



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

ของเทศบาลตำบลแหลมสัก
อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่



พัฒนากำลังคน



เพิ่มศักยภาพบุคลากร



บริการประชาชน



สร้างความก้าวหน้า
อย่างยั่งยืน



เทศบาลตำบลแหลมสัก



จัดทำโดย..
งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓ - ๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖ - ๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙ - ๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓ - ๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๗ - ๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๓ - ๒๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๘ - ๓๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒ - ๓๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๙ - ๔๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๗ - ๔๘
๑๔. ภาคผนวก	๔๙
• สำเนาร่างประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
• สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการแผนพัฒนาบุคลากร	
• สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
• สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ขอข้อมูลอัตรากำลัง	
• สำเนาข้อมูลกรอบอัตรากำลังเทศบาลใกล้เคียง	
• สำเนาข้อมูลสถิติปริมาณงานแต่ละตำแหน่งสังกัดทุกส่วนราชการในสังกัด	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
เทศบาลตำบลแหลมสัก อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบเทศบาลตำบลแหลมสัก จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัดโดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้เทศบาลตำบลแหลมสักจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดกระบี่ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของเทศบาลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ หนังสือจังหวัดกระบี่ ที่ กบ ๐๐๒๓.๒/ว๒๘๖๑ ลงวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๙ แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ พิจารณาเห็นชอบ

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว เทศบาลตำบลแหลมสัก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้เทศบาลตำบลแหลมสัก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้เทศบาลตำบลแหลมสัก มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับการกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลแหลมสัก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลแหลมสัก ว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลแหลมสัก

๒.๑.๕ เพื่อให้เทศบาลตำบลแหลมสัก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลแหลมสัก เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะแก่ปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้เทศบาลตำบลแหลมสัก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ เทศบาลตำบลแหลมสัก มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดทฤษฎีขอบเขตความสำคัญ และกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามคำสั่งเทศบาลแหลมสัก ที่ ๑๖๔/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๙ มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๙ ให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลแหลมสัก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของเทศบาลตำบลแหลมสัก เพื่อให้การดำเนินการของเทศบาลตำบลแหลมสัก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่รองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกระบี่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง

โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบายงานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น 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 ให้เทศบาลมีแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัด โดยกำหนดให้บุคลากรในสังกัดทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่งตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบกำหนดตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ให้สายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

๔.๑ สภาพพื้นที่ของเทศบาลตำบลแหลมสัก

เทศบาลตำบลแหลมสัก ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ ตำบลแหลมสัก อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ โดยตั้งอยู่บริเวณทิศตะวันตกเฉียงใต้ติดชายฝั่งทะเลอันดามันของอำเภออ่าวลึก มีทะเลล้อมรอบทั้งสามด้านมีพื้นที่บางส่วนยื่นลงไปในทะเลอันดามัน มีระยะห่างจากที่ว่าการอำเภออ่าวลึกประมาณ ๑๗ กิโลเมตร ห่างจากตัวเมืองจังหวัดกระบี่ประมาณ ๖๑ กิโลเมตรสภาพพื้นที่โดยทั่วไปประกอบด้วยภูเขา ที่ราบและเนินสูง ต่ำ มีชายฝั่งทะเลล้อมรอบทั้งสามด้าน คือ ด้านทิศใต้ ทิศตะวันออกและทิศตะวันตก มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๗ ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ ๔,๓๗๕ ไร่ ครอบคลุมพื้นที่ ๓ หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ ๒ (บางส่วน), ๓ และ ๔ มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ตั้งแต่หลักเขตที่ ๑ ตั้งอยู่ริมฝั่งมหาสมุทรอินเดีย ตะวันตกห่างจากทางหลวงสายอ่าวลึก - แหลมสัก ที่ กม.๑๓.๕๐๐ วัดในแนวตรงระยะ ๓๕๐๐ เมตร ตรงไปทางทิศตะวันออก ถึงหลักเขตที่ ๒ ซึ่งตั้งอยู่ริมทางหลวงสายอ่าวลึก - แหลมสัก ฟากตะวันออกที่ กม.๑๓.๕๐๐ จากหลักเขตที่ ๒ เป็นเส้นตรงไปทางทิศตะวันออกในแนวเส้นเขตระหว่างหลักเขตที่ ๑ กับ ๒ ถึงหลักเขตที่ ๓ ซึ่งตั้งอยู่ริมฝั่งมหาสมุทรอินเดียตะวันออก

ทิศใต้ จากหลักเขตที่ ๔ เลียบริมฝั่งมหาสมุทรอินเดียตะวันออกไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ล้อมปลายแหลมไปทางทิศเหนือถึงหลักเขตที่ ๕ ซึ่งตั้งอยู่ริมฝั่งมหาสมุทรอินเดียฝั่งตะวันตกที่เชิงสะพานปลาด่านเหนือ

ทิศตะวันออก จากหลักเขตที่ ๓ เลียบริมฝั่งมหาสมุทรอินเดียตะวันออกไปทิศทางตะวันตกเฉียงใต้ถึงหลักเขตที่ ๔ ซึ่งตั้งอยู่ริมฝั่งมหาสมุทรอินเดียฝั่งตะวันออกที่เชิงสะพานท่าเทียบเรือเอกชนด่านเหนือ

ทิศตะวันตก จากหลักเขตที่ ๕ เลียบฝั่งมหาสมุทรอินเดียฝั่งตะวันตกไปทิศเหนือบรรจบหลักเขตที่ ๑

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลแหลมสัก พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖-๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๒ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.๒.๑ ด้านโครงการสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหาของพื้นที่

- ขาดแคลนแหล่งน้ำธรรมชาติใช้ในการเกษตรและน้ำประปาสำหรับอุปโภค-บริโภค ระบบระบายน้ำยังไม่เพียงพอ

- ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด

- ประชาชนต้องการเส้นทางในการสัญจรไปมาเพิ่มมากขึ้นและเทศบาลไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากพื้นที่ยังไม่เป็นที่สาธารณะจะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อต้องเป็นที่สาธารณะ

ความต้องการของประชาชน

- มีแหล่งน้ำและมีน้ำประปาใช้อย่างพอเพียงและมีคุณภาพและมีรางระบายน้ำ/ท่อระบายน้ำสามารถระบายน้ำได้สะดวก ไม่อุดตัน

- ถนน ทางเดิน ทางเท้า และที่สาธารณะมีแสงสว่างเพียงพอ ประชาชนได้รับความสะดวกและปลอดภัยในการสัญจรไปมา

- เส้นทางในการคมนาคมเพียงพอและได้รับความสะดวกและปลอดภัยในการสัญจรไปมา

๔.๒.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสังคม**สภาพปัญหาของพื้นที่**

- มีการระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ
- ปริมาณขยะเพิ่มมากขึ้น และการทิ้งขยะลงในทะเล
- มีการขยายตัวของประชากรเพิ่มมากขึ้นทำให้เกิดการขยายตัวของอาคารบ้านเรือนทำให้เกิดเป็นชุมชนแออัดและประชาชนในพื้นที่บางรายมีที่อยู่อาศัยไม่มั่นคงแข็งแรง
- การศึกษาสื่อการเรียนการสอนยังไม่พอเพียง เด็กนักเรียนไม่ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูง และขาดงบประมาณในการศึกษา ครอบครัวยากจน
- เด็กและผู้สูงอายุบางครอบครัว ผู้สูงอายุอยู่ตามลำพังมีการรับภาระในการดูแลเด็ก และ ผู้พิการไม่ได้รับความช่วยเหลือในดำรงชีวิต

ความต้องการของประชาชน

- ในพื้นที่ต้องมีการควบคุมการระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคระบาด โรคติดต่อ
- ปริมาณขยะถูกกำจัดให้หมดด้วยวิธีการที่ถูกต้อง
- ประชาชนในพื้นที่ได้รับความช่วยเหลือซ่อมแซมที่อยู่อาศัยให้มั่นคงแข็งแรงและมีการพิจารณาออกใบอนุญาตเพื่อไม่เกิดปัญหาจากการก่อสร้างอาคาร
- มีสื่อการเรียนการสอนที่พอเพียง เด็กนักเรียนได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น มีงบประมาณในการศึกษาเล่าเรียน
- ผู้สูงอายุและเด็กได้รับการดูแลที่ดีและผู้พิการได้รับความช่วยเหลือในการดำรงชีวิต

๔.๒.๓ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว**สภาพปัญหาของพื้นที่**

- ในเขตเทศบาลและสถานที่ใกล้เคียงมีแหล่งท่องเที่ยว หลายที่แต่ไม่ได้รับการประชาสัมพันธ์
- ในเขตเทศบาลมีท่าเทียบเรือสำหรับให้บริการนักท่องเที่ยว แต่ยังไม่มีการบริหารจัดการที่ดี และประชาชนยังไม่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษกับนักท่องเที่ยวได้

ความต้องการของประชาชน

- สถานที่ท่องเที่ยวในเขตเทศบาลและสถานที่ใกล้เคียง ได้รับการส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ และส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น
- สะพานท่าเทียบได้รับการบริหารอย่างเป็นระบบ ประชาชนสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษกับนักท่องเที่ยวได้

๔.๒.๔ ด้านพัฒนาอาชีพและรายได้**สภาพปัญหาของพื้นที่**

- ประชาชนไม่มีการวางแผนในการดำเนินงานและขาดแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- กลุ่มอาชีพที่รวม ตัวกัน ยังไม่มีการบริหารจัดการที่ดี และไม่สามารถรวมกลุ่มกันได้เป็นระยะเวลานานและขาดสถานที่จำหน่ายสินค้าผลผลิตทางการเกษตร ราคาตกต่ำ

ความต้องการของประชาชน

- ประชาชนสามารถวางแผนการดำเนินงานได้และมีแหล่งเงินทุนในการทำกิจการและประกอบอาชีพ
- ร้านค้าแผงลอยมีสถานที่ในการขายจำหน่ายสินค้าและผลผลิตมีราคาสูงขึ้นมีการบริหารจัดการกลุ่มที่ดี

