



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลวังไผ่
อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลวังไผ่ อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจของเทศบาลตำบลวังไผ่ ได้สำเร็จ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงาน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง และการกำหนดโครงสร้างให้มีความเหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของเทศบาล โดยมีการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลได้อย่างเหมาะสม

เทศบาลตำบลวังไผ่ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังพนักงาน เพื่อใช้ประกอบการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลวังไผ่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น นำไปสู่การปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เทศบาลตำบลวังไผ่

๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๔

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลวังไผ่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลวังไผ่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้เทศบาลวังไผ่ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล

๒.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลวังไผ่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานเทศบาล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลวังไผ่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลวังไผ่ ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลวังไผ่ เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลวังไผ่ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชุมพร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร

ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยการเปรียบเทียบหาก จะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการ จัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อัน จะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) มีความครบถ้วนสมบูรณ์ เทศบาล ตำบลวังไผ่ จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ของเทศบาล ความต้องการของประชาชนว่ามี ปัญหาและความต้องการอะไรบ้าง โดยได้ระบุสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการ ของประชาชนแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ ปัญหา / ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑.๑ ปัญหาระบบระบายน้ำและภาวะน้ำท่วมขัง

๔.๑.๒ ความต้องการถนนหนทาง และทางเท้าที่ได้มาตรฐาน

๔.๑.๓ ความต้องการด้านระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการที่สมบูรณ์ เช่น ไฟฟ้า สาธารณะ น้ำประปา

๔.๒ ปัญหา / ความต้องการด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๒.๑ ปัญหาขยะมูลฝอย

๔.๒.๒ ปัญหามลภาวะ เช่น น้ำเสีย ควันพิษ และกลิ่นเหม็น

๔.๒.๓ ความต้องการสภาพภูมิทัศน์ที่ร่มรื่น สวยงาม น่าอยู่

๔.๓ ปัญหา / ความต้องการด้านสังคม / การศึกษา / การสาธารณสุข

๔.๓.๑ ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนในสังกัด

๔.๓.๒ ปัญหาการเสื่อมถอยของศิลปกรรมทางศาสนา

๔.๓.๓ ปัญหาด้านสุขภาพ/กีฬา และนันทนาการ

๔.๓.๔ ปัญหาด้านยาเสพติด

๔.๓.๕ ปัญหาความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม

๔.๓.๖ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรค

๔.๓.๗ ความต้องการสถานที่ออกกำลังกายและสถานที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจ

๔.๓.๘ ความต้องการด้านการส่งเสริมสุขภาวะด้านกาย จิตใจ และจิตสังคม

๔.๓.๙ ความต้องการการควบคุมการแพร่ระบาดของโรค

๔.๓.๑๐ ความต้องการส่งเสริมพัฒนาเด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส

๔.๕ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๔.๕.๑ ปัญหาขาดองค์ความรู้ด้านการผลิต เช่น ขาดการวิจัยและส่งเสริมการตลาด ในเรื่องผลผลิตการเกษตร ผลิตภัณฑ์ของชุมชน การวางแผนการผลิต

๔.๕.๒ ปัญหาการทำงานเป็นกลุ่มของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๔.๕.๓ ปัญหาทำเลที่ตั้งของพื้นที่ไม่เอื้อต่อการตลาด

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลวังไผ่ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ของเทศบาลตำบลวังไผ่ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาเทศบาลตำบลวังไผ่ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง

เทศบาลตำบลวังไผ่ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพได้เน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องนั้น แนวทางการวิเคราะห์ได้ใช้ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนามาตรวิสัยทัศน์ของเทศบาลตำบลวังไผ่ คือ **“บ้านเมืองสวยงามสะอาดตา ขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สร้างชื่อเสียงด้วยธรรมาภิบาล ได้มาตรฐานบริการสาธารณะ”** และใช้เทคนิค SWOT

ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการตามภารกิจตามผลของการวิเคราะห์ SWOT เทศบาลตำบลวังไผ่ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท. ในเขตจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลตำบลวังไผ่ไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านสาธารณสุข

๑.๑ จัดให้มีบริการด้านสาธารณสุข และพัฒนาระบบบริการด้านสาธารณสุข รวมทั้งระบบการดำเนินการโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน

๑.๒ สนับสนุนให้มีแนวทางการพัฒนาสุขภาพเชิงรุก โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมสุขภาพ การป้องกัน และการควบคุมโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพ รวมทั้งการรณรงค์ให้ประชาชนได้ตระหนักถึงอันตรายจากโรคร้ายต่าง ๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสังคม

๒.๑ ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา และเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรม

๒.๒ อนุรักษ์ศิลปปะ จารีต ประเพณี ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น และสืบสานวัฒนธรรมไทย และสร้างสังคมให้เข้มแข็ง

๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาเพื่อให้ได้มาตรฐาน และเพื่อนำมาซึ่งการแก้ไขปัญหา สังคม ด้านอื่น ๆ

๒.๔ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมเกี่ยวกับเด็ก สตรี เยาวชนและครอบครัว ตลอดจนส่งเสริมด้านสวัสดิการ และนันทนาการให้ประชาชนทุกกลุ่มทุกวัยอย่างทั่วถึง

๒.๕ ส่งเสริมสนับสนุนกองทุนต่าง ๆ ตามนโยบายรัฐบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา

๓.๑ เตรียมความพร้อมให้เด็กก่อนวัยเรียน

๓.๒ ส่งเสริมและบำรุงด้านการศึกษาให้กับโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่เขตเทศบาลวังไผ่ รวมทั้งส่งเสริมพัฒนาเด็ก

๓.๓ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและปลูกฝังให้เยาวชน อ่านออกเขียนได้ตามนโยบายรัฐบาล

๓.๔ ส่งเสริมการศึกษาให้เด็กนักเรียน นักศึกษาและผู้ด้อยโอกาส

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๔.๑ สนับสนุนการดำเนินการด้านการพัฒนาอาชีพในชุมชน ให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น

๔.๒ พัฒนาระบบบริหารจัดการเศรษฐกิจชุมชน โดยดำเนินงานด้านตลาดวิสาหกิจชุมชน และส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๓ สนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔.๔ พัฒนาการให้บริการด้านพาณิชย์ เกี่ยวกับโรงฆ่าสัตว์ของเทศบาลให้ได้มาตรฐาน สากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

๕.๑ พัฒนาระบบเตือนภัย และเตรียมความพร้อม และฝึกปฏิบัติเพื่อบรรเทาสาธารณภัย และฝึกซ้อมแผนป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน รวมทั้งการจัดการระบบจราจรภายในท้องถิ่น

๕.๒ ป้องกันและแก้ไขปัญหาหน้าท่วม

๕.๓ ส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนท้องถิ่น หรืออาสาสมัครท้องถิ่นป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และส่งเสริมให้ชุมชนเป็นฐานในการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

๕.๔ พัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉินให้ได้มาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ อนุรักษ์ปลูกจิตสำนึกให้เด็ก เยาวชน และประชาชนให้มีแรงจูงใจ และมีส่วนร่วมในการพัฒนา และดูแลรักษาสภาพแวดล้อมของชุมชน

๖.๒ ป้องกันและรักษาสภาพแวดล้อมในเขตเทศบาลเชิงรุก

๖.๓ ปรับปรุงและพัฒนาการจัดการขยะมูลฝอย

๖.๔ ป้องกันและแก้ไข หรือบำบัดน้ำเสีย

๖.๕ จัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และปรับปรุงภูมิทัศน์ในที่สาธารณะ และสองข้างทาง คมนาคมให้สะอาด สวยงาม ร่มรื่น

๖.๖ ร่วมส่งเสริมการลดภาวะโลกร้อนด้วยการรณรงค์ ลดการใช้พลังงาน การส่งเสริมการปลูกต้นไม้ การส่งเสริมการผลิตพลังงานทดแทน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๗.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ คู คลอง หนอง บึง หรือทางน้ำ สาธารณะ

๗.๒ ขยายเขตไฟฟ้า ประปา และปรับปรุงไฟฟ้าสาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านการใช้เทคโนโลยี และการสื่อสาร

๘.๑ พัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูล และระบบการสื่อสารให้มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการที่ดี และเป็นแหล่งการเรียนรู้ของพนักงาน เจ้าหน้าที่ และประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

๙.๑ การพัฒนาการเมืองการปกครอง และการมีส่วนร่วมของประชาชนตามระบอบ ประชาธิปไตย

๙.๒ สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคส่วนต่าง ๆ ในการพัฒนาเทศบาลตาม หลักธรรมาภิบาล

