	
๑๔	นางสาวยุภาวดี คงคำ	ส.ม.(สาธารณสุขชุมชน)	๓๕-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	จพง.สาธารณสุข	ชก.	๓๕-๒-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	จพง.สาธารณสุข	ชก.	๓๒๔,๓๖๐ (๒๗,๐๓๐x๑๒)	-	-	๓๒๔,๓๖๐	
๑๕	นายสมศักดิ์ ณ ติเป	อ.ศศ.(การพัฒนาชุมชน)	๓๕-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทคนิค	ป.ก.	๓๕-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานเทคนิค	ป.ก.	๑๑๔,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๑๖,๖๔๐	
๑๖	จ.อนริศ จันทิรทิพย์	ศศ.บ.(รัฐศาสตร์)	๓๕-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ชก.	๓๕-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันฯ	ชก.	๓๕๒,๐๘๐ (๒๙,๓๔๐x๑๒)	-	-	๓๕๒,๐๘๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวสุลพร จันสุกสี	ศศ.บ.(รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๘	นางสาววริทธิ์ญา แก้วตุ่น	น.บ.(นิติศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๙	นางศิริยุญา เหมือนพรหมราย	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๔๙,๓๖๐ (๒๐,๗๘๐x๑๒)	-	-	๒๔๙,๓๖๐
๒๐		-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	(ยบเลิก)
๒๑	นายวุฒิศักดิ์ ขุสุวรรณ	ปวช.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๓,๘๘๐ (๑๔,๔๔๐x๑๒)	-	-	๑๗๓,๘๘๐
๒๒	นายณฤศ นาคเกลี้ยง	ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเทคนิค	-	๑๕๙,๘๔๐ (๑๓,๓๒๐x๑๒)	-	-	๑๕๙,๘๔๐
๒๓	นายประธาน กาละมูล	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๔๔,๙๖๐ (๑๒,๐๘๐x๑๒)	-	-	๑๔๔,๙๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป												
๒๔	นายมนตรี โมราลิก	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๒๕	นายอัคเดช สุขคง	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๒๖	นางสาววาสนา กลับแก้ว	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๒๗	นายดิษฐ์ประชา แก้วบุญส่ง	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๒๘	นายจักรพงษ์ แซ่หวาด	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๒๙	นายสังกะพงค์ ฉิดอิม	ปวช.(ช่างยนต์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๓๐			-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๓๑	นายณรงค์ ขุแสง	ม.๖	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)
๓๒	นายณรงค์ ฤทธิรัตน์	ม.๖	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๓๓	นายพัลลภ ทองพูล	ศ.บ.(เศรษฐศาสตร์)	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๓๔	นายประสาร หนูเป็ย	ม.๖	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	-	คนงานเครื่องสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๓๕	นายวันชัย ฤทธิรัตน์	ม.๖	-	การโรง	-	-	การโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๓๖	นายคณิต ตุดแดง	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๓๗	นายปรีชา ทองมี	ป.๗	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๓๘	นายสุทัศน์ ขุนฤทธิ์สง	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๓๙	นายไพฑูร กาละมูล	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๔๐	นายพิทักษ์ดี หอมขาว	ป.๖	-	พนักงานเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองคลัง											
๔๑	นางดัดกร บุญสินท์	ศบ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)		๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๔,๒๔๐
๔๒	นางสุริยาพร ชูเกตุ	บธ.บ.(การบัญชี)	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)		๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๔,๑๖๐
๔๓	นางสุวิญญา เรืองนิม	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๕-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)		๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๓,๕๒๐
๔๔		-	-	-	-	๓๕-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔๕		-	-	-	-	๓๕-๒-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๔๖	นางอรอุมา แสงสว่าง	ปวส.(การบัญชี)	๓๕-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ชง.	๓๕-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี		๓๕๓,๔๘๐ (๓๒,๗๔๐x๑๒)	-	-	๓๕๓,๔๘๐
๔๗	นางสาวกัญญา ศรีสุข	ปวส.(การบัญชี)	๓๕-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	จพง.พัสดุ	ชง.	๓๕-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	จพง.พัสดุ		๓๑๓,๔๔๐ (๒๖,๑๒๐x๑๒)	-	-	๓๑๓,๔๔๐