๔.๒.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สภาพปัญหาของพื้นที่

- เป็นพื้นที่อยู่ติดทะเลที่มีดินเค็มและน้ำใต้ดินเป็นน้ำเค็มหรือมีรสกร่อย ไม่สามารถใช้ในการเกษตรและอุปโภค-บริโภคได้
 - มีปัญหาเรื่องขยะที่ประชาชนที่มีบ้านเรือนอยู่ริมทะเลทิ้งขยะลงในทะเล ซึ่งเป็นการทำลายธรรมชาติและที่เพาะพันธุ์ของสัตว์น้ำ
 - ปัญหาการบุกรุกป่าชายเลน ทำลายทรัพยากรชายฝั่งและแหล่งเพาะพันธุ์ของสัตว์น้ำ
- ความต้องการของประชาชน

- มีการจัดการปัญหาเรื่องดินเค็มลดลง จัดหาแหล่งน้ำจากแหล่งอื่นเพิ่มมากขึ้น
- รณรงค์การทิ้งขยะลงในทะเลลดลง ให้ความสำคัญของการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม
- แก้ไขปัญหาการบุกรุกป่าชายเลน ร่วมกันอนุรักษ์และปลูกป่าชายเลนเพื่อเพิ่มพื้นที่มากขึ้น

๔.๒.๖ ด้านส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น

สภาพปัญหาของพื้นที่

- ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นถูกกลืนเลือน ประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรม

ความต้องการของประชาชน

- ส่งเสริมการยกย่อง เชิดชูคนดีหรือปราชญ์ชาวบ้านในโอกาสต่างๆ เพื่อเป็นตัวอย่างแก่เยาวชนและประชาชน ศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ไม่ถูกกลืนและคงอยู่สืบไป

๔.๒.๗ ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการท้องถิ่น

สภาพปัญหาของพื้นที่

- การจราจรบนถนนมีเพิ่มมากขึ้นอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้
- มีการทำลายและลักขโมยทรัพย์สินของประชาชนและราชการ
- วัสดุ ครุภัณฑ์ ในการดำเนินงาน ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลแหลมสัก ยังไม่พร้อมและเพียงพอในการปฏิบัติงาน

ความต้องการของประชาชน

- มีระบบควบคุมการจราจร เช่น ติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบ ป้ายเตือน ป้ายบอกทาง เพื่อเตือนให้ระมัดระวัง
- มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนละส่วนราชการ เช่น การติดตั้งกล้องวงจรปิด เป็นต้น
- มีวัสดุและครุภัณฑ์เพียงพอในการปฏิบัติงาน สำหรับให้บริการประชาชนได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลแหลมสัก มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าเทศบาล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- ๑.๒ จัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๑.๓ จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๑.๔ จัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๑.๕ ให้บริการด้านการสาธารณสุขและก่อสร้างอื่นๆ
- ๑.๖ ให้บริการด้านการสาธารณสุขการ
- ๑.๗ ให้มีการผังเมือง
- ๑.๘ การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- ๑.๙ การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒.๗ การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๓.๓ การผังเมือง
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๔.๔ ให้มีตลาด
- ๔.๕ การท่องเที่ยว
- ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๖.๓ การจัดการศึกษา
- ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของเทศบาลตำบลแหลมสักได้ใช้การวิเคราะห์ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT Anzlysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
ด้านเศรษฐกิจ ๑. ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน ๒. มีเส้นทางสัญจรที่ได้มาตรฐาน เป็นไปด้วยความสะดวก ๓. ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพประมง มีการค้าขายสัตว์น้ำในพื้นที่ สะดวกสำหรับผู้ทำประมงขนาดเล็ก ด้านสังคม ๑. ประชาชนยังยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น มีวัด มัสยิด และศาลเจ้า ในพื้นที่ ๒. มีสถานศึกษาในพื้นที่ถึง ๕ แห่ง ทั้งสังกัดเทศบาลและ สพฐ. ทำให้เด็กทุกคนมีโอกาสเรียนหนังสือ ๓. มีตลาดนัดสำหรับให้ประชาชนได้ซื้อของ ๒ แห่ง ๔. มีน้ำประปาใช้อย่างเพียงพอและทั่วถึง ๕. มีสาธารณูปโภคที่ดี มีถนน ไฟฟ้า น้ำประปาใช้อย่างทั่วถึงและเพียงพอ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๑. มีระบบนิเวศที่ยังอุดมสมบูรณ์ เป็นที่เพาะพันธ์ของสัตว์น้ำหลายชนิด ๒. มีสถานที่ท่องเที่ยวในเขตเทศบาลและพื้นที่ใกล้เคียง	ด้านเศรษฐกิจ ๑. ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน แต่ยังขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ มีบุคคลบางกลุ่มที่ทำลายทรัพยากรของทางราชการอยู่บ่อยครั้ง ๒. มีเส้นทางสัญจรที่ได้มาตรฐาน เป็นไปด้วยความสะดวก แต่ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ทั่วถึง บางจุดยังมีความเสี่ยงที่นักท่องเที่ยวหรือประชาชนในพื้นที่อาจเกิดอันตรายได้ ๓. มีรถโดยสารสำหรับเดินทางเข้ามายังเทศบาลมีอย่างจำกัด ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่ต้องการเดินทาง ด้านสังคม ๑. เด็กเยาวชนมั่วสุมยาเสพติด มีการลักเล็กขโมยน้อยสร้างความเดือดร้อนให้กับประชาชนในพื้นที่ ๒. การรวมกลุ่มต่าง ๆ ยังไม่มีความเข้มแข็ง ขาดการบริหารจัดการที่ดี ๓. พ่อแม่ ผู้ปกครอง ไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๑. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับการรักษาความสะอาด ทั้งขยะลงในทะเล ๒. ประชาชนยังทำลายป่าชายเลน อย่างต่อเนื่อง อาจทำให้ระบบนิเวศที่สมบูรณ์ได้รับผลกระทบ

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
ด้านเศรษฐกิจ - มีสถานที่ท่องเที่ยวที่หลากหลาย สร้างอาชีพใหม่ให้กับประชาชนในพื้นที่ได้ ทำให้ประชาชนมีโอกาสสร้างรายได้เพิ่มขึ้น - มีท่าเทียบเรือสำหรับให้นักท่องเที่ยวเดินทางไปสถานที่ท่องเที่ยวต่าง ๆ - มีวัด มัสยิด และศาลเจ้า สำหรับให้นักท่องเที่ยวเข้ามาศึกษาประเพณี วัฒนธรรม - มีนักท่องเที่ยวเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้านสังคม - มีประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ - มีสาธารณูปโภคที่ดี มีถนน ไฟฟ้า น้ำประปา ใช้อย่างทั่วถึงและเพียงพอ - มีกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในชุมชนเพื่อสร้างอาชีพและเพิ่มรายได้ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ในพื้นที่มีทรัพยากรและระบบนิเวศน์ที่สมบูรณ์ สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยวได้เพิ่มขึ้น	ด้านเศรษฐกิจ - มีท่าเทียบเรือสำหรับให้นักท่องเที่ยวเดินทางไปสถานที่ท่องเที่ยวต่างๆ แต่ยังคงมีการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง - มีวัด มัสยิด และศาลเจ้า สำหรับให้นักท่องเที่ยวเข้ามาศึกษาประเพณี วัฒนธรรม แต่ยังขาดการประสานของผู้นำต่าง ๆ รวมถึงการประชาสัมพันธ์ยังไม่ทั่วถึง - ประชาชนในพื้นที่ยังไม่มีความรู้ และสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ ด้านสังคม - ในการดำเนินงานต้องอาศัยความร่วมมือจากประชาชน ในบางครั้งประชาชนไม่ให้ความร่วมมือกับการพัฒนาในพื้นที่เท่าที่ควร - กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ที่รวมกลุ่มขึ้นมากยังขาดการบริหารที่ดี และมักรวมตัวกันได้ในระยะสั้น - การติดต่อสื่อสารกับประชาชนยังไม่ทั่วถึง มีการแบ่งพักแบ่งพวกในชุมชน การรวมกลุ่มยังมีน้อย - ไม่มีสถานที่ออกกำลังกายที่ได้มาตรฐาน - กิจกรรมที่ส่งเสริมการศึกษาและกิจกรรมนันทนาการมีน้อยมีกิจกรรมวันสำคัญต่าง - การพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยวไม่จริงจัง ขาดความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่ - มีเด็กและเยาวชนติดยาเสพติดเป็นจำนวนมาก - เด็กและเยาวชนไม่ให้ความสำคัญกับการศึกษา และติดสื่อออนไลน์ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม - มีการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การทำลายป่าชายเลน

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่ เทศบาลตำบลแหลมสักดำเนินการ ดังนี้

จากปัญหาความต้องการของประชาชน ประกอบกับการกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแหลมสักโดยการนำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลักและการกิจรอง จึงพิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

• ภารกิจหลัก

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- ๑.๒ จัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- ๑.๓ จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๑.๔ จัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๑.๕ ให้บริการด้านการสาธารณสุขและก่อสร้างอื่นๆ
- ๑.๖ ให้บริการด้านการสาธารณสุขการ
- ๑.๗ ให้มีการผังเมือง
- ๑.๘ การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- ๑.๙ การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๒.๗ การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๓.๓ การผังเมือง
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร

● **ภารกิจรอง**

๑. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๑.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- ๑.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๑.๔ ให้มีตลาด
- ๑.๕ การท่องเที่ยว
- ๑.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- ๑.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- ๑.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๒. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ คัดกรอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๒.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๓. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๓.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๓.๓ การจัดการศึกษา
- ๓.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๔. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๔.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- ๔.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- ๔.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การกำหนดภารกิจหลัก ภารกิจรอง ได้พิจารณาจากภารกิจที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะดำเนินการและก่อประโยชน์ต่อประชาชนหรือการบริการสาธารณะเป็นสำคัญ โดยได้กำหนดภารกิจหลักไว้ไม่เกิน ๓ ภารกิจ ที่เหลือได้จัดลำดับความสำคัญให้เป็นภารกิจรอง และได้กำหนดส่วนราชการเพื่อรองรับภารกิจไว้ ดังนี้