๙.๓ การพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาระบบบริการให้ได้มาตรฐาน

๙.๔ พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนรวมทั้งปรับปรุง จัดให้มีอุปกรณ์เครื่องใช้ และสถานที่ ราชการเพียงพอปฏิบัติงาน และให้บริการประชาชนและลดขั้นตอนระยะเวลาการปฏิบัติราชการ

๙.๕ พัฒนาระบบการตรวจสอบและการควบคุมภายใน

๙.๖ ส่งเสริมการวิจัย

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลนาวังไผ่ สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง ปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๒) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๓) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๔) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (มาตรา ๕๑ (๑))
- (๕) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๕๑ (๗))
- (๖) การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖ (๒๖))
- (๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๒) การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- (๔) รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๕๐ (๓))
- (๕) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๕๐ (๔))
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๕๐ (๗))
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๘) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๙) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๑๐) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้ (มาตรา ๕๑ (๖))
- (๑๑) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๑๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๑๓) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๑๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๓))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))
- (๒) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕))
- (๓) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (มาตรา ๕๐ (๕))
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))

(๗) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

(๘) การผังเมือง (มาตรา ๑๖ (๒๕))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร (มาตรา ๕๑ (๕))

(๒) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๓) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

(๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))

(๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๕๐ (๘))

(๓) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (มาตรา ๕๐ (๖))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))

(๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๓) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))

(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๕) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

(๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

หมายเหตุ : มาตรา ๕๐, ๕๑ หมายถึง พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (รวมแก้ไขเพิ่มเติม)

มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจเทศบาลสามารถจะแก้ไขปัญหาของเทศบาลตำบลวังไผ่ได้ เมื่อพิจารณาถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยกระทำการดำเนินการของเทศบาล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารของเทศบาลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เทศบาลตำบลวังไผ่ นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และพ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ได้แก่

๖.๑ ภารกิจหลัก

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) การให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) การควบคุมอาคาร
- (๕) การจัดการศึกษา
- (๖) การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา
- (๗) การส่งเสริมการกีฬา
- (๘) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๑๐) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๑๑) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๑๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๑๓) การส่งเสริม การพัฒนาและประกอบอาชีพ
- (๑๔) การให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๑๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๖) การรักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัด ขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

๖.๒ ภารกิจรอง

- (๑) การสาธารณสุขโรค
- (๒) การผังเมือง
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๔) การจัดให้มีการควบคุมตลาด
- (๕) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๗) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

- (๘) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๙) งานวางแผนสาธารณสุข
- (๑๐) งานศูนย์บริการสาธารณสุข
- (๑๑) งานเผยแพร่และฝึกอบรม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลวังไผ่ เป็นเทศบาลตำบลขนาดกลาง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

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

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๑๐๖ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่เทศบาลตำบลวังไผ่ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยเทศบาลตำบลวังไผ่ ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ซึ่งในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่ายในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น โดยจะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ เทศบาลตำบลวังไผ่ ได้กำหนดโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p> ๑.๑.๑ งานกาารเจ้าหน้าที่</p> <p> ๑.๑.๒ งานประชาสัมพันธ์และการท่องเที่ยว</p> <p>๑.๒ ฝ่ายธุรการ</p> <p> ๑.๒.๑ งานธุรการ</p> <p> ๑.๒.๒ งานกิจการสภา</p> <p> ๑.๒.๓ งานรัฐพิธี</p> <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <p>๑.๔ งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๑.๕ งานแผนและงบประมาณ</p> <p>๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๗ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม</p>	<p>๑. สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p> ๑.๑.๑ งานกาารเจ้าหน้าที่</p> <p> ๑.๑.๒ งานประชาสัมพันธ์และการท่องเที่ยว</p> <p>๑.๒ ฝ่ายธุรการ</p> <p> ๑.๒.๑ งานธุรการ</p> <p> ๑.๒.๒ งานกิจการสภา</p> <p> ๑.๒.๓ งานรัฐพิธี</p> <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <p>๑.๔ งานทะเบียนราษฎร</p> <p>๑.๕ งานแผนและงบประมาณ</p> <p>๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๗ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม</p>
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p> ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p> ๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <p> ๒.๒.๑ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p> ๒.๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ งานธุรการ</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง</p> <p> ๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p> ๒.๑.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <p> ๒.๒.๑ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p> ๒.๒.๒ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ งานธุรการ</p>
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p> ๓.๑.๑ งานวิศวกรรม</p> <p> ๓.๑.๒ งานผังเมือง</p> <p>๓.๒ ฝ่ายการโยธา</p> <p> ๓.๒.๑ งานสาธารณูปโภค</p> <p> ๓.๒.๒ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p> ๓.๒.๓ งานสวนสาธารณะ</p> <p>๓.๓ งานธุรการ</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p> ๓.๑.๑ งานวิศวกรรม</p> <p> ๓.๑.๒ งานผังเมือง</p> <p>๓.๒ ฝ่ายการโยธา</p> <p> ๓.๒.๑ งานสาธารณูปโภค</p> <p> ๓.๒.๒ งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p> ๓.๒.๓ งานสวนสาธารณะ</p> <p>๓.๓ งานธุรการ</p>
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p> ๔.๑.๑ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p> ๔.๑.๒ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข</p> <p> ๔.๒.๑ งานศูนย์บริการสาธารณสุข</p> <p> ๔.๒.๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p> ๔.๒.๓ งานสัตว์แพทย์</p> <p>๔.๓ งานธุรการ</p>	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข</p> <p> ๔.๑.๑ งานสุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม</p> <p> ๔.๑.๒ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๔.๒ ฝ่ายบริการสาธารณสุข</p> <p> ๔.๒.๑ งานศูนย์บริการสาธารณสุข</p> <p> ๔.๒.๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p> ๔.๒.๓ งานสัตว์แพทย์</p> <p>๔.๓ งานธุรการ</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ๕.๑.๑ งานแผนและโครงการ ๕.๑.๒ งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ ๕.๑.๓ งานการศึกษาปฐมวัย ๕.๑.๔ งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ๕.๑.๕ งานกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็ก และเยาวชน ๕.๒ งานธุรการ	๕. กองการศึกษา ๕.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา ๕.๑.๑ งานแผนและโครงการ ๕.๑.๒ งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ ๕.๑.๓ งานการศึกษาปฐมวัย ๕.๑.๔ งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ๕.๑.๕ งานกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็ก และเยาวชน ๕.๒ งานธุรการ
๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน ๖.๑ งานตรวจสอบภายใน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลวังไผ่ ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของเทศบาล ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานเทศบาล								
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดเทศบาล								
พนักงานเทศบาล								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สำนักปลัดเทศบาล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.ฝ่ายธุรการบริหาร)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ (ว่างเมื่อ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานทะเบียนปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ว่างเมื่อ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	๒	๒	๑	๒	-	-	-	
กองคลัง								
พนักงานเทศบาล								
นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานคลัง) (ว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่ายพัฒนารายได้) (ว่างเมื่อ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ โดยขอใช้บัญชีของกรมฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลังปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ว่างเมื่อ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง พนักงานเทศบาล นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน.ฝ่ายแบบแผนฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาอาวุโส	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้าอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ว่างเมื่อ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พนักงานเทศบาล นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับกลาง (ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สัตวแพทย์อาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ว่างเมื่อ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
คณงานประจำระยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา								
พนักงานเทศบาล								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง (ผอ.กองการกองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา) (ว่างเมื่อ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ โดยขอใช้บัญชีของกรมฯ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ.๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครู คศ.๑	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ว่างเมื่อ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
พนักงานเทศบาล								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๐๖	๑๐๖	๑๐๖	๑๐๖	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า						อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		๒๕๖๗
๒๐	พนักงานขับรถยนต์		๑		๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๗,๘๐๐	๑๐,๔๔๐	๒๕๖,๕๖๐	๒๕๖,๕๖๐	๒๕๖,๕๖๐	๒๕๖,๕๖๐	๑๕,๗๒๐
	พนักงานจ้าง																				
๒๑	ผ.จ.พง.ประชาสัมพันธ์	ภารกิจ	๑	๑	๑๔๙,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๖๐	๑๖๗,๘๔๐	๑๖๗,๘๔๐	๑๖,๔๐๐
๒๒	ผ.จ.พง.พัฒนาชุมชน	ภารกิจ	๑	๑	๑๔๙,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๖๐	๑๖๗,๘๔๐	๑๖๗,๘๔๐	๑๖,๔๐๐
๒๓	พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา	ภารกิจ	๑	๑	๑๒๑,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๔,๒๖๐	๔,๒๖๐	๑๒๖,๓๖๐	๑๓๒,๖๔๐	๑๓๘,๙๒๐	๑๓๘,๙๒๐	๑๐,๑๒๐
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๒	-	๒๗๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	๐	๑๑,๐๔๐	๒๗๖,๐๐๐	๒๘๗,๐๔๐	๒๙๘,๐๘๐	๒๙๘,๐๘๐	๖,๕๖๐
๒๕	พนักงานดับเพลิง	ภารกิจ	๑	๑	๑๒๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๒๗,๓๖๐	๑๓๒,๖๔๐	๑๓๘,๙๒๐	๑๓๘,๙๒๐	๑๖,๕๖๐
๒๖	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	๘	๘	๘๖๔,๐๐๐	๐	๘	๘	๘	-	-	-	-	-	๐	๐	๘๖๔,๐๐๐	๘๖๔,๐๐๐	๘๖๔,๐๐๐	๘๖๔,๐๐๐	๘๖,๔๐๐
๒๗	นักการภารโรง	ทั่วไป	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑,๖๐๐
๒๘	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๒๑๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑,๖๐๐
๒๙	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐,๘๐๐
	กองคลัง (๐๔)																				
๓๐	ผ.ก.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๕๑๙,๖๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๖๗๓,๕๖๐	๖๗๓,๕๖๐	๖๗๓,๕๖๐	๖๗๓,๕๖๐	๔๓,๓๐๐
๓๑	หน.ฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๒๕,๒๒๐	๕๒๕,๒๒๐	๕๒๕,๒๒๐	๕๒๕,๒๒๐	๖๑,๐๐๐
๓๒	หน.ฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๕๒๕,๒๒๐	๕๒๕,๒๒๐	๕๒๕,๒๒๐	๕๒๕,๒๒๐	๖๑,๐๐๐
๓๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก/ช.ก	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๐๔๐	๔๑๖,๐๔๐	๓๓,๓๘๐
๓๔	นักวิชาการคลัง	ป.ก/ช.ก	๑	๑	๓๕๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๖,๐๐๐	๓๖๖,๐๐๐	๓๖๖,๐๐๐	๓๖๖,๐๐๐	๓๓,๘๘๐
๓๕	นักวิชาการคลัง	ป.ก/ช.ก	๑	๑	๒๖๖,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๐,๙๒๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๖,๑๒๐
๓๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก/ช.ก	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๑,๑๒๐
๓๗	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก/ช.ก	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๑,๑๒๐
๓๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก/ช.ก	๑	๑	๒๑๖,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๙,๓๒๐	๙,๓๒๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๑,๐๒๐
๓๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก/ช.ก	๑	๑	๓๒๔,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๓๑๓,๒๘๐	๓๑๓,๒๘๐	๓๑๓,๒๘๐	๓๑๓,๒๘๐	๒๗,๐๒๐
๔๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ก/ช.ก	๑	๑	๓๒๔,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๓,๖๐๐	๓๑๓,๖๐๐	๓๑๓,๖๐๐	๓๑๓,๖๐๐	๒๗,๐๒๐