๔๘	นายสมพร จุลศรี	ปวส.(การบัญชี)	๓๕-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ชง.	๓๕-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้		๓๑๓,๔๔๐ (๒๖,๑๒๐x๑๒)	-	-	๓๑๓,๔๔๐
๔๙		-	-	-	-	๓๕-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๒	จพง.จัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
	ลูกจ้างประจำ											
๕๐	นางจุไรพร เมืองทอง	ปวส.(เลขานุการ)	-	จพง.การเงินและบัญชี	-	-	จพง.การเงินและบัญชี		๒๘๘,๙๖๐ (๒๔,๐๘๐x๑๒)	-	-	๒๘๘,๙๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ		-									
๕๑		-	-	-	-	-	ผู้ช่วยจพง.การเงินและบัญชี		๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๕๒	นางสาวเบจมาศ ช่วยอิน	ปวส.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยจพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยจพง.จัดเก็บรายได้		๑๓๑,๐๐๐ (๑๔,๒๕๐x๑๒)	-	-	๑๓๑,๐๐๐
๕๓	นางสาวเรณู มุ่นคง	ปวส.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๔	นายรังสิมันต์ รักหนู	ปวส.(การไฟฟ้ากำลัง)	-	คนงาน	-	-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๕๕	นายณณพันธ์ สุดเมือง	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ		
	กองช่าง												
๕๖	นายอานันต์ วัฒนรัตน์	บ.บ.(การจัดการงานก่อสร้าง)	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๓๒,๘๐๐	
๕๗	นายธวัช คงแก้ว	บ.บ.(การจัดการงานก่อสร้าง)	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๓๘๐,๖๔๐	
๕๘		-	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หน.ฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๕-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	หน.ฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเต็ม) ๔๑๑,๖๐๐	
๕๙	นายเชิดชิต ดั่งเงิน	ว.ศ.บ.(วิศวกรรมโยธา)	๓๕-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๓๕-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐	
๖๐		-	๓๕-๒-๐๕-๓๗๐๒-๐๐๑	สถาปนิก	ป.ก./ชก.	๓๕-๒-๐๕-๓๗๐๒-๐๐๑	สถาปนิก	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐	
๖๑	นายอำนาจ สังข์เหลือ	ป.วส.(ช่างก่อสร้าง)	๓๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๗๕,๑๒๐ (๓๑,๒๖๐x๑๒)	-	-	๓๗๕,๑๒๐	
๖๒	นายวิชัยศาสตร์ ขุนฤทธิ์สงค์	ป.วส.(ช่างก่อสร้าง)	๓๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๓๕-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๔๒๗,๙๒๐ (๒๕,๖๖๐x๑๒)	-	-	๔๒๗,๙๒๐	
๖๓		-	๓๕-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ก./ชง.	๓๕-๒-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ป.ก./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม) ๒๙๗,๙๐๐	
๖๔	นางสาวปัทมาพร นุ่มแก้ว	ป.วส.(การบัญชี)	๓๕-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๕-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ชง.	๒๙๑,๒๔๐ (๒๔,๒๗๐x๑๒)	-	-	๒๙๑,๒๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๖๕	นางจิตติมา ศิริรัตน์	ป.วส(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๑,๖๘๐ (๑๕,๑๔๐x๑๒)	-	-	๑๘๑,๖๘๐	
๖๖	นายจิรวัฒน์ ศรีบุญ	ป.วส(ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๗๓,๕๒๐ (๑๔,๔๖๐x๑๒)	-	-	๑๗๓,๕๒๐	
๖๗	นายธีรภัทร์ เสงี่ยม	ป.วส(โยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐	
๖๘	นายวีระกุล สุขคง	ว.ช(ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป												
๖๙	นายศรภาณี วงศ์ชู	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	
๗๐		-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)	
๗๑		-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเต็ม)	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๗๒	กองการศึกษา											
	นางสาวกุสุมา ทองอ่อน	ชม.(การบริหารการศึกษา)	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๙๘,๖๐๐ (๔๑,๕๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๖,๓๖๐ (๕๓๐x๑๒)	๕๔๖,๙๖๐
๗๓		-	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
๗๔		-	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	หน.ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๕-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓	หน.ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๑๑,๖๐๐