ภารกิจหลัก	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ ๑.๒ จัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา ๑.๓ จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ๑.๔ จัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ ๑.๕ ให้บริการด้านการสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ ๑.๖ ให้บริการด้านการสาธารณสุขการ ๑.๗ ให้มีการผังเมือง ku ๑.๘ การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร ๑.๙ การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ	- กองช่าง
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน ๒.๗ การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล	- กองสาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม - สำนักปลัดเทศบาล
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน ๓.๓ การผังเมือง ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง ๓.๖ การควบคุมอาคาร	- กองช่าง - สำนักปลัดเทศบาล

ภารกิจรอง	การกำหนดส่วนราชการ รองรับกับภารกิจ
๑. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๑.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว ๑.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ ๑.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร ๑.๔ ให้มีตลาด ๑.๕ การท่องเที่ยว ๑.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ ๑.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ ๑.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน	- กองคลัง - สำนักปลัดเทศบาล
๒. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ คัดค้าน คัดค้าน และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๒.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ	- กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - สำนักปลัดเทศบาล
๓. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๓.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๓.๓ การจัดการศึกษา ๓.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น	- กองการศึกษา
๔. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๔.๑ สนับสนุนสภาเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น ๔.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร ๔.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน ๔.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๔.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น	- สำนักปลัดเทศบาล - กองคลัง - กองช่าง - กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - กองการศึกษา - หน่วยตรวจสอบภายใน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง

เทศบาลตำบลแหลมสัก กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๖๙ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาเทศบาลตำบลแหลมสัก มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในทุกส่วนราชการ จึงต้องจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภารกิจงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจของเทศบาลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
๑. สำนักปลัดเทศบาล มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาล งานเลขานุการของนายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรีที่ปรึกษานายกเทศมนตรีและเลขานุการเทศบาลงานกิจการสภาเทศบาล การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานพัฒนาชุมชน งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ งานจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานงบประมาณ งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการงานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยงานงานการเจ้าหน้าที่ งานช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในเทศบาลเป็นการเฉพาะ ราชการของเทศบาลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีหัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักปลัดเทศบาล และกำหนดแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้ ๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๑.๑ งานสวัสดิการสังคม ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๓ งานอำนวยการ ๒ งานแผนและงบประมาณ ๓ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน ๔ งานการเจ้าหน้าที่	สำนักปลัดเทศบาล มีตำแหน่งว่าง ดังนี้ - พนักงานเทศบาล ๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา ๒. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา ๓. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา	- ตำแหน่งที่ว่าง เทศบาลตำบลแหลมสัก ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ปัญหาในปัจจุบัน โดยจะมีการขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก และสอบแข่งขัน ในอนาคต และยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดเทศบาล ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยความสะดวก การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี		
๒. กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติ การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณงานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลอง ประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดทำงานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภทงานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองคลัง และกำหนดแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้ ๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๑.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๑.๒ งานการเงินและบัญชี ๒ งานพัฒนารายได้ ๓ งานบริหารงานทั่วไป คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองคลัง มีตำแหน่งว่าง ดังนี้ - พนักงานเทศบาล ๑. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง จำนวน ๑ อัตรา ๑. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา ๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง. จำนวน ๑ อัตรา	- ตำแหน่งที่ว่าง เทศบาลตำบลแหลมสัก ใช้วิธีการโอนย้าย เพื่อแก้ปัญหาในปัจจุบัน โดยจะมีการขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก และสอบแข่งขัน ในอนาคต และยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่งในระยะเวลา ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
๓ กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกลงานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองช่าง และกำหนดแบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้ ๑ ฝ่ายการโยธา ๑.๑ งานวิศวกรรมโยธา ๑.๒ งานควบคุมอาคาร ๒ งานสาธารณูปโภค ๓ งานบริหารงานทั่วไป คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองช่าง มีตำแหน่งว่าง ดังนี้ - พนักงานเทศบาล ๑. หัวหน้าฝ่ายการโยธา จำนวน ๑ อัตรา ๒. นายช่างโยธา ปว/พง. จำนวน ๑ อัตรา - พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑. ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ จำนวน ๑ อัตรา	- ตำแหน่งที่ว่าง เทศบาลตำบลแหลมสัก ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ปัญหาในปัจจุบัน โดยจะมีการขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก และสอบแข่งขัน ในอนาคต พนักงานจ้างใช้วิธีการรับสมัครสอบสรรหาและเลือกสรรและยังไม่มีควมจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไข ปัญหาในอนาคต
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้าน สาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุม โรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาล ในสถานประกอบการ งาน สุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติ ครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วย บริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งาน บริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัคร สาธารณสุขงานป้องกันและบำบัด การติดสารเสพติด งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้าน สิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและ ตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งาน รณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผน และจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสีย และสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงาน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบใน การปฏิบัติราชการของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกำหนด แบ่งส่วนราชการภายใน ดังนี้ ๑ งานรักษาความสะอาด ๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๓ งานบริหารงานทั่วไป คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และ แต่งตั้งให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรง ตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผนรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัย สิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสาย งาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีตำแหน่งว่าง ดังนี้ - พนักงานเทศบาล ๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม จำนวน ๑ อัตรา ๒. นักวิชาการสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ปก/ช. จำนวน ๑ อัตรา - พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา	- ตำแหน่งที่ว่าง เทศบาล ตำบลแหลมสัก ใช้วิธีการ โอน ย้าย เพื่อแก้ปัญหาใน ปัจจุบัน โดยจะมีการขอใช้ บัญชีผู้สอบคัดเลือก และ สอบแข่งขัน ในอนาคต พนักงานจ้างใช้วิธีการรับ สมักรสอบสรรหาและ เลือกรสรรและยังไม่มี ความ จำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี

การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ของบุคลากรในสังกัด เทศบาลตำบลแหลมสัก มีการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของของบุคลากรในสังกัด ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์อัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

จุดแข็ง S (Strengths)	จุดอ่อน W (Weaknesses)
๑) บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เทศบาล และอาศัยอยู่ใกล้เทศบาล ๒) บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๕ ปี ซึ่งเป็นวัยทำงาน ๓) มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔) มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕) บุคลากรส่วนใหญ่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ๖) การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน ๗) มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วตามมาตรฐานกำหนด ๘) แผนพัฒนาท้องถิ่นสามารถขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามเป้าหมายที่กำหนด	๑) บุคลากรบางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับการกิจของเทศบาล ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ๒) บุคลากรบางส่วนทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัว มากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓) การพัฒนาการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบยังไม่เพียงพอ ๔) บุคลากรส่วนใหญ่ไม่กล้าแสดงออก หรือแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ๕) การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน ๖) การขาดแคลนบุคลากรสายงานเชี่ยวชาญเฉพาะด้านส่งผลต่อการให้บริการสาธารณะและการปฏิบัติงานในวิชาชีพเฉพาะ

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

โอกาส O (Opportunities)	ข้อจำกัด T (Threats)
๑) นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ๓) การเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ๔) ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๕) รัฐบาลมีกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น	๑) การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ ๒) ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ๓) ภัยธรรมชาติที่ผลส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๔) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

เทศบาลตำบลแหลมสัก ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และเทศบาลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นกลุ่มงาน หรือฝ่ายต่อไป ดังนั้นโดยเริ่มแรกได้กำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างเดิม ทต.แหลมสัก	โครงสร้างใหม่ ทต.แหลมสัก	หมายเหตุ
สำนักปลัด ทต. ๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๑.๑ งานสวัสดิการสังคม ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๓ งานอำนวยการ ๒ งานแผนและงบประมาณ ๓ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน ๔ งานการเจ้าหน้าที่	สำนักปลัด ทต. ๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๑.๑ งานสวัสดิการสังคม ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๓ งานอำนวยการ ๒ งานแผนและงบประมาณ ๓ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน ๔ งานการเจ้าหน้าที่	
กองคลัง ๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๑.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๑.๒ งานการเงินและบัญชี ๒ งานพัฒนารายได้ ๓ งานบริหารงานทั่วไป	กองคลัง ๑ ฝ่ายบริหารงานคลัง ๑.๑ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๑.๒ งานการเงินและบัญชี ๒ งานพัฒนารายได้ ๓ งานบริหารงานทั่วไป	
กองช่าง ๑ ฝ่ายการโยธา ๑.๑ งานวิศวกรรมโยธา ๑.๒ งานควบคุมอาคาร ๒ งานสาธารณูปโภค ๓ งานบริหารงานทั่วไป	กองช่าง ๑ ฝ่ายการโยธา ๑.๑ งานวิศวกรรมโยธา ๑.๒ งานควบคุมอาคาร ๒ งานสาธารณูปโภค ๓ งานบริหารงานทั่วไป	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑ งานรักษาความสะอาด ๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๓ งานบริหารงานทั่วไป	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑ งานรักษาความสะอาด ๒ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ๓ งานบริหารงานทั่วไป	
กองการศึกษา ๑ งานบริหารการศึกษา ๒ งานบริหารงานทั่วไป	กองการศึกษา ๑ งานบริหารการศึกษา ๒ งานบริหารงานทั่วไป	
หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