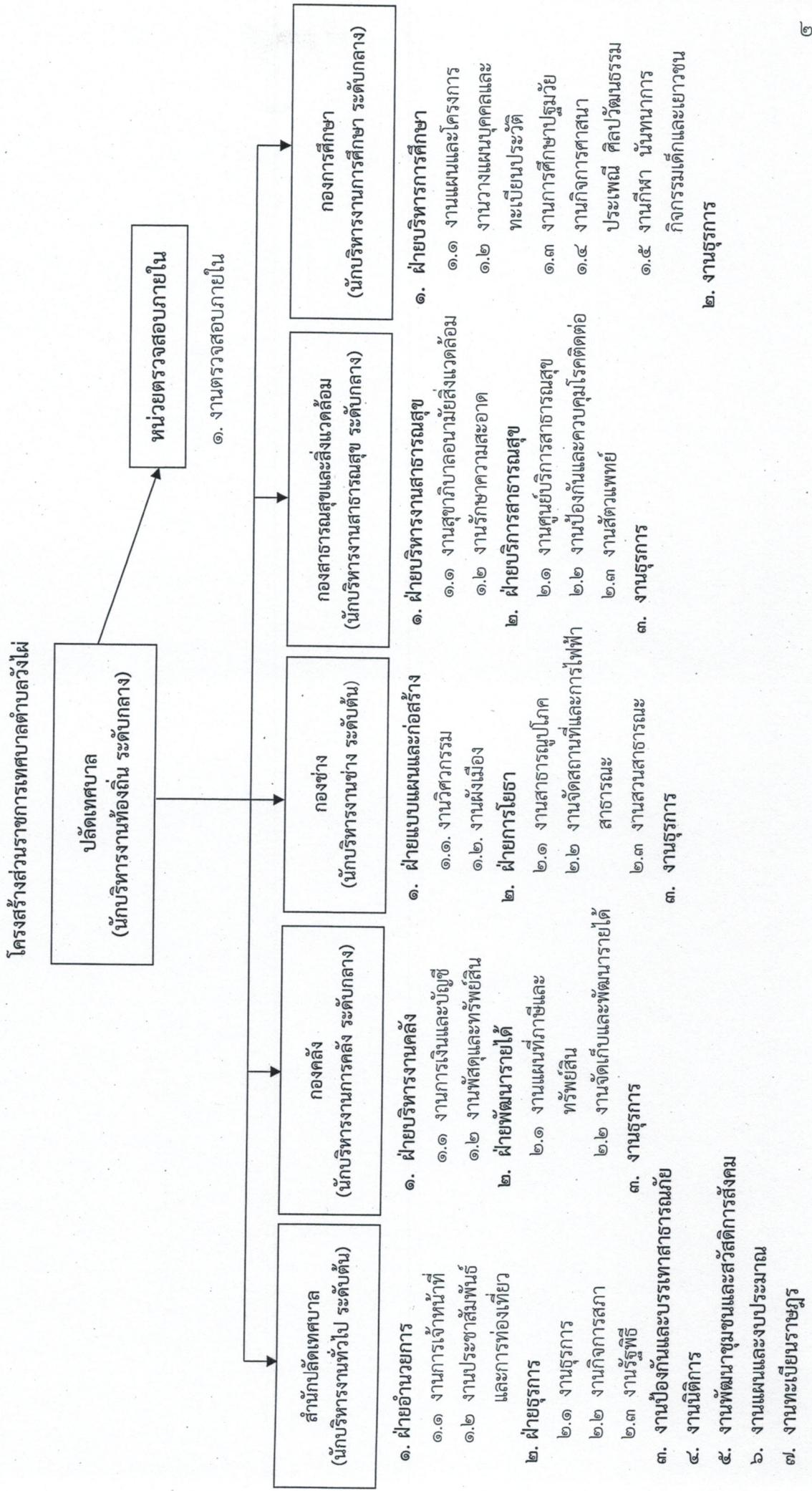
ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องได้ ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
ลูกจ้างประจำ																				
๔๑	นักจัดการงานทั่วไป		๑	๑	๒๐๗,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
พนักงานจ้าง																				
๔๒	ผ.ขง.พัสดุ	ภารกิจ	๑	๑	๑๔๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๔๓	ผ.ขง.ง.จัดเก็บรายได้	ภารกิจ	๑	๑	๑๔๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๔๔	ผ.ขง.ง.ธุรการ	ภารกิจ	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๔๕	นักการภารโรง	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
กองช่าง (๐๕)																				
๔๖	ผ.อ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ตัน	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๔๗	ท.น.ฝ่ายแบบแผนฯ (นักบริหารงานช่าง)	ตัน	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๔๘	วิศวกรโยธา	ป/ชก	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๔๙	นายช่างโยธา	อ.ส	๑	๑	๒๗๑,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๕๐	นายช่างโยธา	อ.ส	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๕๑	นายช่างไฟฟ้า	อ.ส	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๕๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป/ง/ชง	๑	๑	๓๓๘,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
พนักงานจ้าง																				
๕๓	ผ.จ.เจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจ	๑	๑	๑๔๘,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๕๔	ผ.ข.นายช่างโยธา	ภารกิจ	๑	๑	๑๔๘,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๕๕	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	๑	๑	๑๒๑,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๕๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ภารกิจ	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๕๗	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๕๘	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๕	๕	๕๔๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๕๙	คนสวน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑

ที่	ชื่อสาขางาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																		
๖๐	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	๑	๑	๔๕๓,๙๖๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๐๔,๖๘๐	๖๒๑,๑๒๐	๖๓๗,๕๖๐	๓๗,๘๓๐
๖๑	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหาร)	ต้น	๑	๑	๔๐๖,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๓๘,๘๐๐	๔๕๑,๘๘๐	๔๖๖,๙๖๐	๓๓,๕๖๐
๖๒	พยาบาลวิชาชีพ	ปก/ชก	๑	๑	๔๐๖,๗๒๐	๙๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๕๑๖,๘๐๐	๕๒๙,๘๘๐	๕๔๕,๙๖๐	๓๓,๕๖๐
๖๓	พยาบาลวิชาชีพ	ปก/ชก	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	๕๐,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๘๘,๘๐๐	๒๙๖,๔๘๐	๓๐๔,๐๖๐	๑๘,๘๘๐
๖๔	นักวิชาการสุขภาพ	ปก/ชก	๑	๑	๓๖๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๓๘๖,๐๐๐	๓๙๙,๐๘๐	๔๑๔,๑๖๐	๓๐,๗๘๐
๖๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑	๑	๓๐๒,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๑๖๐	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๕,๖๐๐	๓๓๘,๕๖๐	๒๕,๑๘๐
๖๖	สัตวแพทย์	อสิ	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๓๑,๕๖๐	๓๒,๕๖๐
ลูกจ้างประจำ																		
๖๗	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๖๖,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๙,๐๐๐	๙,๗๖๐	๙,๗๖๐	๒๗๕,๗๒๐	๒๘๕,๔๘๐	๒๙๓,๔๐๐	๒๒,๒๒๐
๖๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๒๙๓,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๙,๖๐๐	๑๔,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๓,๐๐๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๒๒,๒๒๐
พนักงานจ้าง																		
๖๙	ผช.พง.สาธารณสุข	ภารกิจ	๑	๑	๑๘๘,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๖,๒๐๐	๖,๒๐๐	๖,๒๐๐	๑๙๔,๘๘๐	๒๐๑,๐๘๐	๒๐๗,๒๘๐	๑๒,๓๙๐
๗๐	ผช.พง.ธุรการ	ภารกิจ	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๐๔๐	งาน ๓ ส.ก. ๒๕๖๓
๗๑	คนงานประจำรถขยะ	ภารกิจ	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๔,๕๒๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๑๗,๓๒๐	๑๒๒,๑๒๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๔๐๐
๗๒	พนักงานขับรถยนต์	ภารกิจ	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๔,๕๒๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๑๗,๓๒๐	๑๒๒,๑๒๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๔๐๐
๗๓	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๔๐๐
๗๔	นักการภารโรง	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๔๐๐
กองการศึกษา (๑๘)																		
๗๕	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๑	๑	๓๙๐,๑๒๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๕,๑๒๐	๑๕,๘๘๐	๑๖,๓๒๐	๕๓๙,๖๘๐	๕๕๕,๕๘๐	๕๗๑,๘๐๐	๓๒,๕๖๐
๗๖	หน.ฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหาร)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๒๕,๒๒๐	๔๓๘,๘๔๐	๔๕๓,๘๐๐	งาน ๑ ก.ก. ๒๕๖๓
๗๗	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๑	๑	๒๔๘,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๕๗,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๐,๗๗๐
๗๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑	๑	๒๔๑,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๓๒๐	๓๒๕,๓๖๐	๒๕,๒๗๐

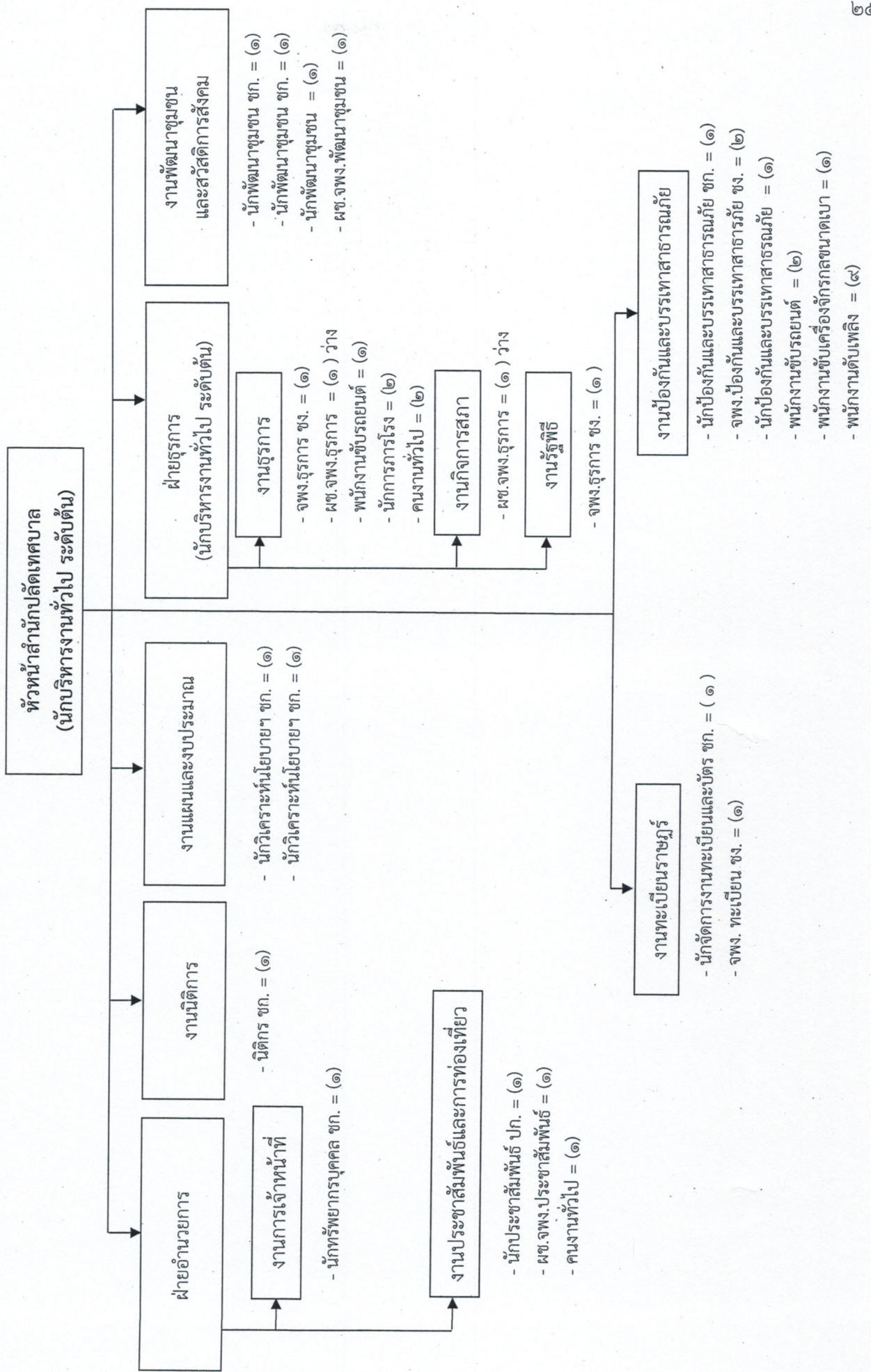
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๗๙	ครูชำนาญการ	คศ.๒	๒	๐		๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	งบอุดหนุน
๘๐	ครู	คศ.๑	๓	๐		๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	งบอุดหนุน
พนักงานจ้าง																					
๘๑	ผ.เจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจการ	๑	๑๔๙,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๗,๗๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๖,๔๔๐
๘๒	ผ.เจ้าพนักงานธุรการ	ภารกิจการ	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๐๐๐	๑๕๔,๕๒๐	๑๖๐,๐๐๐	๑๖๕,๕๒๐	จ้าง ๓ ส.ก. ๒๕๖๓
๘๓	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจการ	๑	๑๒๑,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๑๒๖,๓๖๐	๑๓๑,๕๒๐	๑๓๖,๘๐๐	๑๔๒,๐๐๐	๑๔๗,๒๘๐	๑๕๒,๕๒๐	
๘๔	ผู้ดูแลเด็ก	ภารกิจการ	๔	๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๐,๑๒๐
๘๕	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																					
๘๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	๑	๒๒๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๑๒๐	๒๓๑,๒๐๐	๒๓๖,๐๘๐	๒๔๐,๙๒๐	๒๔๕,๗๖๐	๒๕๐,๖๐๐	๒๕๕,๔๔๐	๒๐,๗๗๐
(๕) รวม			๑๐๖	๕๖	๘๘๑,๖๘๐	๘๘๑,๖๘๐	๑๐๖	๑๐๖	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๒๐๐	๖,๕๒๐	๑,๖๖๐,๖๐๐	๑,๖๖๖,๘๐๐	๑,๖๗๒,๐๐๐	๑,๖๗๗,๒๐๐	๑,๖๘๒,๔๐๐	๑,๖๘๗,๖๐๐	
(๖) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่เกินร้อยละ ๑๕																					
(๗) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																					
งบประมาณรายจ่ายประจำปี																					
(๘) คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																					