๗๕	นางสาวสุจิตา ทองขาว	ชม.(การบริหารการศึกษา)	๓๕-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๕-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๗๖		-	-	-	-	๓๕-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	จพ.ธุรการ	ป.ง/ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๗๗		-	-	-	-	๓๕-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	จพ.การเงินและบัญชี	ป.ง/ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๗๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	นางสาวลัดดาวัลย์ เพ็งงาม	ปวส.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๔,๘๔๐ (๑๔,๕๗๐x๑๒)	-	-	๑๗๔,๘๔๐
๗๙	พนักงานจ้างทั่วไป											
	นางฉันท เกลี้ยงแก้ว	บธ.บ.(บริหารธุรกิจ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๘๐	นางสาวณัฐพร สิงห์เชื้อ	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๘๑			-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	(ว่างเดิม)
๘๒	ศพด.บ้านท่าช้าง											
		-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอจัดสรร
๘๓	นางอุไรวรรณ เพชรสุวรรณ	ชม.(การบริหารการศึกษา)	๓๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๕	ครู	คศ.๒	๓๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๕	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๘๔		-	๓๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๓	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๓๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๓	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	(ว่างเดิม)
๘๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
	นางจินตนา รักด้วง	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พี่กะ)	-	๗๔,๖๔๐ (๖,๒๒๐x๑๒)	-	-	๗๔,๖๔๐
๘๖	ศพด.วัดธรรมสามัคคี											ส่วนนี้คงจะยังไม่ใช้
		-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอจัดสรร
๘๗	นางวันดี สุขู	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๓๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๒	ครู	คศ.๒	๓๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๒	ครู	คศ.๒	-	-	-	
๘๘	นางเอมอร แก้วทวี	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๓๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๔	ครู	คศ.๒	๓๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๔	ครู	คศ.๒	-	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๘๙		-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	(ว่างเดิม)
๙๐		-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๘๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
	ศพด.บ้านในยาง											
๙๑		-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	รอจัดสรร
๙๒	นางสาวรรณา ชูดำ	ค.บ.(วิชาเอกภาษาไทย)	๓๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๑	ครู	คศ.๑	๓๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๑	ครู	คศ.๑	-	-	-	
๙๓		-	๓๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๓	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๓๕-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๓	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๙๔	นางสาวอุไรวรรณ สังข์เหลือ	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๖๕,๒๘๐ (๕,๔๔๐x๑๒)	-	-	๖๕,๒๘๐ ส่วนนี้จ่ายจากเงินบอไม่
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
๙๕	นางสาวนันทิณี ตู่เซ่ง	บธ.บ(การบริหารทรัพยากรมนุษย์)	๓๕-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๓๕-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐x๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๔๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบลพนาสูง

เทศบาลตำบลพนาสูง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นหน่วยงานให้บริการประชาชน พัฒนาสร้างสรรค์ความเจริญให้เกิดแก่ชุมชนและท้องถิ่น ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีภารกิจสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นและพัฒนาท้องถิ่น ดังนั้น เทศบาลตำบลพนาสูง จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายกำหนด 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 ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความการของประชาชน 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 การปฐมนิเทศ 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. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน 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