เทศบาลตำบลแหลมสัก ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมากำหนดว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของเทศบาลตำบลแหลมสัก และเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลแหลมสักเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ขง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทะเบียนและบัตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ขง.	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	-	-	-	-๑	-	ว่างให้ยุบ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
นักวิชาการพัสดุ ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองการศึกษา (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑ อัตรา
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลแหลมสัก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลแหลมสัก (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสถิตโพธาราม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสถิตโพธาราม (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา
รวม	๖๙	๖๕	๖๔	๖๔	-๔	-๑	๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่จะต้องใช้				อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๓๒,๘๔๐	๓๔,๘๖๐	๓๖,๘๘๐	๓๘,๙๐๐	๔๐,๙๒๐	๔๒,๙๔๐	๔๔,๙๖๐	ว่างเต็ม	
	สำนักปลัดเทศบาล (๑๑)																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๒๑,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๓๑,๓๒๐	๓๓,๓๔๐	๓๕,๓๖๐	๓๗,๓๘๐	๓๙,๔๐๐	๔๑,๔๒๐	๔๓,๔๔๐	๔๓,๔๘๐	
๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๗๔,๖๘๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๓๔,๕๖๐	๓๖,๖๐๐	๓๘,๖๔๐	๔๐,๖๘๐	๔๒,๗๒๐	๔๔,๗๖๐	๔๖,๘๐๐	๔๗,๘๔๐	
๔	เจ้านักงานธุรการ	ป.ง./ช.ก.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	๒๐,๐๔๐	๒๑,๐๘๐	๒๒,๑๒๐	๒๓,๑๖๐	๒๔,๒๐๐	๒๕,๒๔๐	๒๖,๒๘๐	ว่างเต็ม	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๓๓,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	๒๑,๐๔๐	๒๒,๐๘๐	๒๓,๑๒๐	๒๔,๑๖๐	๒๕,๒๐๐	๒๖,๒๔๐	๒๗,๒๘๐	ว่างเต็ม	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๓๖๐	๒๓,๔๐๐	๒๔,๔๔๐	๒๕,๔๘๐	๒๖,๕๒๐	๒๗,๕๖๐	ว่างเต็ม	
๗	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๕๕,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	๒๑,๖๐๐	๒๒,๖๔๐	๒๓,๖๘๐	๒๔,๗๒๐	๒๕,๗๖๐	๒๖,๘๐๐	๒๗,๘๔๐	ว่างเต็ม	
๘	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๕๖,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	๒๑,๔๘๐	๒๒,๕๒๐	๒๓,๕๖๐	๒๔,๖๐๐	๒๕,๖๔๐	๒๖,๖๘๐	๒๗,๗๒๐	ว่างเต็ม	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ก.	๑	-	๒๕๗,๙๐๐	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม อนุมัติปี ๖๐	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	-	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๙๖๐	๑๔,๙๖๐	๑๕,๙๖๐	๑๖,๙๖๐	๑๗,๙๖๐	๑๘,๙๖๐	ว่างเต็ม อนุมัติปี ๖๐	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๗๐,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๙๖๐	๑๔,๙๖๐	๑๕,๙๖๐	๑๖,๙๖๐	๑๗,๙๖๐	๑๘,๙๖๐	ว่างเต็ม	
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑	๑	๓๐๙,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๙๖๐	๑๔,๙๖๐	๑๕,๙๖๐	๑๖,๙๖๐	๑๗,๙๖๐	๑๘,๙๖๐	ว่างเต็ม	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๒๐๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๙๖๐	๑๔,๙๖๐	๑๕,๙๖๐	๑๖,๙๖๐	๑๗,๙๖๐	๑๘,๙๖๐	ว่างเต็ม	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๗๗,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๙๖๐	๑๔,๙๖๐	๑๕,๙๖๐	๑๖,๙๖๐	๑๗,๙๖๐	๑๘,๙๖๐	ว่างเต็ม	
๑๕	พนักงานดับเพลิง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม	
	กองคลัง (๑๔)																		
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๓๘,๖๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๓๒,๔๐๐	๓๔,๔๒๐	๓๖,๔๔๐	๓๘,๔๖๐	๔๐,๔๘๐	๔๒,๕๐๐	๔๔,๕๒๐	ว่างเต็ม	
๑๗	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๖๔๐	๒๗,๖๖๐	๒๙,๖๘๐	๓๑,๗๐๐	๓๓,๗๒๐	๓๕,๗๔๐	ว่างเต็ม	
๑๘	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๓๖๐	๒๓,๔๐๐	๒๔,๔๔๐	๒๕,๔๘๐	๒๖,๕๒๐	๒๗,๕๖๐	ว่างเต็ม	
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ก.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	๒๐,๐๔๐	๒๑,๐๘๐	๒๒,๑๒๐	๒๓,๑๖๐	๒๔,๒๐๐	๒๕,๒๔๐	๒๖,๒๘๐	ว่างเต็ม	
๒๐	นักวิชาการพัสดุชำนาญการพิเศษ	ช.พ.	๑	๑	๔๖๗,๖๘๐	๑๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๒๑,๖๐๐	๒๒,๖๔๐	๒๓,๖๘๐	๒๔,๗๒๐	๒๕,๗๖๐	๒๖,๘๐๐	๒๗,๘๔๐	ว่างเต็ม	
๒๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	๒๑,๖๐๐	๒๒,๖๔๐	๒๓,๖๘๐	๒๔,๗๒๐	๒๕,๗๖๐	๒๖,๘๐๐	๒๗,๘๔๐	ว่างเต็ม	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	๑๖๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเต็ม	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๙๖๐	๑๔,๙๖๐	๑๕,๙๖๐	๑๖,๙๖๐	๑๗,๙๖๐	๑๘,๙๖๐	ว่างเต็ม	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๗๒,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๙๖๐	๑๔,๙๖๐	๑๕,๙๖๐	๑๖,๙๖๐	๑๗,๙๖๐	๑๘,๙๖๐	ว่างเต็ม	

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะต้องให้				อัตราค่าจ้างคน				การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองช่าง (๐๕)																						
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๒๑,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๓๑,๓๒๐	๓๓,๒๔๐	๓๕,๒๕๐	๓๗,๒๖๐	๕๙,๕๐๐	๖๒,๓๒๐	๖๖,๓๖๐	๖๙,๔๘๐	๔๓,๔๘๐
๒๖	หัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๔๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๒๘,๐๖๐	๔๓,๕๒๐	๔๖,๒๖๐	๔๘,๘๐๐	๕๑,๖๐๐	ว่างเดิม
๒๗	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ชก.	๑	๑	๒๔๔,๘๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๔,๗๖๐	๑๕,๖๐๐	๑๖,๕๖๐	๑๗,๕๖๐	๒๕,๙๕๐	๒๗,๕๖๐	๒๙,๑๒๐	๓๐,๘๐๐	๒๖,๔๐๐
๒๘	นายช่างโยธา	ป.ก./ชก.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๑๙,๙๖๐	๒๐,๙๖๐	๓๑,๙๖๐	๓๓,๙๖๐	๓๕,๙๖๐	๓๗,๙๖๐	ว่างเดิม
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๔๙,๖๘๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๕๐๐	๘,๙๖๐	๙,๔๒๐	๑๖,๗๒๐	๑๗,๒๖๐	๑๗,๘๐๐	๑๘,๓๖๐	๑๖,๖๔๐
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		๑	-	๑๖๗,๐๔๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๖,๗๒๐	๑๗,๒๖๐	๑๗,๘๐๐	๑๘,๓๖๐	ว่างเดิม
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๔๖,๘๘๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๖๐	๘,๒๐๐	๑๔,๗๘๐	๑๕,๑๔๐	๑๕,๕๐๐	๑๕,๘๖๐	๑๕,๒๔๐
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		๑	๑	๑๔๖,๑๒๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๑๗,๙๖๐	๑๘,๓๖๐	๑๘,๗๖๐	๑๙,๑๖๐	๑๖,๐๐๐
๓๓	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๐๐	๑๑,๖๐๐	๑๒,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																						
๓๔	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๒๘,๐๖๐	๔๕,๙๕๐	๔๘,๒๖๐	๕๐,๘๐๐	๕๓,๖๐๐	ว่างเดิม
๓๕	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม เงินลี้ภัย ๓๐
๓๖	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๑	๑	๒๑๓,๔๘๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๘๔๐	๑๓,๖๘๐	๑๔,๕๒๐	๑๕,๓๖๐	๒๒,๖๒๐	๒๓,๔๖๐	๒๔,๓๐๐	๒๕,๑๔๐	๑๗,๗๔๐
๓๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๔๗,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕,๘๘๐	๑๖,๑๒๐	๑๖,๓๖๐	๑๖,๖๐๐	๑๖,๒๕๐
๓๘	พนักงานขับรถยนต์		๑	-	๑๓๖,๕๖๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	ว่างเดิม เงินลี้ภัย ๓๐
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข		๑	๑	๑๗๖,๐๔๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๘,๓๒๐	๑๘,๖๘๐	๑๙,๐๔๐	๑๙,๔๐๐	๑๘,๖๗๐
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๘๗,๕๖๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๑๘,๕๖๐	๑๘,๙๒๐	๑๙,๒๘๐	๑๙,๖๔๐	๑๘,๖๓๐
๔๑	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๐๐	๑๑,๖๐๐	๑๒,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๒	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๐๐	๑๑,๖๐๐	๑๒,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๓	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๐๐	๑๑,๖๐๐	๑๒,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๔	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๐๐	๑๑,๖๐๐	๑๒,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๕	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๐๐	๑๑,๖๐๐	๑๒,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๐๐	๑๑,๖๐๐	๑๒,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๗	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๐๐	๑๑,๖๐๐	๑๒,๐๐๐	๙,๐๐๐

แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ เทศบาลตำบลแหลมเล็ก อำเภอลำลูกเกด จังหวัดกระบี่

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๒	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๖๖)														
๔๘	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๙	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๕๐	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๕๑	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๕๒	คนงานประจำรถขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองการศึกษา (๖๘)														
๕๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๕๕๗,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	-	-	-	๓๖,๙๖๐	๖๒๒,๒๘๐	๖๕๙,๒๔๐	๖๕๙,๒๔๐	๖๕๙,๒๔๐	๔๕,๖๑๐
๕๔	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	ว่าเดิม ขุดลึก ๙๐
๕๕	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๐๕,๘๐๐	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๑๗,๑๕๐
๕๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๑๗๖,๗๖๐	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๑๔,๗๓๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลแหลมลึก														
๕๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลแหลมลึก (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)		๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๕๘	ครู	ช.ก.	๑	๑	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๕๙	ครู	ช.ก.	๑	๑	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๖๐	ครูผู้ช่วย		๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๖๑	ครูผู้ช่วย		๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๖๒	ครูผู้ช่วย		๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๖๓	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๖๔	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๒๔๑,๔๘๐	-	-	-	-	๑๑,๙๖๐	๓๐๓,๔๔๐	๓๑๕,๔๐๐	๓๑๕,๔๐๐	๓๑๕,๔๐๐	๒๔,๒๔๐
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสถิตโพธาราม														
๖๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสถิตโพธาราม (ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)		๑	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๖๖	ครู	ช.ก.	๑	๑	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๖๗	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๖๘	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