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓

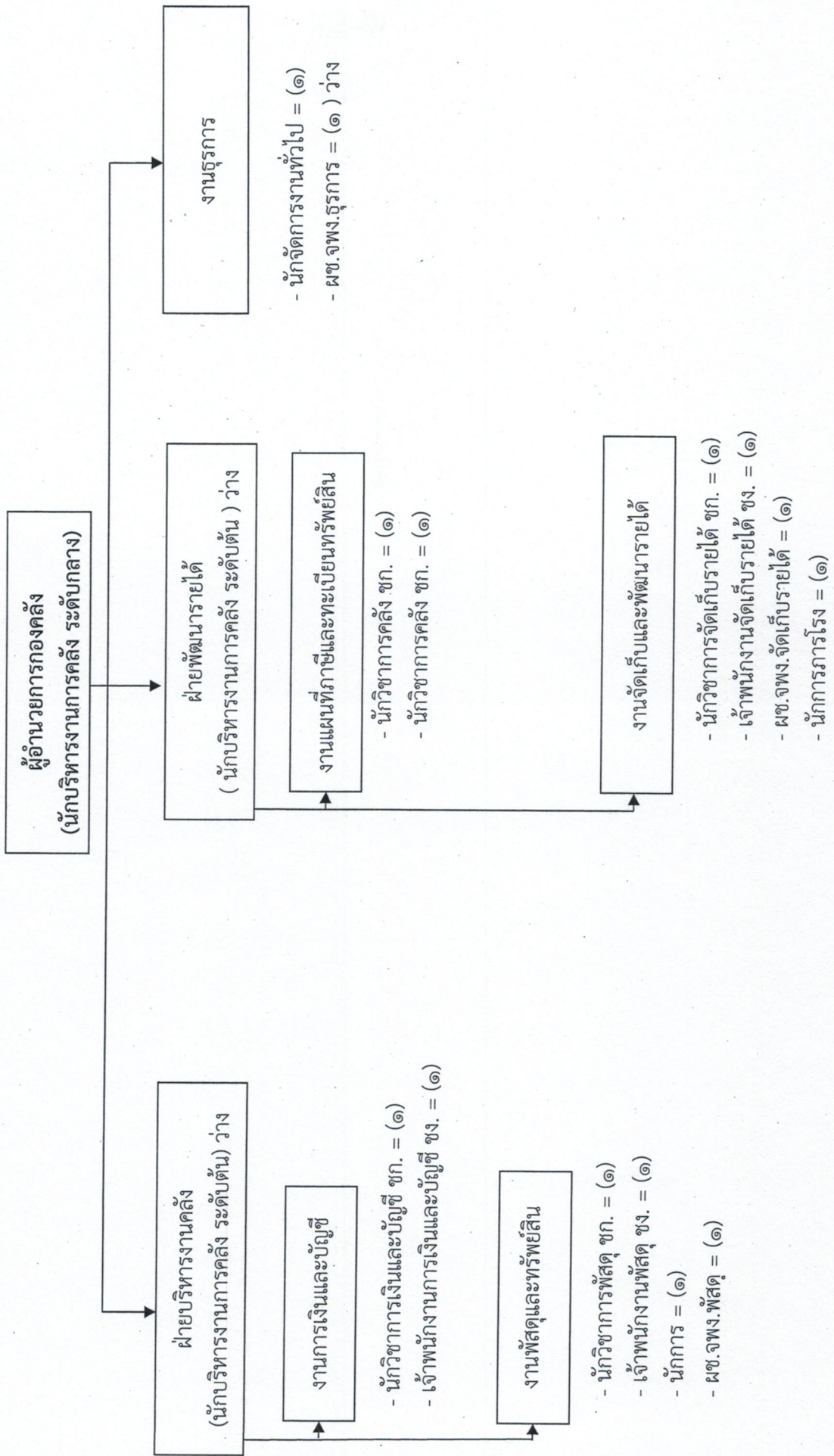
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



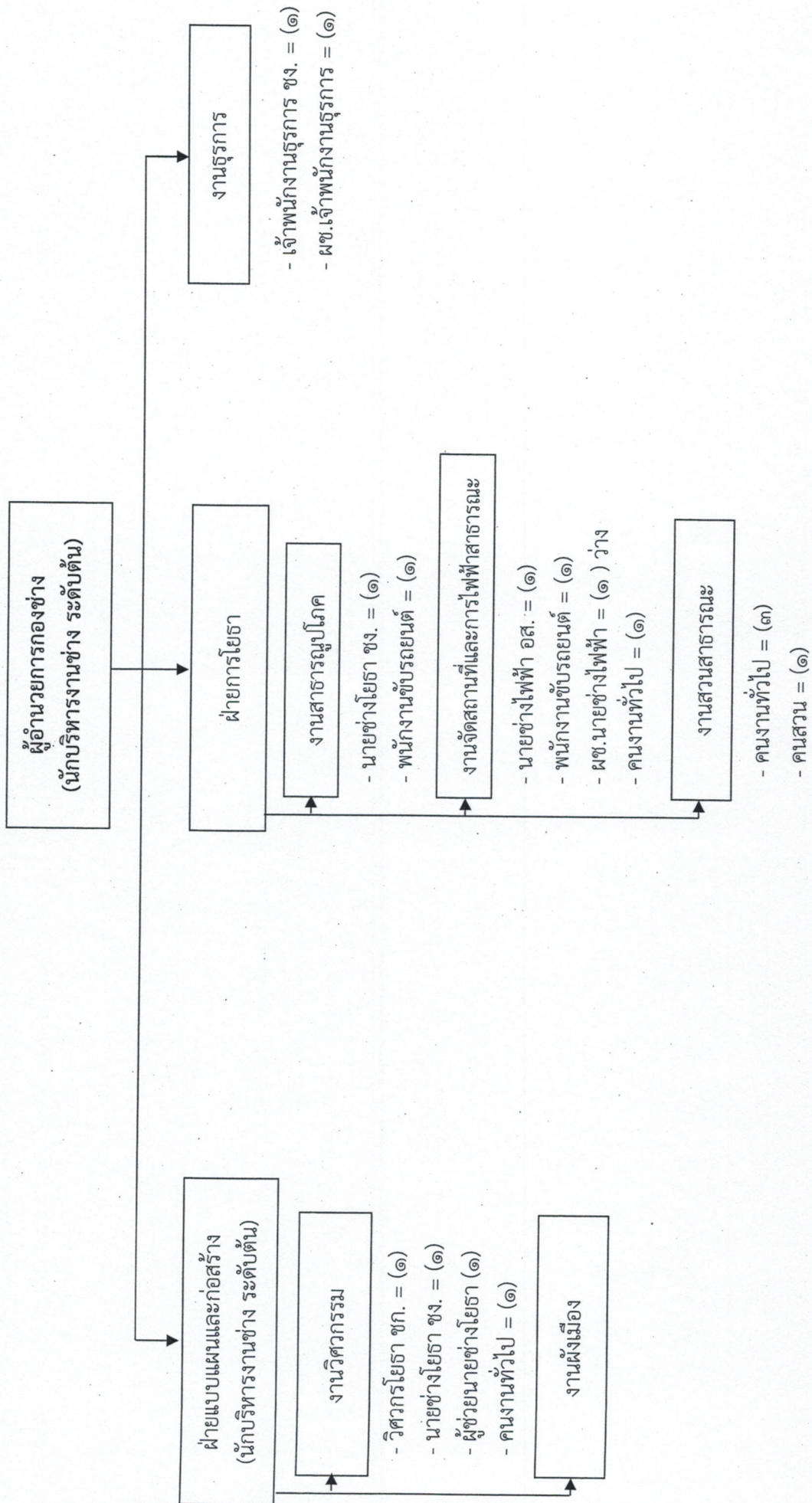
โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล



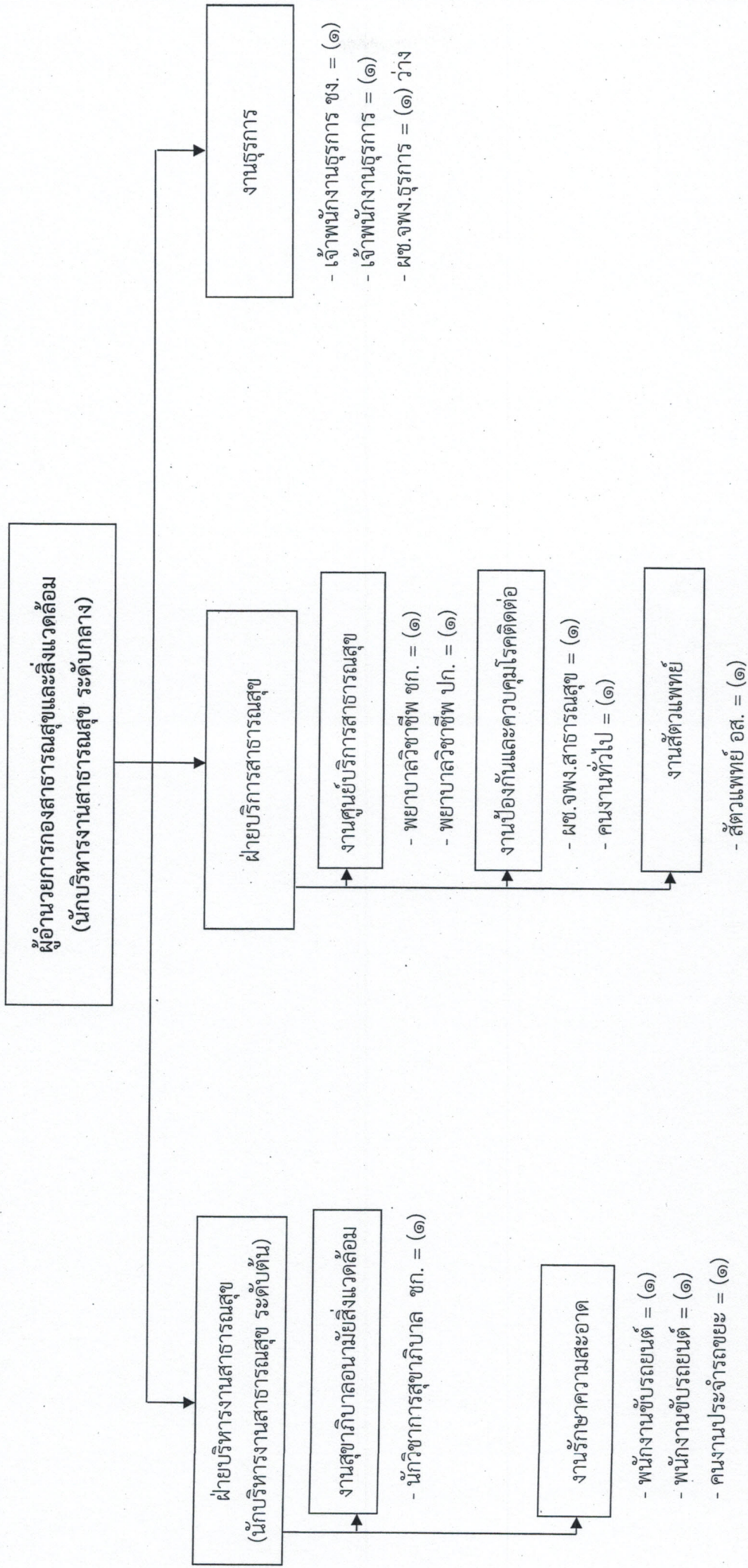
โครงสร้างองค์กร



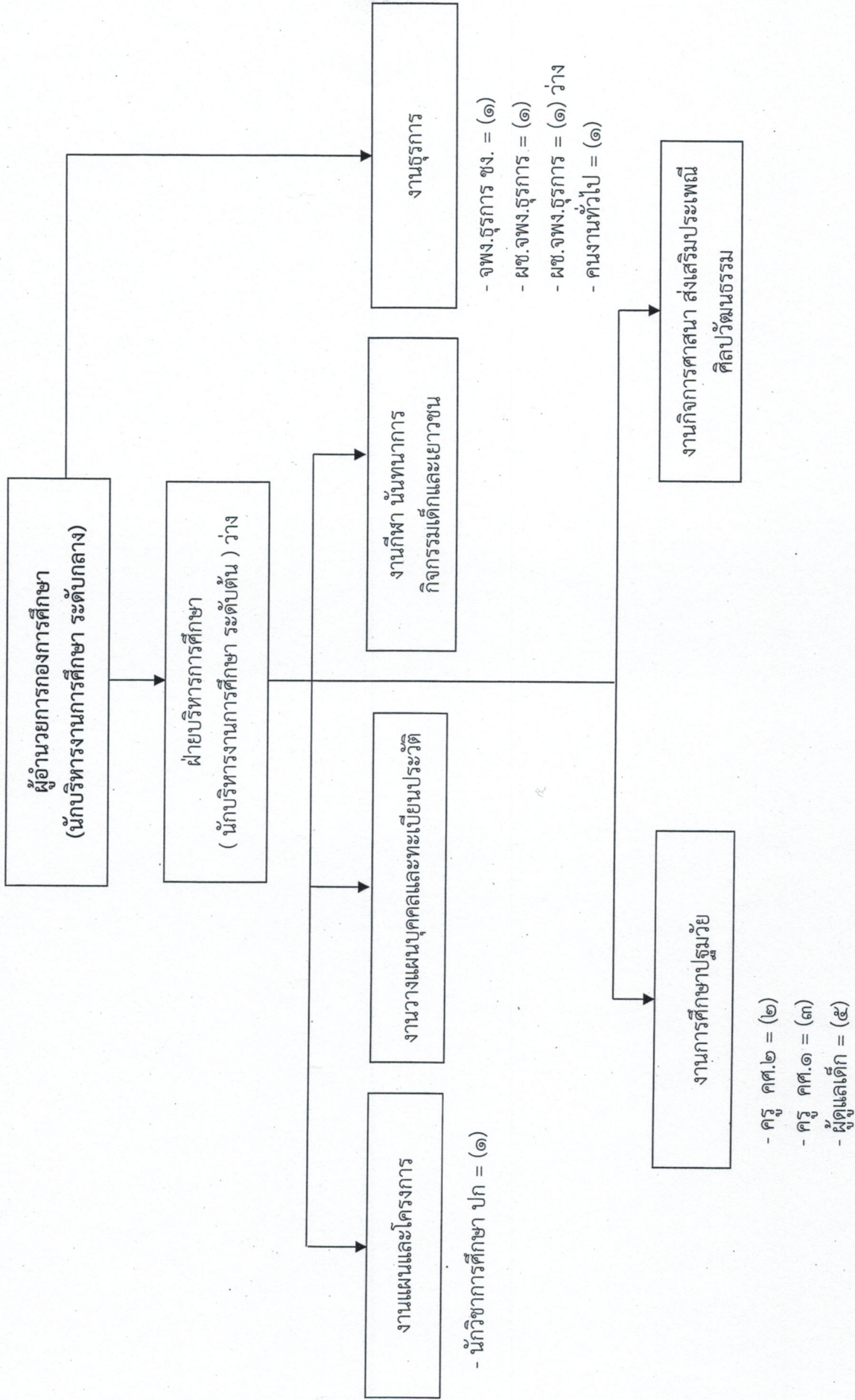
โครงสร้างกองช่าง



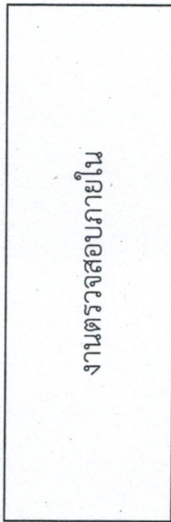
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