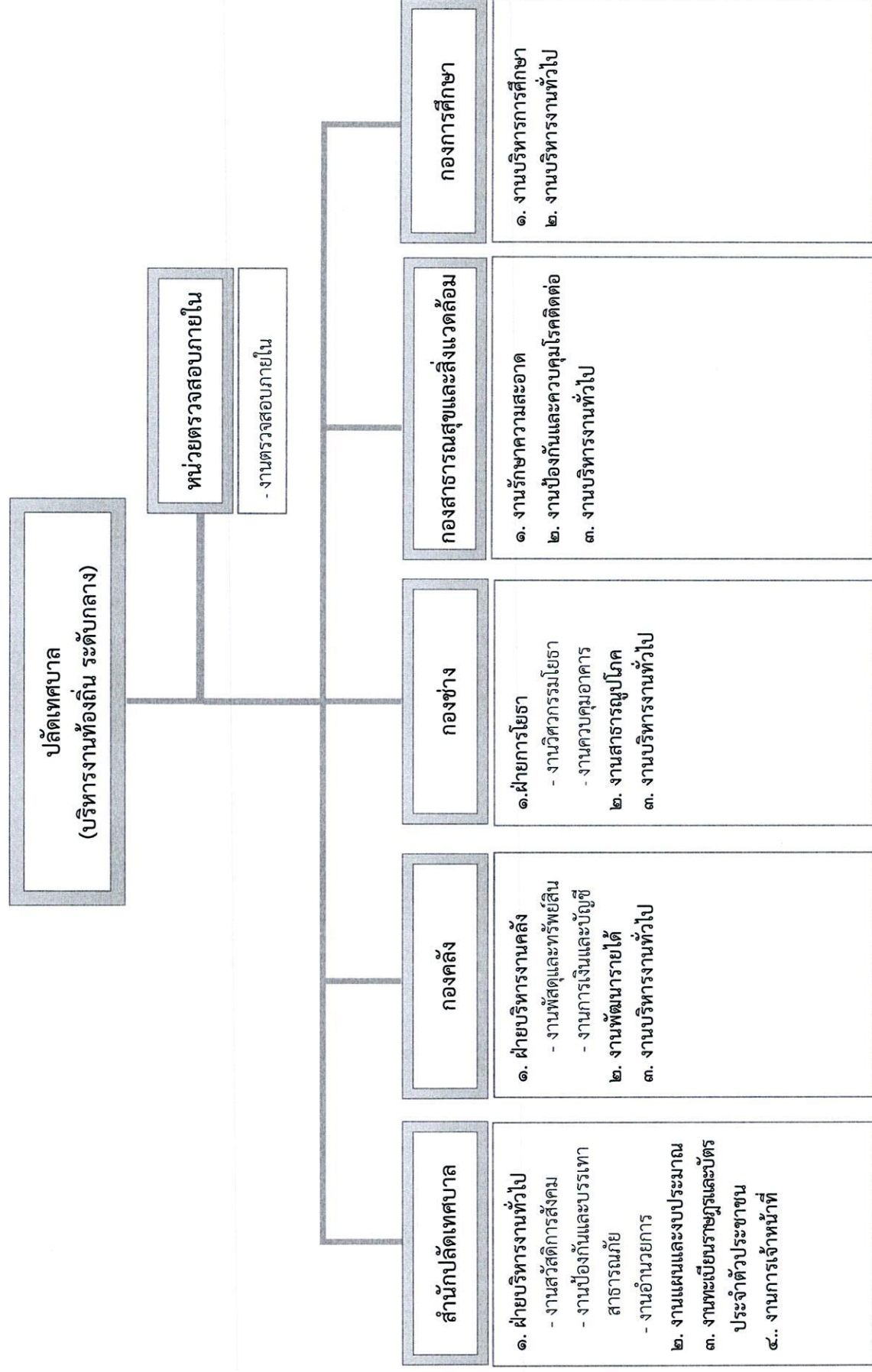
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องให้				อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	
๖๙	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๖๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๒๕,๓๒๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๘,๒๒๐	๔๒๐,๖๐๐	๔๓๓,๒๐๐	ว่างเดิม
(๕)	รวม		๖๙	๔๗	๓๕๐,๔๓๖	๕๒๒,๐๐๐	๖๕	๖๕	๖๕	-๔	-๑	-๑	-๑	-๑	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๘,๒๒๐	๔๒๐,๖๐๐	๔๓๓,๒๐๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๐%																		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๑๐)+(๑๑)																		
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐	๔๗,๔๖๐,๐๐๐	บาท	(คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑	๔๙,๘๓๓,๐๐๐	บาท	(คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒	๕๒,๓๒๔,๖๕๐	บาท	(คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑)

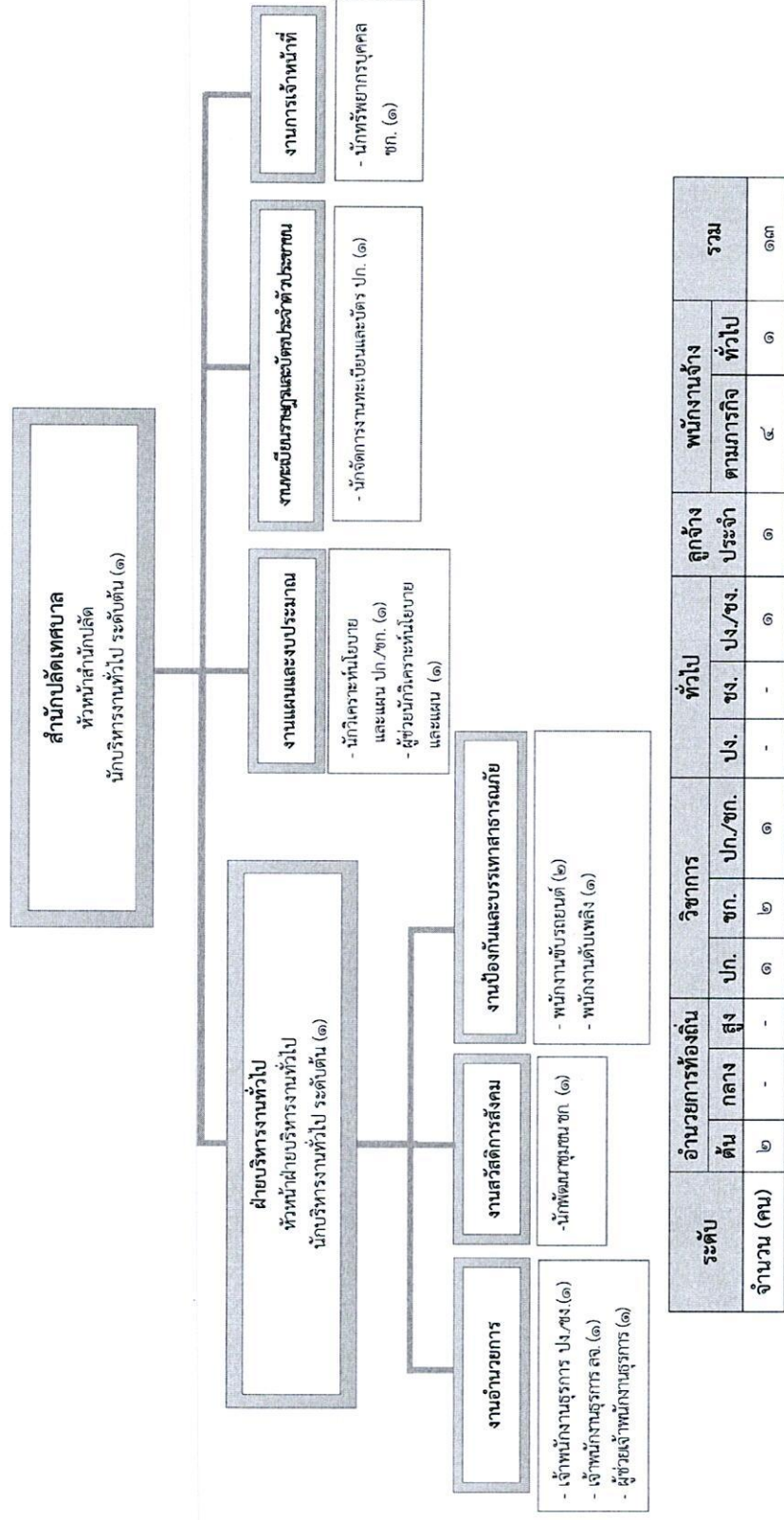
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ๔๕,๒๐๐,๐๐๐ บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแหลมสัก



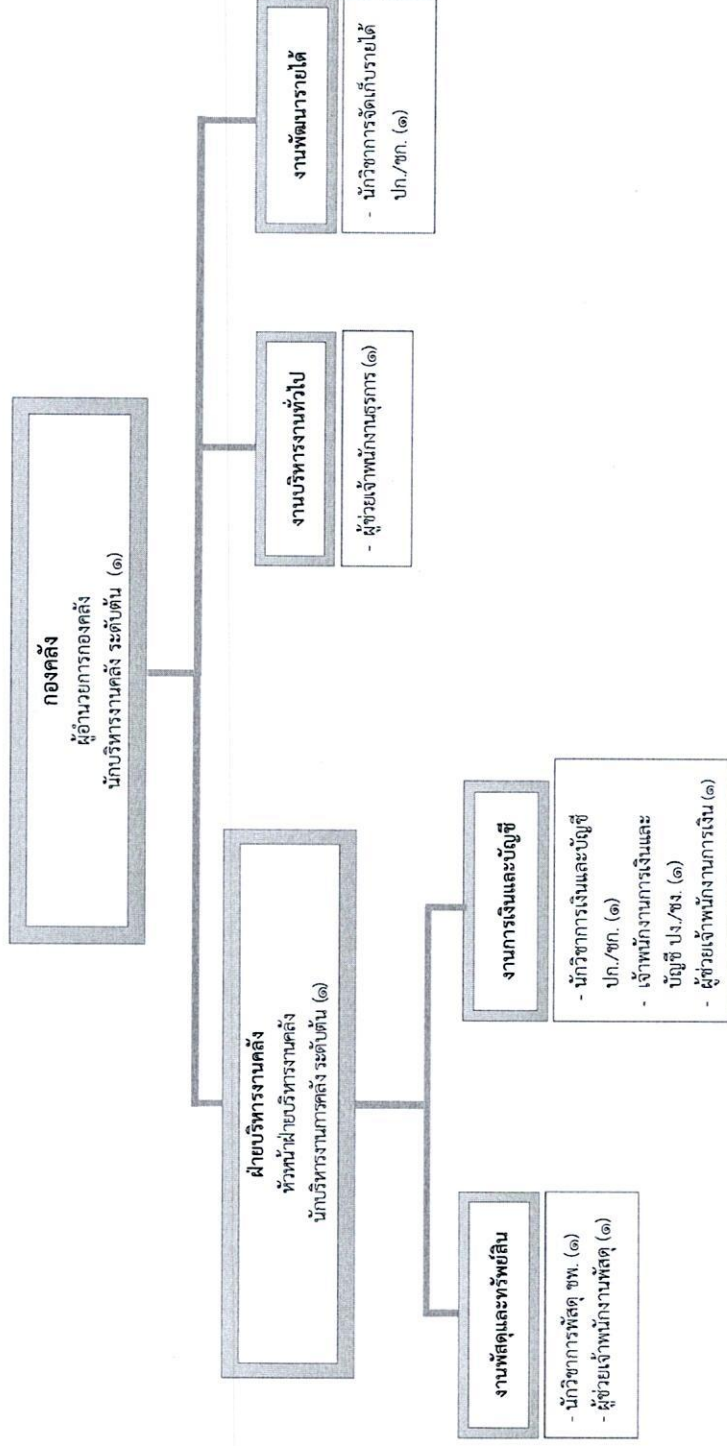
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแหลมสัก

โครงสร้างสำนักงานปลัดเทศบาล



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแหลมสัก

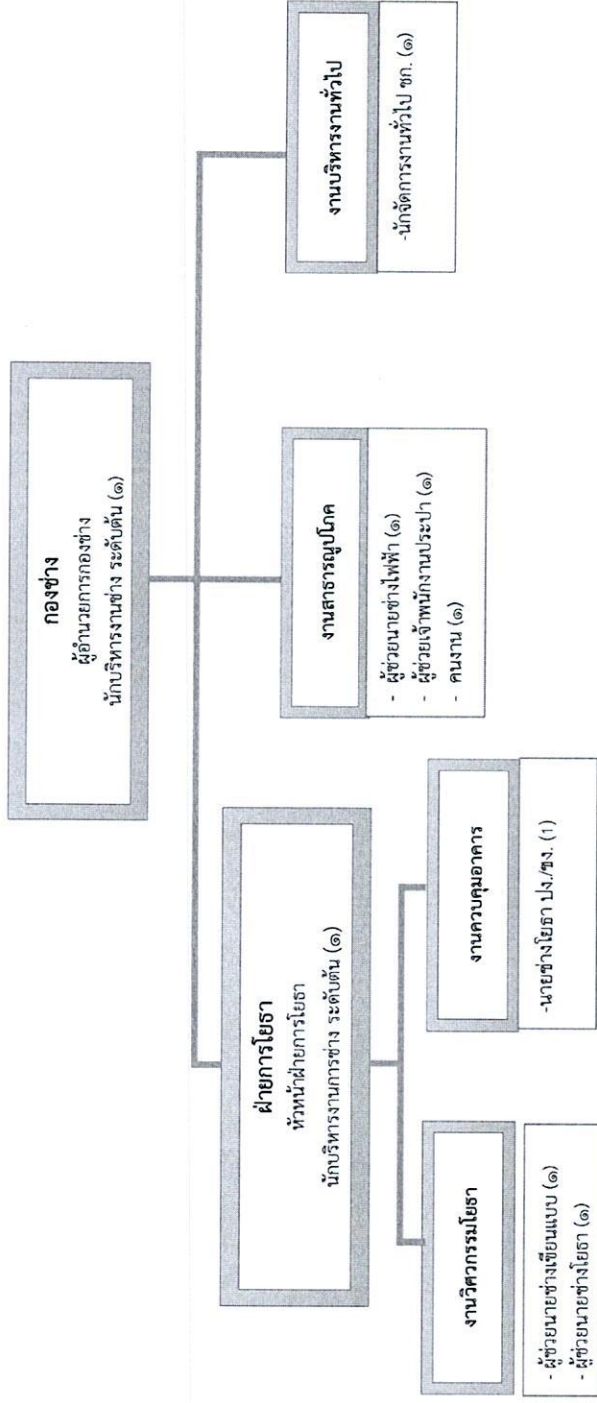
โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ถูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ขพ.	ปก./ชก.	ปง.	ชง.		ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน (คน)	๒	-	-	-	-	๑	๒	-	๑	-	๓	-	๙

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแหลมสัก

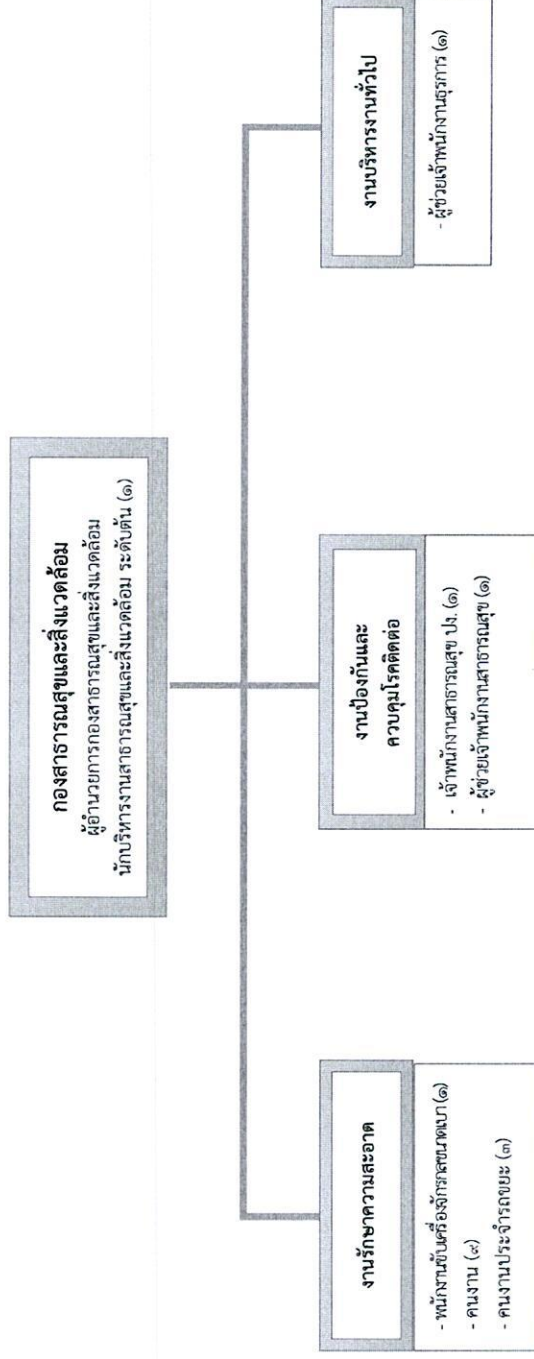
โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม
	ด้าน	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ปก./ชก.	ปง.	ชง.	ปง./ชง.	ประจำ	ทั่วไป	ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน (คน)	๒	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๕	๑	๙

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแหลมสัก

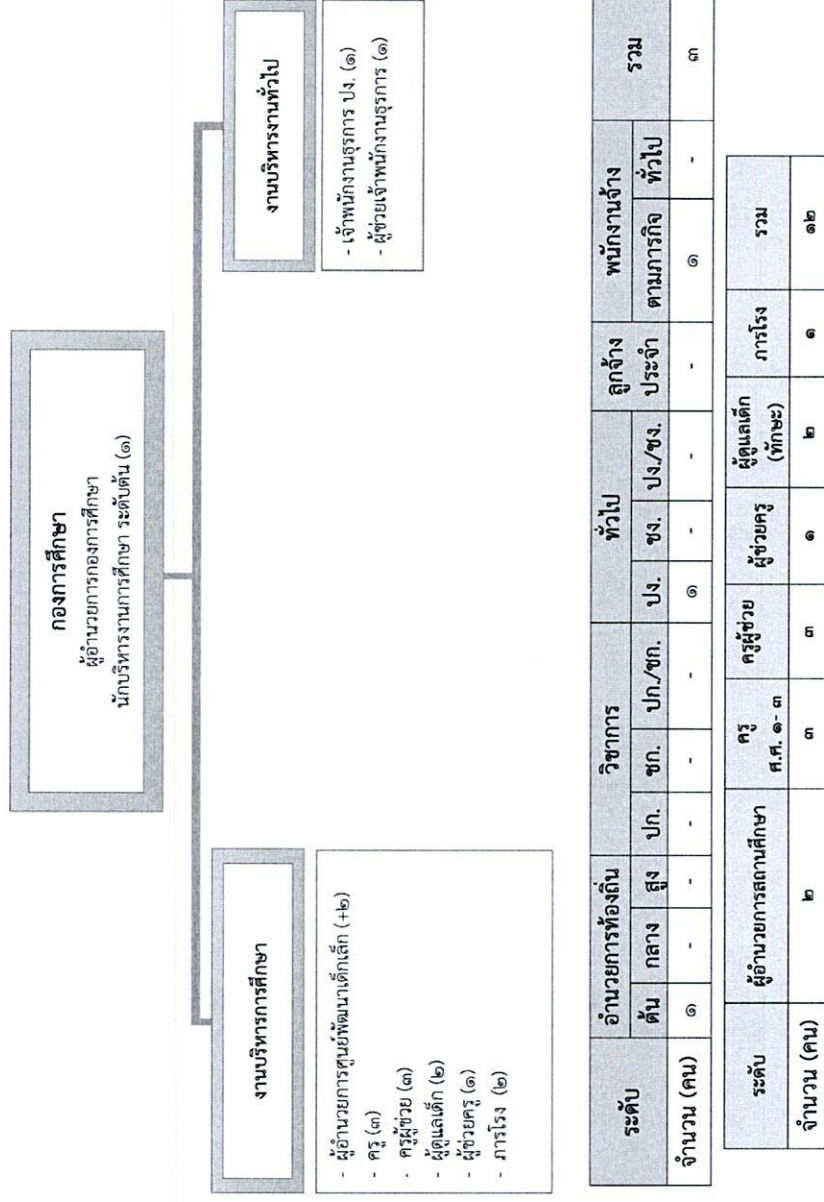
โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ระดับ	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ป.ก.	ช.ก.	ป.ก./ช.ก.	ป.ง.	ช.ง.	ป.ง./ช.ง.	ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน (คน)	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	๓	๑๒	๑๗

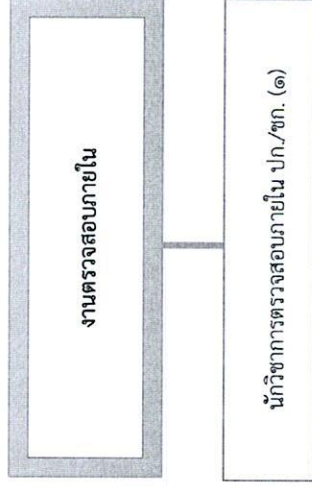
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแหลมสัก

โครงสร้างกองการศึกษา



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแหลมสัก

โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			ถูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ปก./ชก.	ปง.	ชง.		ตามภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน (คน)	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ		
๑	-ว่าง-	-	๐๑-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)	กลาง	๐๑-๒-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักปลัดเทศบาล (๐๑)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	(ว่างเต็ม)	
พนักงานเทศบาล													
๒	นายถาวร ขุนทอง	ป.โท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๑-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒๑,๗๖๐ (๔๓,๔๘๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๖๓,๗๖๐	
๓	นางสาวอังกรรณ์ ศิลปะ	ป.โท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๑-๒-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๗๔,๖๘๐ (๔๗,๘๘๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๙๒,๖๘๐	
๔	-ว่าง-	-	๐๑-๒-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๐๑-๒-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)	
๕	นางสาวกนกอร จงกิตติรัตน์	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๑-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๐๑-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ช.ก.	๓๓๓,๔๘๐ (๒๗,๗๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๓๓,๔๘๐	
๖	-ว่าง-	-	๐๑-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๐๑-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)	
๗	นายบุญเกษียณ ใยัดคำ	ป.โท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๐๑-๒-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๓๕๙,๘๘๐ (๒๘,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๕๙,๘๘๐	
๘	นางสาวปิยะรัตน์ สุธโธ	ป.ตรี รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก.	๐๑-๒-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ป.ก.	๒๕๖,๘๐๐ (๒๑,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๖,๘๐๐	
๙	-ว่าง-	๐	๐๑-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	-	-	-	- (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเต็ม ยุบเลิกปี ๖๐	
ลูกจ้างประจำ													
๑๐	นางสาวอังสนา พึ่งหล้า	ป.ตรี การศึกษามหาบัณฑิต	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๓๖,๓๒๐ (๒๘,๐๓๐ x ๑๒)	-	-	๓๓๖,๓๒๐	

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ		
พนักงานจ้าง													
๑๑	นางสาวณัฐริสา บุญธรรม	วส. เทคโนโลยีธุรกิจดิจิทัล	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๒,๐๘๐ (๑๔,๓๔๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๒,๐๘๐	
๑๒	นางพนรัตน์ แดงพนา	ป.ศร. รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๓๐๙,๗๒๐ (๒๕,๘๑๐ x ๑๒)	-	-	๓๐๙,๗๒๐	
๑๓	นายมนัส เนื่ออ่อน	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๐๕,๓๒๐ (๑๗,๑๑๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๕,๓๒๐	
๑๔	นายวินัย หมั่นกุล	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๘๗,๑๖๐ (๑๖,๔๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๗,๑๖๐	
๑๕	นายปัญญา หมั่นการ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
พนักงานเทศบาล													
๑๖	นางสาวอังศราพร สุทธิสารสุธี	ป.โท บริหารรัฐกิจมหาบัณฑิต	๐๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๓๘,๖๘๐ (๔๔,๘๘๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๘๐,๖๘๐	
๑๗	-ว่าง-	-	๐๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม)	
๑๘	-ว่าง-	-	๐๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๐๑-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)	
๑๙	-ว่าง-	-	๐๑-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๐๑-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)	
๒๐	นางไอลดา รอบคอบ	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๑-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุชำนาญการพิเศษ	ช.พ.	๐๑-๒-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุชำนาญการพิเศษ	ช.พ.	๔๖๗,๖๔๐ (๓๘,๘๗๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ x ๑๒)	๕๕๗,๖๔๐	

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๒๑	พนักงานเทศบาล -ว่าง-	๐	๐๑-๒-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	กองคลัง (๐๕)	ป.ก./ช.ก.	๐๑-๒-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	กองคลัง (๐๕)	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๑๘,๗๕๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
				นักวิชาการจัดเก็บรายได้			นักวิชาการจัดเก็บรายได้					
๒๒	พนักงานจ้าง -ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
				ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐
๒๓	นางสาววิริยา เสาร์ตัน	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๗๒,๐๘๐ (๑๔,๓๔๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๒,๐๘๐
๒๔	นางสาวกัญญาพัชญ์ ดัดแดง	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	กองช่าง (๐๕)	-	-	กองช่าง (๐๕)	-				
๒๕	พนักงานเทศบาล นายมนตรี หาญเม่ง	ป.ตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๐๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๕๒๑,๗๖๐ (๔๓,๔๘๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๖๓,๗๖๐
				(นักบริหารงานช่าง) หัวหน้าฝ่ายการโยธา			(นักบริหารงานช่าง) หัวหน้าฝ่ายการโยธา		๓๘๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๒๖	-ว่าง-	-	๐๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	(นักบริหารงานช่าง) นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๐๑-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	(นักบริหารงานช่าง) นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๒๔๔,๘๐๐ (๒๐,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๔,๘๐๐
๒๗	นางสาวพรทิพย์ ปาละกุล	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๐๑-๒-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก.	๐๑-๒-๐๕-๓๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก.	๒๔๔,๘๐๐ (๒๐,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๔,๘๐๐
๒๘	-ว่าง-	-	๐๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ป.ก.	๐๑-๒-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ป.ก.	๒๔๔,๘๐๐ (๒๐,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๔๔,๘๐๐
๒๙	พนักงานจ้าง นายอภิลิพ ราชเดิม	ปวส. การก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๘๙,๖๘๐ (๑๖,๖๔๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๙,๖๘๐
				ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ			ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		๑๖๗,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๓๐	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๖๗,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ/เงินเพิ่มอื่น ๆ	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ		
	พนักงานจ้าง			กองช่าง (๐๕)		กองช่าง (๐๕)							
๓๑	นายวิเลิต คนเรียน	ปวส. ไฟฟ้ากำลัง	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๘๒,๘๘๐ (๑๕,๒๔๐ x ๑๒)	-	-	-	๑๘๒,๘๘๐	๑๘๒,๘๘๐
๓๒	นายภาคภูมิ ตุ่มตระกูล	ปวช. ช่างยนต์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑๘๒,๑๒๐ (๑๖,๐๑๐ x ๑๒)	-	-	-	๑๘๒,๑๒๐	๑๘๒,๑๒๐
๓๓	นายอนุพงศ์ ผิวเหลือง	ปวช. ช่างอิเล็กทรอนิกส์	-	คนงาน	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
	พนักงานเทศบาล			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)		กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)							
๓๔	-ว่าง-	-	๐๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๐๑-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๓๕	-ว่าง-	๐	๐๑-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม ยูนิตปี ๙๐
๓๖	นางสาวสุภารัตน์ บุญนารี	ปตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๐๑-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๐๑-๒-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๒๑๓,๔๘๐ (๑๗,๗๘๐ x ๑๒)	-	-	-	๒๑๓,๔๘๐
	พนักงานจ้าง			พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา		พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา							
๓๗	นายไพศาล ตู๊กิ่งรัมย์	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๔๗,๐๐๐ (๑๒,๒๕๐ x ๑๒)	-	-	-	-	๑๔๗,๐๐๐
๓๘	-ว่าง-	๐	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม ยูนิตปี ๙๐
๓๙	นางสาวนาถยา มานะ	ปตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑๗๖,๐๔๐ (๑๔,๖๗๐ x ๑๒)	-	-	-	-	๑๗๖,๐๔๐
๔๐	นางสาวเบญจวรรณ ตูลารักษ์	ป.ตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๗,๕๖๐ (๑๕,๖๓๐ x ๑๒)	-	-	-	-	๑๘๗,๕๖๐

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
	พนักงานจ้าง						กองสารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)					
๔๑	นายไชยา สมิหลัง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๒	นางรจนา เนื่อน	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	(๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๓	นายยมมา มัจฉากิจ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	นายสัญญา สามารถ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	(๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๕	นางสาวสุพัตรา ผิวเหลือง	ปวส. อุตสาหกรรมท่องเที่ยว	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๖	นายขวัญดี คำพระทิก	ประถมศึกษา	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	(๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๗	นางสาวลดาวัลย์ คำเชื้อ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๘	นางทิพพา เนื่อน	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	(๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๙	นางสาวธันพร บุญชู	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๐	นายพงษ์คนัย เพ็ชรรักษ์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานประจำราชการ	-	-	คนงานประจำราชการ	-	(๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๑	นายดุสิต สามารถ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานประจำราชการ	-	-	คนงานประจำราชการ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๒	นายไพโรจน์ เนื่อน	ประถมศึกษา	-	คนงานประจำราชการ	-	-	คนงานประจำราชการ	-	(๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ		
พนักงานเทศบาล													
๕๓	นางสาวศุภรฤติ ขวัญกลับ	ป.โท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	-	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (๐๘)	ต้น	-	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (๐๘)	ต้น	๕๔๗,๓๒๐ (๔๕,๖๑๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๘๙,๓๒๐	
๕๔	-ว่าง-	๐	-	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม ๖๖,๕๖๖	
๕๕	นางสาวจิราทิพย์ เกกนิยะ	ป.ตรี ครุศาสตรบัณฑิต	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๒๐๕,๘๐๐ (๑๗,๑๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๐๕,๘๐๐	
๕๖	พนักงานจ้าง นางสาวจุไรระห์ เกื้อชาติ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๖,๗๖๐ (๑๔,๗๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๖,๗๖๐	
พนักงานครูเทศบาล													
๕๗	-ว่าง-	-	- รोजิตสร-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลแหลมสัก	-	- รोजิตสร-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลแหลมสัก	-	-	-	-	(เงินอุดหนุน)	
๕๘	นางมนทิรา คนเรียน	ป.ตรี ครุศาสตรบัณฑิต	๐๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๕	ครู	ชก.	๐๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๕	ครู	ชก.	๔๐๙,๖๘๐ (๓๔,๑๔๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)	
๕๙	นางสาวหยาดฝน ทองสุข	ป.ตรี ครุศาสตรบัณฑิต	๐๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๗	ครู	ชก.	๐๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๗	ครู	ชก.	๔๐๙,๕๖๐ (๓๔,๑๓๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)	
๖๐	-ว่าง-	-	- รोजิตสร-	ครูผู้ช่วย	-	- รोजิตสร-	ครูผู้ช่วย	-	๓๔๒,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(เงินอุดหนุน)	
๖๑	-ว่าง-	-	- รोजิตสร-	ครูผู้ช่วย	-	- รोजิตสร-	ครูผู้ช่วย	-	๓๔๒,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(เงินอุดหนุน)	
๖๒	-ว่าง-	-	- รोजิตสร-	ครูผู้ช่วย	-	- รोजิตสร-	ครูผู้ช่วย	-	๓๔๒,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(เงินอุดหนุน)	