โครงสร้างกองการศึกษา



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก = (๑)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและภารกิจกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	พนักงานเทศบาล นายสุรศักดิ์ แพรสมบูรณ์ สำนักงานปลัดเทศบาล(๑๑) พนักงานเทศบาล	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๑-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๐๓,๑๖๐ (๔๓,๘๓๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗๑,๑๖๐
๒	นางสาวสุนทรีย์ ไกรวิลาศ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๑-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๖,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒๘,๕๖๐
๓	นางสาวพวงมา แก้ววารี	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๑-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายธุรการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๔,๐๐๐
๔	นางทัศนีย์ โสภินเ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๓๑๑๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๑๑-๒-๐๑-๓๑๑๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐
๕	(ว่างเมื่อ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓)	-	๑๑-๒-๐๑-๓๑๑๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	๑๑-๒-๐๑-๓๑๑๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๖	นางสาวสุภาพร นุ่มน้อย	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๓๑๑๓-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๑๑-๒-๐๑-๓๑๑๓-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐
๗	นายทรงชัย นาคเป็น	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๓๑๑๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก	๑๑-๒-๐๑-๓๑๑๔-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ชก	๔๒๒,๖๕๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	-	-	๔๒๒,๖๕๐
๘	นางสาวมากรอง พันแทน	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๓๑๑๕-๐๐๑	นิติกร	ชก	๑๑-๒-๐๑-๓๑๑๕-๐๐๑	นิติกร	ชก	๓๐๕,๖๕๐ (๒๕,๔๖๐x๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๕๐
๙	นางสาวกนิยา นาคขวัญ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๓๑๑๕-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปก	๑๑-๒-๐๑-๓๑๑๕-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปก	๒๗๑,๒๐๐ (๒๒,๖๐๐x๑๒)	-	-	๒๗๑,๒๐๐

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๐	นางสาวอุมาพร นาควิเชียร	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๑๑-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	๓๘๒,๕๖๐
๑๑	นายแพทย์ อาสนอ่อนศรี	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๑๑-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ชก	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๘๘๐x๑๒)	-	๓๒๓,๗๖๐
๑๒	ว่าที่ร้อยเอกญัฐ จาระยนต์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักป้องกันฯ	ชก	๑๑-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักป้องกันฯ	ชก	๒๘๓,๘๘๐ (๒๔,๔๘๐x๑๒)	-	๒๘๓,๘๘๐
๑๓	นางสาวพรธมนิกา ช่วงสม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๑๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๓๘๐x๑๒)	-	๓๐๒,๒๘๐
๑๔	นางสาวไมตรี เกตุพิมล	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑๑-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๒๓๔,๘๖๐ (๑๙,๕๘๐x๑๒)	-	๒๓๔,๘๖๐
๑๕	นางยุภากรรัตน์ คำสันหัต	อนุปริญญา	๑๑-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง	๑๑-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานทะเบียน	ชง	๓๒๘,๘๘๐ (๒๗,๔๔๐x๑๒)	-	๓๒๘,๘๘๐
๑๖	จำเอกสัมพันธ์ หานศรี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๑๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง	๑๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง	๓๕๗,๗๒๐ (๒๙,๘๑๐x๑๒)	-	๓๕๗,๗๒๐
๑๗	นายประสงค์ อินทมิน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๑๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง	๑๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ชง	๒๕๘,๕๔๐ (๒๑,๖๐๐x๑๒)	-	๒๕๘,๕๔๐
๑๘	อุบลข้างประจักษ์ นายศัญญา กุสโลปกรณ์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	นักพัฒนาชุมชน	-	-	นักพัฒนาชุมชน	-	๒๒๑,๗๖๐ (๑๘,๔๘๐x๑๒)	-	๒๒๑,๗๖๐
๑๙	นายมนตรี ชันพะเสน	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๓๓๖,๘๖๐ (๑๙,๗๒๐x๑๒)	-	๓๓๖,๘๖๐
๒๐	นายพะโยม ศิริธาร	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณฯ	-	-	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณฯ	-	๒๑๘,๒๘๐ (๑๘,๑๘๐x๑๒)	-	๒๑๘,๒๘๐

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๒๑	พนักงานจ้าง ว่าที่ร้อยตรีหญิงรวิภา ไสสุชล	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผ.ช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	ผ.ช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	๑๔๙,๒๘๐ (๑๒,๔๔๐x๑๒)	-	-	๑๔๙,๒๘๐	
๒๒	นางสาววณาลี มากชนะนา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผ.ช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	ผ.ช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๔๙,๒๘๐ (๑๒,๔๔๐x๑๒)	-	-	๑๔๙,๒๘๐	
๒๓	(ว่างเมื่อ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓)	-	-	ผ.ช.จพง.ธุรการ	-	ผ.ช.จพง.ธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐	
๒๔	(ว่างเมื่อ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓)	-	-	ผ.ช.จพง.ธุรการ	-	ผ.ช.จพง.ธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐	
๒๕	นางสุวิตา อัมพะวัน	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ค.น.ง.งานทั่วไป	-	ค.น.ง.งานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๖	นายสิทธิญา บุญยั้ง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ค.น.ง.งานทั่วไป	-	ค.น.ง.งานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๗	นายวินัย พิบุลพล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๒๑,๕๔๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๒๑,๕๔๐	
๒๘	นายชนันต์ ทิพย์สุวรรณ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๙	นายธงไชย ไสสุชล	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๐	นายพิชัย พรายพรหม	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานดับเพลิง	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มขึ้น ๑	
๓๑	นายสุวิทย์ ดวงเสนา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๒	นายวิทยา ราเพยพัฒน์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	๑๑๒,๘๐๐ (๘,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐	
๓๓	นายศรีสุนทร ภูเจริญพาณิชย์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๔	นายกิตติพงษ์ ภูเจริญ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๕	นายพรเจตน์ จันทอง	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๖	นายอภิกรม แสนทวีสุข	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๗	นายอภิชาติ เกษสยาม	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๘	นางสมมาลี จันทรมณี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	นักรักษาโรค	-	-	นักรักษาโรค	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๙	นางสาส์จิตรา มนต์นิมิตร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	นักรักษาโรค	-	-	นักรักษาโรค	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๐	นางตรุณี ชื่นอารมณ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๕๘๖,๗๒๐ (๕๓,๓๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๒๑,๑๒๐	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินพิเศษอื่น ๆ	
๔๑	(ว่างเมื่อ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓)	-	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐
๔๒	(ว่างเมื่อ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓) (ขอใช้บัญชีกรมฯ)	-	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๖๐๐
๔๓	น.ส. สุภาพรรม จันทร์จนา	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๔๔	นางสาวคมคาย บุญแพทย์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง	-	-	๒๑๖,๗๒๐
๔๕	นางจันทนา อังครา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๔๖	นางสาวสุพรรณีย์ สุวรรณวิสัย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	นักวิชาการคลัง	ชก	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	นักวิชาการคลัง	ชก	-	-	๒๖๖,๐๔๐
๔๗	นางวิลาวรรณ รัตนพันธ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก	-	-	๓๔๘,๓๒๐
๔๘	น.ส.นิภาภรณ์ อินทร์สุวรรณ	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๔๙	นายอภิพงษ์ บุบผา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง	-	-	๓๒๕,๓๖๐
๕๐	นางปัทมา จันทร์โลก	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง	๑๑-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง	-	-	๓๒๕,๘๘๐
๕๑	อุมขำประจักษ์ นางสาวอัญมณี พันธสาร	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	นักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	๒๐๗,๒๔๐ (๑๗,๒๗๐x๑๒)