๑๑. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
พนักงานจ้าง	นางสาวนันทา เนื่ออ่อน	ป.ตรี ครุศาสตรบัณฑิต	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลแหลมสัก	-	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลแหลมสัก	-	๑๙๕,๙๖๐ (๑๖,๓๓๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
				ผู้ดูแลเด็ก								
				ผู้ช่วยครูผู้ช่วย								
๖๔	นางสาวอรุณทิภา อัดเกิด	ป.ตรี ครุศาสตรบัณฑิต	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสถิตโพธาราม	-	-	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสถิตโพธาราม	-	๒๕๑,๔๘๐ (๒๕,๒๕๐ x ๑๒)	-	-	๒๕๑,๔๘๐
พนักงานครูเทศบาล	ว่าง-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสถิตโพธาราม	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดสถิตโพธาราม	-	๔๔๗,๔๘๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(เงินอุดหนุน)
				(ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)								
๖๖	นางสาววันสบัติ ศักดิ์แก้ว	ป.โท ครุศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๖	ครู	ชก.	๐๑-๒-๐๘-๖๖๐๐-๒๗๖	ครู	ชก.	๔๓๐,๔๔๐ (๓๕,๘๓๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
พนักงานจ้าง	นางสาวผกาภรณ์ รอดสง	ป.ตรี รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๒,๕๒๐ (๑๕,๒๑๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
				ภารโรง								
๖๘	นางกานดา เนื่อนุ่ม	ประถมศึกษา	-	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	-	-	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
พนักงานเทศบาล	ว่าง-	-	๐๑-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	๐๑-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเต็ม)

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จึงจำเป็นต้องพัฒนา ระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทนโดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวนอนในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงาน ภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกันไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเองอินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีด สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ การปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมสัก ตามแนวทางข้างต้นนั้น เทศบาลตำบลแหลมสักได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐- ๒๕๗๒

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลแหลมสัก ยึดหลักตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลแหลมสัก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ เพื่ออำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึก หรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของ บุคคล หรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษา เกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความ เป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยง ประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

(ร่าง)



ประกาศเทศบาลตำบลแหลมสัก

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ด้วยเทศบาลตำบลแหลมสัก อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึงปัจจุบัน ซึ่งกำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตรากำลังเทศบาล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแหลมสัก นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลแหลมสักเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง และมีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ ในการประชุมครั้งที่/๒๕๖๙ เมื่อวันที่.....๒๕๖๙ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ของเทศบาลตำบลแหลมสัก ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลแหลมสัก เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายกมล บุญธีระเลิศ)

นายกเทศมนตรีตำบลแหลมสัก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ..... งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลแหลมสัก.....

ที่.....กบ ๕๒๘๐๑/.....-..... วันที่..... ๘ มิถุนายน ๒๕๖๙.....

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลแหลมสัก - ผ่านปลัดเทศบาล

๑. เรื่องเดิม

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดให้เทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงานและภารกิจของเทศบาล แต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแหลมสัก นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแหลมสัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และเทศบาลตำบลแหลมสัก จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๒.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมข้อ ๑๖ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล

๓. ขอระเบียบ/กฎหมาย

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓.๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙
แนบท้าย ข้อ ๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| - นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ประธานกรรมการ |
| - ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| - รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | เป็นกรรมการ |
| - หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| - หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน หรือผู้แทน | เป็นกรรมการ |
| - หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| - ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ระบุชื่อ- สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่ง

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแหลมสัก เป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล จึงร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมบันทึกฉบับนี้

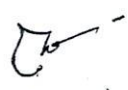
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหากเห็นชอบโปรดลงนามในคำสั่งที่แนบมาพร้อมนี้

กนก

(นางสาวกนกอร จงกิตติรัตน์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้น.....


(นายถาวร ขุนทอง)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดเทศบาล.....


(นายมนตรี หาญเม่ง)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลแหลมสัก

ความเห็นนายกเทศมนตรี.....

(☒) อนุมัติ /ดำเนินการ () ไม่อนุมัติ


(นายกมล บุญธีระเลิศ)

นายกเทศมนตรีตำบลแหลมสัก



คำสั่งเทศบาลตำบลแหลมสัก

ที่ ๑๖๔ /๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแหลมสักประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และเทศบาลตำบลแหลมสัก จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารบุคคลของเทศบาลตำบลแหลมสัก เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเทศบาลตำบลแหลมสักมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในการบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๖ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานของบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๑.๑ นายกเทศมนตรี	ประธานกรรมการ
๑.๒ ปลัดเทศบาล	กรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๖ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๑.๗ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๑.๘ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑.๙ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลแหลมสัก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาลตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปีตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙



(นายกมล บุญธีระเลิศ)

นายกเทศมนตรีตำบลแหลมสัก

บริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ
เพื่อการพัฒนาศักยภาพ
และบริการประชาชนอย่างยั่งยืน



จัดสรรอัตรากำลัง
อย่างเหมาะสม



พัฒนาศักยภาพ
บุคลากร



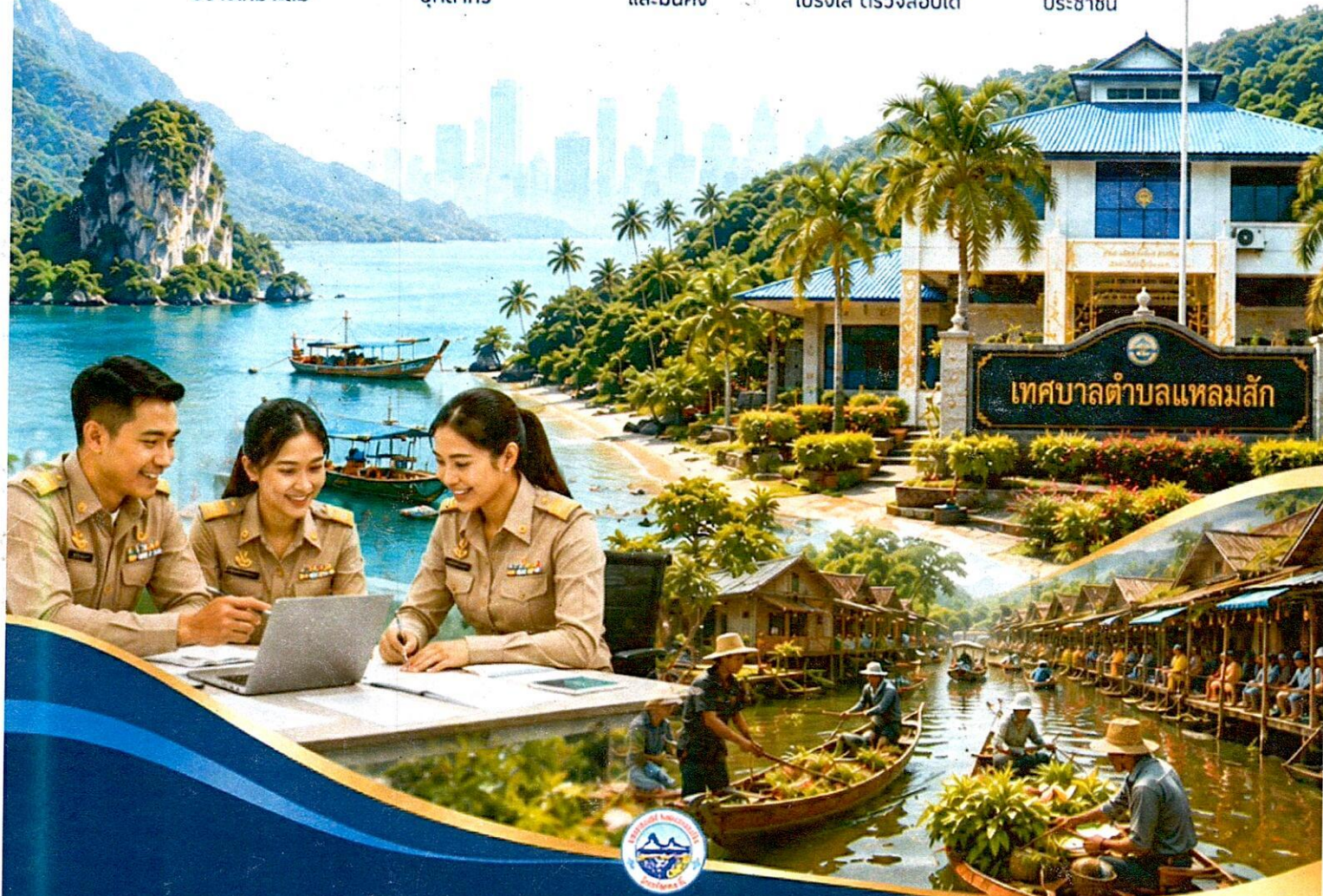
สร้างความก้าวหน้า
และมั่นคง



ยึดหลักธรรมาภิบาล
โปร่งใส ตรวจสอบได้



พร้อมดูแลและรับใช้
ประชาชน



เทศบาลตำบลแหลมสัก
อำเภออ่าวลึก จังหวัดกระบี่



www.laemsak.go.th



เทศบาลตำบลแหลมสัก



075685081