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๕๒	พัญชนางวัช นางสาวจเรรัตน์ นาคบำรุง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผ.ช.จพง.พัสดุ	-	ผ.ช.จพง.พัสดุ	-	๑๔๙,๒๘๐ (๑๒,๔๔๐x๑๒)	-	-	๑๔๙,๒๘๐	
๕๓	นางสาวศรีสุดา มุมน้อย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผ.ช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	ผ.ช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๔๙,๒๘๐ (๑๒,๔๔๐x๑๒)	-	-	๑๔๙,๒๘๐	
๕๔	(ว่างเมื่อ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓)	-	-	ผ.ช.จพง.ธุรการ	-	ผ.ช.จพง.ธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐	
๕๕	นางสุพร เพชรเวช	ประถมศึกษา	-	นักการภารโรง	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๕๖	กองช่าง (๐๕) พนักงนแบบสอบถาม นายชาวลิตร์ ทองรักษ์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๑๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๕๖,๕๐๐	
๕๗	นายบุญช่วย จันทาโก	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	หน.ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	๑๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	-	-	-	ภายใน	
๕๘	นายพิทักษ์ พูลศิลป์	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต	๑๑-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก	วิศวกรโยธา	๑๑-๒-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐	
๕๙	นางสาวณิศา สันทัดการ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๑-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๑-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๔	๓๑๘,๙๖๐ (๒๖,๕๘๐x๑๒)	-	-	๓๑๘,๙๖๐	
๖๐	นายศิริพงษ์ ประพฤติดี	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส	นายช่างโยธา	๑๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๒๗๑,๔๔๐ (๒๒,๖๒๐x๑๒)	-	-	๒๗๑,๔๔๐	
๖๑	นายสมพร ทองพูล	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	อส	นายช่างโยธา	๑๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐x๑๒)	-	-	๒๘๘,๑๒๐	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๖๒	นายปิยะ คชเศษ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๑๑-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	อส	๑๑-๒-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	อส	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐x๑๒)	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๖๓	พนักงานจ้าง นายผลุงศักดิ์ จิตณรงค์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๔๘,๖๘๐ (๑๒,๓๙๐x๑๒)	-	-	๑๔๘,๖๘๐
๖๔	นายพงศกร ธวัชดำ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๔๘,๖๘๐ (๑๒,๓๙๐x๑๒)	-	-	๑๔๘,๖๘๐
๖๕	นายปรีชา นิงน้อย	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๑,๕๖๐ (๑๐,๑๓๐x๑๒)	-	-	๑๒๑,๕๖๐
๖๖	(ว่างเมื่อ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓)	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๖๗	นายบุญมี	ประถมศึกษา	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๘	นายวินัย นิงน้อย	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๙	นายรุ่งทิวา พรหมภินันท์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๐	น.ส.พัทธยา จันทร์ส่องแสง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๑	นายมนต์วิริศ เกตุแก้ว	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๒	นายสาคร พุทธธรรม์	ประถมศึกษา	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๗๓	นายสัตยา พูนเลิศคิด	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนสวน	-	-	คนสวน	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๗๔	กองสาธารณสุขฯ (๑๖) พนักงานเทศบาล	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	กลาง	๑๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	๔๕๓,๖๐๐ (๓๗,๘๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๕๕๘,๓๖๐	
๗๕	นายพุดชา รัตมณี	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๑๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	หน.ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๒๐,๗๒๐	
๗๖	นางสาวนารัตน์ พรหมหาญ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๑-๒-๐๖-๒๑๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	ชก	๑๑-๒-๐๖-๒๑๐๒-๐๐๑	พยาบาลวิชาชีพ	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๕๐๐x๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๕๐๐x๑๒)	๔๙๘,๗๒๐	
๗๗	นางชนัญญา คงแก้ว	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๑-๒-๐๖-๒๑๐๒-๐๐๒	พยาบาลวิชาชีพ	ปก	๑๑-๒-๐๖-๒๑๐๒-๐๐๒	พยาบาลวิชาชีพ	๓๕๕,๓๒๐ (๒๘,๘๖๐x๑๒)	-	(๔,๒๐๐x๑๒)	๓๕๕,๓๒๐	
๗๘	นางสาวศิริณา มณีแดง	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๑-๒-๐๖-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการสุภาพ	ชก	๑๑-๒-๐๖-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการสุภาพ	๓๖๘,๔๘๐ (๓๐,๗๑๐x๑๒)	-	-	๓๖๘,๔๘๐	
๗๙	นายสุรพันธ์ แจ่มประวิทย์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๑-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑๑-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	๓๐๒,๒๘๐ (๒๕,๑๘๐x๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๘๐	
๘๐	นางสุนิสา ภูประเสริฐ	ปวท.	๑๑-๒-๐๖-๔๖๑๐-๐๐๑	สัตวแพทย์	อส	๑๑-๒-๐๖-๔๖๑๐-๐๐๑	สัตวแพทย์	๓๘๘,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	-	-	๓๘๘,๔๐๐	
๘๑	ลูกจ้างประจำ นายสัมพันธ์ จันทร์มณี	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	๒๙๓,๔๐๐ (๒๔,๔๕๐x๑๒)	-	-	๒๙๓,๔๐๐	
๘๒	นางสมใจ เรืองจันทร์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	๒๖๖,๗๖๐ (๒๒,๒๓๐x๑๒)	-	-	๒๖๖,๗๖๐	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๔๓	หม่อมราชวงศ์ นางสาวณิษฐา เมื่อน้อย	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผ.ช.จพ.ง.สาธารณสุข	-	-	ผ.ช.จพ.ง.สาธารณสุข	๑๔๘,๖๘๐ (๑๒,๓๘๐x๑๒)	-	-	๑๔๘,๖๘๐	
๔๔	นายพร นิสภา	ประถมศึกษา	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	๑๑๒,๘๐๐ (๘,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐	
๔๕	นายพินิต กาละรังษ์	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๑๒,๘๐๐ (๘,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐	
๔๖	(ว่างเมื่อ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓)	-	-	ผ.ช.จพ.ง.ธุรการ	-	-	ผ.ช.จพ.ง.ธุรการ	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐	
๔๗	นางสาวจรัญญา ทองแห้ง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๘	นายอำนาจ เกาเล็ก	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	๑๐๘,๐๐๐ (๘,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๙	กองการศึกษา (๑๘) หม่อมราชวงศ์ นางเพ็ญพิชญา คชเดช	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	กลาง	๑๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๓๙๐,๑๒๐ (๓๒,๕๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๕๒๔,๕๒๐	
๕๐	(ว่างเมื่อ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓) (ขอใช้บัญชีกรมฯ)	-	๑๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๑-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	๔๑๑,๖๐๐	
๕๑	นางนภาพร สุขคณีมิตร	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๑๑-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก	๑๑-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๒๔๘,๕๒๐ (๒๐,๓๘๐x๑๒)	-	-	๒๔๘,๕๒๐	
๕๒	นางสาวณัฐปภัทร์ วงษ์สุวรรณ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๑๑-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง	๑๑-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานธุรการ	๒๙๑,๒๔๐ (๒๔,๒๗๐x๑๒)	-	-	๒๙๑,๒๔๐	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราทำสิ่งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๔๓	นางอุทัย คลีเกษร	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๑๔	ครูชำนาญการ	คศ.๒	๑๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๑๔	ครูชำนาญการ	คศ.๒	-	-	เงินอุดหนุน	
๔๔	นางสาวกัญญา ตรีทิศ	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๐	ครูชำนาญการ	คศ.๒	๑๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๐	ครูชำนาญการ	คศ.๒	-	-	เงินอุดหนุน	
๔๕	นางปิยะมาศ อรุณสาร	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๑	ครู	คศ.๑	๑๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๑	ครู	คศ.๑	-	-	เงินอุดหนุน	
๔๖	นางสาววัลลา ประสมทอง	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๒	ครู	คศ.๑	๑๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๒	ครู	คศ.๑	-	-	เงินอุดหนุน	
๔๗	นางพัชรา เขาวงษ์เหล็ก	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๓	ครู	คศ.๑	๑๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๓	ครู	คศ.๑	-	-	เงินอุดหนุน	
	พนักงานจ้าง											
๔๘	นางสุทินชัชชา โออ้อม	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๔๙,๒๘๐ (๑๒,๔๔๐x๑๒)	-	๑๔๙,๒๘๐	
๔๙	(ว่างเมื่อ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓)		-	ผช.จพง.ธุรการ	-	-	ผช.จพง.ธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๑๓๘,๐๐๐	
๑๐๐	นางสาวพรรณนิภา แก้วเกตุ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐,๘๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	๑๐,๘๐๐	
๑๐๑	นางสาวปิยบุตร ตรีทิศ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๑๐๒	นางปรียา ชูมณี	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๑๐๓	นางพจนาง วงศ์สุวรรณ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	เงินอุดหนุน	

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๐๔	นายสันตินันต์ เสาวรส	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๑๐๕	นายศรวิทย์ แดงเดช	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	๑๒๑,๔๔๐ (๑๐,๑๒๐x๑๒)	-	-	๑๒๑,๔๔๐	
๑๐๖	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) พนักงานเทศบาล นายธวัชชัย สมเจริญ	บัญชีบัณฑิต	๑๑-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก	๑๑-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก	๒๒๒,๕๖๐ (๒๐,๓๗๐x๑๒)	-	-	๒๒๒,๕๖๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลวังไผ่ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนาจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว เทศบาลตำบลวังไผ่ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ไทยแลนด์ ๔.๐

ดังนั้น เทศบาลตำบลวังไผ่ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นเทศบาลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้าตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงต้องเชื่อมโยงการทำงาน ภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. เทศบาลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชน เป็นสำคัญ โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากเทศบาล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของเทศบาลได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. เทศบาลเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. เทศบาลมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยได้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลวังใหม่ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น การบริหารโครงการ การให้บริการ การวิจัย ทักษะการติดต่อสื่อสาร การเขียนหนังสือราชการ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลวังใหม่ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการ ให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และ
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....

